

A → **Z**

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy
(Coordenação)

LABOREAL —————→ **O trabalho e**
DICIONÁRIO suas relações em
52 verbetes

LABOREAL —————→ **O trabalho e**
suas relações em
DICIONÁRIO 52 verbetes

Z ← **A**

modus laborandi



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

O trabalho e suas relações
em 52 verbetes

DESIGN EDITORIAL

João Parada

COORDENAÇÃO

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy

IMPRESSÃO

Simões e Linhares, Lda.,
Coimbra

ISBN

978-84-936655-4-8

REVISORES

Cláudia Pereira
Marta Santos

DEPÓSITO LEGAL

501957/22

EDIÇÃO

© Modus Laborandi, S. L.
www.moduslaborandi.com
1ª Edição, Língua portuguesa,
maio 2021



CENTRO
DE PSICOLOGIA
DA UNIVERSIDADE
DO PORTO



Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

Este trabalho é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. no âmbito do projeto UIDB/00050/2020.

Index **geral**

NOTA DE APRESENTAÇÃO	7
NOTA PRELIMINAR	8
PRÓLOGO	10
INDEX DICIONÁRIO	14
POSFÁCIO	400

NOTA DE APRESENTAÇÃO

“O Trabalho e suas relações em 52 verbetes” foi inicialmente editado e publicado em espanhol e português e passa a ser apresentado, nesta edição, integralmente em língua portuguesa. Este dicionário foi construído a partir dos contributos de diversos autores na rubrica *Dicionário*, da revista científica internacional e interdisciplinar *Laboreal* (<https://journals.openedition.org/laboreal/>).

Trata-se de 52 contributos resultantes da expertise dos seus autores em diferentes áreas de investigação e atuação científica inseridos nos domínios teórico-metodológicos privilegiados pela *Laboreal* e publicados entre 2005-2018.

Face a esta amplitude temporal, optou-se por manter os textos na sua forma original no que respeita ao seu conteúdo, aos dados de pertença institucional de cada autor e ao acordo ortográfico em vigor no momento da publicação na revista.

A existência destes verbetes deve-se aos respetivos autores, mas também ao envolvimento e criatividade dos membros que constituem o corpo editorial da revista, que participaram quer nos momentos de revisão e tradução técnica dos textos, quer na organização que lhe está a montante e que perpassa diferentes momentos: de debate sobre os verbetes a identificar como “conceitos”; sobre o jogo das palavras em português e em espanhol, cuja primeira letra fosse coincidente (uma vez que os conceitos desta rubrica foram sendo publicados em simultâneo nas duas línguas); sobre a identificação de autores com expertise nos termos selecionados. Que sejam, assim, reconhecidos e agradecidos, os autores dos contributos e os elementos dos comités editoriais - atuais e passados - dos polos português, hispano e brasileiro, nesta publicação que dá uma nova vida aos verbetes descobertos e refletidos ao longo da história da *Laboreal*.

Nota preliminar

Marianne Lacomblez

Não existem dicionários perfeitos, ainda menos quando se pretende abarcar um campo científico particular.

Corre-se sempre o risco de estabelecer uma divisão arbitrária no seio dos respetivos conceitos, divisão essa que acabará necessariamente por não conseguir evidenciar a riqueza da dinâmica de um pensamento integrado. A ambição de um tal projeto desvanecer-se-á assim como se de um fogo de artifício se tratasse, sem deixar marcas na história das disciplinas convocadas.

O presente dicionário, construído, como sublinha Mario Poy no seu Prólogo, ao longo de 13 anos de vida da revista *Laboreal*, tenta escapar a essa fragilidade. Se o conseguiu, resultou certamente da cumplicidade dos colegas, que participam neste dicionário, com o projeto da revista. Daí que possamos realçar a expressiva coerência das abordagens aqui publicadas. Mas há também sinais de controvérsias e disso nos orgulhamos, porque revela como a comunidade aqui reunida está viva, nomeadamente através dos debates que a percorrem e das perspetivas que se vão gerando. O Posfácio de Jussara Brito, ao evidenciar o olhar que ela coloca hoje sobre a história deste dicionário e sobre alguns dos seus textos, inscreve-se na dialética desta obra coletiva e no advir dela no futuro.

Todavia, a edição deste Dicionário não acederia a uma merecida difusão sem a constância do envolvimento de Mario Poy nesta empreitada, sem o papel decisivo de Mafalda Lopes no acompanhamento da definição do seu suporte editorial, sem o empenho com que João Parada assegurou o seu belo Design e, claro, sem o silencioso, mas eficaz, trabalho de revisão final de Cláudia Pereira e Marta Santos.

Só nos resta desejar numerosas consultas desta obra, nesta edição portuguesa (ou na versão espanhola), que, obviamente, poderá ser objeto de leituras variadas: exaustivas, pontuais ou cruzadas.

Marianne Lacomblez,
Diretora da revista *Laboreal*,
Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Portugal

Prólogo

Mario Poy

Diferentemente de outros dicionários destinados a sistematizar e definir os conceitos chave de um campo disciplinar, por exemplo das ciências da linguagem, do direito, da psicanálise, das ciências da educação, este dicionário apresenta um traço distintivo face a todos os que tenho consultado na minha vida académica e profissional – que é o facto de a intenção de constituir-se como tal ser posterior à sua redação.

Em geral, qualquer forma de expressão escrita enquadra-se num “género literário” e, neste sentido, os dicionários não são uma exceção: um autor (ou um coletivo) decide, por razões e critérios diversos, levar avante um projeto de normalização de conceitos no âmbito de uma determinada problemática. Ora, no presente caso, o projeto começou a germinar quando os conceitos estavam já definidos e publicados na secção da revista *Laboreal* que os albergou número após número – constituindo, agora reunidos, a substância deste dicionário.

Dito isto, na realidade, seja em razão duma intenção prévia à ação ou nela incrustada, o produto que emerge é o mesmo: um elenco articulado de conceitos que cobrem um amplo espectro que podemos considerar, neste dicionário, como sendo os conceitos chave das ciências que têm por objeto o estudo e a compreensão do trabalho humano, tendo por finalidade a sua transformação.

A estrutura formal deste dicionário apresenta ainda duas peculiaridades: dois conceitos por letra do alfabeto redigidos em duas línguas - o espanhol e o português. Esta dimensão binária não corresponde a um particular interesse pelo cabalismo¹, nem também a uma preferência pelas simetrias, mas antes a razões de ordem pragmática. Em cada número da revista o perímetro desta secção esteve circunscrito a duas letras em razão da necessidade de um equilíbrio com as outras secções. A segunda razão, em relação com as línguas, resultou do respeito de um dos eixos programáticos da *Laboreal*, isto é, o de pôr à disposição de um amplo público hispanófono e lusófono a possibilidade de ter acesso aberto e gratuito a produções científicas de alta qualidade, através de uma edição bilingue (1ª edição) e, agora, uma edição totalmente em português e outra em espanhol, abrindo simultaneamente um espaço de publicação para uma comunidade científica e profissional para a qual as revistas de este tipo são bem escassas.

1. Curiosamente o número 2 na Cabala é signo de empatia e colaboração...

Como o leitor vai poder constatar, a estrutura deste dicionário é muito simples já que segue evidentemente a ordem alfabética. Porém, a seleção dos conceitos já foi uma tarefa mais árdua porque se processou no quadro de uma sequência temporal que durou vários anos, ao longo dos sucessivos números da revista.

Seguramente, como acontece na aplicação de um qualquer critério de seleção, foram “esquecidos” alguns conceitos. Contudo, o elenco que aqui apresentamos acaba por revestir uma representatividade relevante, desde logo por ter resultado de uma reflexão alimentada por este longo percurso. Por outro lado, a seleção dos autores convidados a participar realizou-se sob o signo da qualidade e, obviamente, em função do seu compromisso com o projeto central da revista que é o da divulgação e de livre acesso ao conhecimento. Adicionalmente, os leitores terão à sua disposição uma ampla bibliografia que lhes permitirá desenvolver cada um dos conceitos em causa.

Como não poderia deixar de ser num dicionário de ciências do trabalho, a lista dos autores que nele colaboraram é, ao mesmo tempo, eclética e homogénea. Eclética por que participaram colegas provenientes de diferentes horizontes: académico, profissional e sindical. Homogénea porque os identifica um interesse comum que ultrapassa o marco teórico adotado, que é o do avanço do conhecimento neste campo multidimensional que tem o trabalho como objeto, assim como um forte compromisso com o tentar tornar o trabalho humano cada vez “mais humano”.

À guisa de conclusão, gostaria de sublinhar desde já o desafio epistemológico que uma obra deste tipo representa. Por razões de maturidade das disciplinas, de sobre-utilização de certas noções ou, simplesmente, do carácter polissémico de muitos dos conceitos definidos, tentar estabilizar ou criar um consenso sobre o que estas noções significam neste campo de problemas vale bem a existência de este dicionário.

Por último, um grande agradecimento a todos os que participaram neste projeto, autores, designers, avaliadores, membros do comité da revista, com o desejo de que este empreendimento coletivo seja, duravelmente, uma fonte de referência para os nossos leitores.

Mario Poy,
Instituto por una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI), Argentina

Index

Dicionário

A	Atividade	19
	Yves Schwartz	
	Apropriação	
	Carole Baudin	23
B	Bem-estar	
	Bruno Maggi	31
	Burnout	
	Marianne De Troyer	36
C	Carga mental	
	Carlos Díaz Canepa	44
	Competência	
	Marcelle Stroobants	51
D	Dialogismo	
	Daniel Faïta	56
	Direito e trabalho	
	Laurent Vogel	62
E	Esquema	
	Annie Weill-Fassin	68
	Experiência	
	Ivar Oddone	76
F	Fiabilidade humana (e organizacional)	
	Pierre Le Bot	82
	Formação	
	Mateo Alaluf	87
G	Género	
	Karen Messing	94
	Géneros e estilos profissionais	
	Yves Clot	100
H	Historicidade	
	Milton Athayde	106
	Horário	
	Yvon Quéinnec	113
I	Informação	
	Javier Barcenillas	120
	Inserção	
	Dennis Castra	128
J	Jubilção	
	Corinne Gaudart	133

	Júri	
	Bernard Prot	138
K	Karasek	
	Marianne Lacomblez e Nicole Vézina	146
	Kronos	
	Raoni Rocha	154
L	Laboratório. Onde “fazer ciência”?	
	Catherine Teiger	162
	Linguagem	
	Josiane Boutet	174
M	Metis	
	Manuel Matos	180
	Modelo	
	Michelle Aslanides	184
N	Norma	
	Abdallah Nouroudine	196
	Novato: uma categoria homogénea?	
	Catherine Delgoulet	201
O	Organização	
	Pierre Rolle	213
	Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos	
	Augusto Rogério Leitão	222
P	(Sobre a) Preguiça	
	Suzana Albornoz	242
	Prevenção	
	Norbert Sée	249
Q	Queijo: o modelo do queijo suíço (um velho desconhecido)	
	Diego Turjanski	259
	Queixa	
	Anne-Françoise Molinié	266
R	(Acerca da) Resiliência organizacional	
	Jorge Walter	274
	Riscos	
	Annie Thébaud-Mony	279

S	Saúde – uma relação com o meio e os modos de vida	
	Jussara Brito	285
	Seveso: o desastre e a Directiva	
	Laura Centemeri	294
T	Tempo	305
	Denise Alvarez	305
	Trabalho	314
	Roland Le Bris	314
U	Urgência	323
	Cecília De la Garza	323
	Utopia	327
	Renato Di Ruzza	327
V	Violência e trabalho	336
	Laerte Idal Sznelwar	336
	Visibilidade	341
	Serge Volkoff	341
W	What is watt?: história de uma medida	
	François Vatin	348
	Workaholic	
	Mario Poy	355
X	X, como raio X	360
	Adelaide Nascimento	360
	Xenofobia	366
	Cecília De La Garza	366
Y	Geração ‘Y’	374
	Antoine Duarte	374
	Yoga	379
	Anabela Simões	379
Z	Zona de desenvolvimento proximal e formação profissional	
	Pablo Granovsky	384
	Zootecnia	
	Jocelyne Porcher	390

A

19

Actividade
Yves Schwartz

Omnipresente na nossa linguagem quotidiana, a noção de actividade permanece, no entanto, num estado nebuloso, trocada como uma moeda usada, sem veicular com ela trajectórias de pensamento balizadas ou operacionais. Nisto ela distingue-se dos conceitos estruturados que, por isso mesmo, beneficiam duma prestigiosa história intelectual, como a “acção” ou a “produção”.

Contudo, há cerca de uma dezena de anos, podemos constatar efervescência e renovação desta noção em diversos campos científicos. Porquê esta efervescência e porquê falar de “renovação”?

“Efervescência”: a noção de actividade torna-se base ou ingrediente de abordagens teóricas, em campos de onde ela não estava ausente mas nos quais permanecia conceptualmente pouco explícita. O horizonte que chamaremos, em sentido lato, da subjectividade em acto é como um “lugar natural” para a ideia de actividade: quaisquer que sejam os ângulos de abordagem ou teorias do sujeito, sujeito do desejo, sujeito da linguagem, sujeito de aprendizagem, sujeito pensante,... sem espaço de debate do “sujeito” com os seus recursos, a sua história, face à necessidade de assumir o seu presente, simplesmente não existe objecto para as diversas ciências humanas aqui evocadas. A actividade está gravada nas mesmas, mas há cerca de dez ou quinze anos, ela instrumenta explicitamente ou redesenha as fronteiras, os objectivos, as metodologias destes diversos campos: as pesquisas sobre a actividade cognitiva, a acção e a cognição situadas, a psicologia e a clínica da actividade, a pragmática da linguagem. Sectores de confluência, como a gestão, tentam apropriá-la e formalizá-la com a noção de “actividade colectiva”, e de modo muito sintético, a ergologia.

Sem dúvida correntes como o interaccionismo na sociologia, uma melhor apreciação do pragmatismo filosófico, extensões novas da fenomenologia tiveram o seu papel. Mas permitimonos uma hipótese: a promoção da noção de actividade, a partir dos anos 80, por esta corrente da ergonomia que foi justamente caracterizada como “ergonomia da actividade” (Faverge, A. Wisner, P. Cazamian...), desenvolvida na Europa francófona, na Escandinávia, na América do Sul, pôde representar um papel importante na transformação, em conceito matriz, uma noção até então nebulosa nestas diversas ciências humanas.

Falando de forma esquemática: o interesse por “o que está a ser feito / o que se está a fazer” característico dos debates do sujeito

encontra, principalmente com a distinção entre trabalho prescrito e trabalho real, uma perspectiva muito mais ampla: a actividade torna-se o lugar de uma dialéctica onde agora é preciso articular os debates do sujeito com todos os tipos de normas apreendidas no horizonte histórico-social. Estas normas devem ser pensadas como anteriores aos sujeitos que com elas têm que lidar, mas também é a história destes sujeitos, anterior a estas normas, que permite abordar localmente o resultado das negociações de onde resulta, a cada vez, a reconfiguração do meio. Com este reposicionamento, a actividade sai das disciplinas apenas do sujeito para ser um caldeirão profundamente enigmático da história, atravessando os campos disciplinares.

“Renovação”: porquê falar de renovação desta noção? Porque esta noção de actividade não foi sempre esta moeda usada omnipresente, mas sim uma noção sobre a qual ninguém se detém, que não provocava interrogações ou perplexidade. Pudemos mostrar noutras oportunidades que ela teve a sua época de ouro na filosofia, de E. Kant (fim do séc. XVIII) a Marx, sob o termo alemão “Tätigkeit”. Hoje não nos parece inútil reter desta história que a actividade entrou na filosofia para tentar designar aquilo que é conceptualmente inalcançável, mesmo se o campo de uso se distendeu: a actividade em Kant é primeiramente o que indica a contribuição ao acto de conhecer, de faculdades completamente heterogéneas, e portanto cuja cooperação é no sentido próprio indescritível, inconceptualizável. Via Hegel, Marx, e a psicologia soviética (Vygotski, Léontiev...), esta noção sintética e transversal vai ser literalmente apropriada pelos ergónomos da actividade no início dos anos 80, mas para designar não mais somente um problema de construção de conhecimentos, como no início, mas sim um problema do “fazer industrial”: e através desta expressão, encontramos uma segunda fonte filosófica do conceito actual de actividade, aquela que desde Platão, os Clássicos, Bergson, A. Leroi-Gourhan, G. Canguilhem..., se pergunta também que estranha cooperação entre o corpo e o espírito, o saber e o fazer, a rotina e a renormalização, torna possível a competência industrial.

Que lições tirar desta história para a ver claramente na “efervescência” presente?

A nosso ver, que o conceito de actividade, importante para toda inteligibilidade da nossa história e intervenção no nosso presente, é marcado por três características essenciais:

A transgressão: nenhuma disciplina, nenhum campo de práticas pode monopolizar ou absorver conceptualmente a actividade; ela atravessa o consciente e o inconsciente, o verbal e o não verbal, o biológico e o cultural, o mecânico e os valores...

A mediação: ela impõe-nos dialécticas entre todos estes campos, assim como entre o “micro” e o “macro”, o local e o global...

A contradição (potencial): ela é sempre o lugar de debates com resultados sempre incertos entre as normas antecedentes enraizadas nos meios de vida e as tendências à renormalização resingularizadas pelos seres humanos.

AUTOR

YVES SCHWARTZ

Université de Provence

Département d'Ergologie-Analyse

Pluridisciplinaire des Situations de travail

29 Avenue R.Schumann, 13 100,

Aix-en Provence Cedex, France

Texto original publicado em 2005.

Apropriação

Carole Baudin

Le mouvement d'appropriation ne naît pas lui-même dans l'abs-trait, c'est l'acte de travail concret qui le suscite, puis le soutient.
Napoléon Bonaparte

As mudanças, as transferências, as inovações que experienciamos de forma acelerada nas nossas sociedades interrogam a nossa capacidade de nos apropriarmos do que é novo. A transmissão e a aprendizagem de saberes tradicionais ou de gestos técnicos, os “desvios” de objetos tinham já levantado a problemática da apropriação nos estudos de linguística (particularmente Chomsky, 1971), de psicologia (em especial os de Piaget, 1967), de antropologia (Mauss, 1950; Leroy Gourhan, 1973; Creswell, 1976; Haudricourt, 1987; Warnier, 1999; Putman, 1999; etc.). No entanto, foram os trabalhos mais centrados nas nossas relações com os objetos técnicos, objetos de produção e/ou sistemas de trabalho (desde Marx, 1872; Baudrillard, 1968; Perriault, 1989; De Certeau, 1990, etc.), aqueles que suscitaram a necessidade de entender estas “trajetórias de uso” que fazem com que adotemos ou não um artefacto.

A noção de apropriação tomou assim corpo à medida que se afinavam os marcos analíticos que tratavam de indagar a relação sociedade – técnica, e à medida que se incorporavam as novas tecnologias nas nossas vidas. Em particular, a “apropriação” torna-se objeto de estudo em si com a emergência do paradigma sócio-construtivista, que demonstra que o técnico é inseparável do social. Todo o objeto ou dispositivo é o resultado de um processo sociotécnico (Ackrich, 1993) onde “humanos” se apoiam sobre “não-humanos” (Latour, 1992) para construir uma visão do mundo material (objetos e/ou sistemas técnicos) ou simbólica (procedimentos, regras, etc.). Nesta perspectiva, os ergonômistas da escola francesa, em particular, permitiram revelar que o processo de design ou desenvolvimento de um objeto técnico não termina à porta das fábricas, mas prossegue no seu uso (Béguin, 2004; Rabardel, 1995; Baudin, 2012, etc.), através das práticas das pessoas que os fazem viver, os difundem e/ou lhes dão uma segunda vida. Esta mudança de paradigma que permite considerar o objeto não como uma entidade física acabada, finalizada, mas sim como uma construção sociotécnica e situada, gerou naturalmente a necessidade de entender e explicitar o fenómeno de apropriação como processo inerente às dinâmicas de transformação que a técni-

ca introduz. “Os atores não são passivos [...] sem as suas implicações e sem a apropriação de ferramentas, as mudanças simplesmente não se podem fazer” (Bernoux, 2004 cit in Cuvelier & Caroly, 2009, pp. 57-58, tradução livre). Nesse sentido, o desafio atual não é tanto o de poder “adaptar os sistemas técnicos às pessoas”, mas o de poder entender as formas de fazer e pensar das pessoas em contextos específicos nos quais o sistema técnico deverá integrar-se para tentar antecipar as formas de apropriação (ou não- apropriação) que suscitará.

Com efeito, a noção de apropriação traz consigo a premissa já estabelecida pelos sociólogos, antropólogos e antropotecnólogos, que postula que não existe “vazio técnico” (Béguin, 2007). Uma inovação técnica, uma mudança organizacional, uma transferência tecnológica, enraíza-se num contexto cultural, social ou cognitivo pré-existente, no qual existe uma “memória local de desenvolvimento” (Geslin, 2002) que vai influenciando as formas de perceber, de dar sentido e de atuar com os novos dispositivos. Assim, o desenvolvimento de objetos técnicos e/ou simbólicos deve ter em conta a dinâmica das práticas existentes para poder funcionar. A apropriação questiona assim não somente o desfasamento entre o prescrito e o efetivo (adaptação), obrigando a pensar os processos intermédios que são as formas de se aperceber e entender o prescrito e as formas de atuar, de viver com eles em contextos particulares (apropriação).

Nas definições de apropriação que se elaboraram, podem distinguir-se três níveis analíticos: num nível micro, a apropriação, considerada como processo cognitivo, está descrita como mecanismo recursivo onde um indivíduo, segundo as suas representações, o tipo de regras e os recursos que costuma mobilizar numa situação, interpreta e opera com um novo dispositivo. Esta ação com o dispositivo vai reatualizar as suas representações, transformar as regras e recursos necessários e/ou as suas formas de mobilização, o que lhe permite ajustar as suas ações no sentido de uma certa estabilidade da reconfiguração cognitiva (Paquelin, 2009). Além disso, num segundo nível, a apropriação é também uma construção de sentido. “Há apropriação quando os atores conseguem dar sentido a uma invenção inicial” (Alter, 2000, p. 69, tradução livre), quando se consegue “integrar na vivência de um indivíduo ou de um grupo” (Paquelin, 2009). Assim, segundo o contexto, a pessoa ou um grupo vai perceber e/ou escolher as possibilidades de ação propostas no dispositivo (no-

ção de *affordance* de Gibson, 1977) para lhe dar sentido no decurso da ação, transformando-o em possibilidades de ações ou “possibilidades de situação” (Paquelin, 2009), segundo a sua intencionalidade (Quéré, 1999). Finalmente, a nível macro, apropriação convoca a mutação das organizações sociais, das práticas numa dada comunidade, o que supõe regulações coletivas e difusão. Esta dimensão pressupõe a sua inscrição em dimensões espaciais, temporais e sociais das novas práticas e, às vezes, volta a questionar o sentido dado a uma comunidade, aos seus valores e representações. É assim que muitas tecnologias geraram questionamento sobre comunidades profissionais. No entanto, a conceptualização do fenómeno de apropriação não pode ser feita num ou noutro destes níveis, mas sim na sua articulação. Na interseção das diferentes disciplinas que constituem uma “ciência do Homem coletivo” (Wisner, 1997), a apropriação convoca, na sua análise, o individual e o coletivo, o local e o global, e as interações complexas que se tecem entre estes níveis. Além disso, ela é observada no decurso da ação (Theureau, 2004), nas situações de uso (Suchman, 1990), na génese instrumental e profissional (Rabardel, 1995; Béguin, 2007) que gera. Sendo um fenómeno complexo que cristaliza o processo e o seu resultado, a sua apreensão deve fazer-se numa leitura dinâmica, nas suas interações entre práticas estabelecidas e práticas em desenvolvimento.

Para tentar sintetizá-la numa frase, poderíamos dizer que a apropriação é uma “dinâmica contendo e contida na ação que limita e simultaneamente habilita um sujeito (...). É um ato de “trans-formação” mediante o qual um sujeito, na sua dimensão individual e coletiva, co-constrói situações de concretização do seu projeto” (Paquelin, 2009, p. 260, tradução livre).

Finalmente, há que destacar que a construção do marco conceptual desta noção continua a construir-se. Em particular, a concepção da apropriação como processo cuja temporalidade é definida, finalizando quando são formuladas rotinas estabilizadas, ou quando o seu uso está adotado (Houze, 2000; Proulx, 2001; Cuvelier & Caroly, 2009) parece discutível, na medida em que se observam nos objetos constantes renovações de gestos e práticas segundo os contextos e as “interações-em-ação” (Quéré, 1999). Uma tecnologia pode ser apropriada por uma comunidade num momento dado e para um objetivo específico mas deixar de o ser noutras circunstâncias. Deixa-

mos assim o debate aberto, pois pensamos que a apropriação não é o processo anterior ao uso (Baudin, 2012), mas sim uma dinâmica do uso sempre mudável.

BIBLIOGRAFIA

Ackrich, M. (1993). Les objets techniques et leurs utilisateurs. De la conception à l'action. In *Les objets dans l'action, Raisons Pratiques*, EHESS, n° 4, 35-57.

Alter, N. (2000). *L'innovation ordinaire*. Paris: PUF.

Baudin, C. (2012). *Produits Conçus – Objets Vécus: une approche ethnométhodologique sensible des pratiques de conception et d'usage des objets industriels ordinaires*. Saarbrücken: Editions Universitaires Européennes.

Baudrillard, J. (1968). *Le système des objets*. Paris: Gallimard.

Béguin, P. (2004). L'ergonome, acteur de la conception. In Pierre Falzon (Dir.), *Ergonomie* (pp. 375-390). Paris: PUF.

Béguin, P. (2007). Innovation et cadre sociocognitif des interactions concepteurs-opérateurs: une approche développementale. *Le Travail Humain*. 70, 4, 369-390.

Chomsky, N. (1971). *Aspects de la théorie syntaxique*. Paris: Seuil.

Creswell, R. (1976). Techniques et culture – Les bases d'un programme de travail. In *Techniques et Culture*, vol. 1, n° 54-55 (pp. 20-45).

Cuvelier, L., & Caroly, S. (2009). Appropriation d'une stratégie opératoire: un enjeu du collectif de travail. *Activités*, 6, 2, 57-743. <http://www.activites.org/v6n2/cuvelier.pdf>

De Certeau, M. (1990). *L'invention du quotidien*. Paris: Gallimard, Folio Essais.

Geslin, P. (2002). *L'apprentissage des mondes – une anthropologie appliquée aux transferts de technologies*. Toulouse: Octarès.

Gibson, J.J. (1977). The theory of affordances. In R. Shaw & J. Bransford (eds.), *Perceiving, Acting and Knowing*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Haudricourt, A.-G. (1987). *La technologie science humaine. Recherches d'histoire et d'ethnologie des techniques*. Paris: Maison des sciences de l'homme.

Houze, E. (2000). Une approche structurelle de l'appropriation d'une technologie: le cas d'un groupe virtuel. *18^e Université d'été de l'Institut International de l'Audit Social (IAS)*, Aix en Provence, France.

- Latour, B. (1992). *Aramis ou l'amour des techniques*. Paris: La Découverte.
- Leroy Gourhan, A. (1973). *Milieu et Techniques*. Paris: Albin Michel.
- Marx, K. (1872). *Le capital*. Paris: Lachâtre (1st ed.).
- Mauss, M. (1950). *Sociologie et Anthropologie*. Paris: Presse Universitaire de France.
- Paquelin, D. (2009). *L'appropriation des dispositifs numériques de formation. Du prescrit aux usages*. Paris: L'Harmattan.
- Perriault, J. (1989). *La logique de l'usage. Essai sur les machines à communiquer*. Paris: Flammarion.
- Piaget, J. (1967). *La psychologie de l'intelligence*. Paris: Armand Colin.
- Proulx, S. (2001). Les formes d'appropriation d'une culture numérique comme enjeu d'une société du savoir. In *Actes du colloque CORE-VI "gouvernance et usages d'internet: vers un nouvel environnement normatif"*, p1-5. Montréal. http://www.ac-grenoble.fr/ien.bourgoinash-nord/IMG/pdf_es_TUIC_Enjeux_et_modalites_de_mise_en_oeuvre.pdf
- Putnam, T., & Sawales, N. (1999). Breaking and making habits in moving house. In *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet* (pp. 119-134). Paris: L'harmattan.
- Quéré, L. (1999). Action située et perception du sens. In Michel de Fornel & Louis Quéré (Dir.), *La logique des situations, nouveaux regards sur l'écologie des activités sociales* (pp. 301-338). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 10.
- Rabardel, P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris: A. Colin.
- Suchman, L. (1990). Plans d'actions – problèmes de représentation de la pratique en sciences cognitives. In Patrick Pharo & Louis Quéré (Dir.), *Les formes de l'Action, Sémantique et Sociologie* (pp. 149-170). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 1.
- Theureau, J. (2004). *Le cours d'action: Méthode élémentaire*. Toulouse: Octarès.
- Warnier, J.P., & Julien, M-P. (dir.) (1999). *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet*. Paris: L'harmattan.
- Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie – Vers un monde pluricentrique*. Toulouse: Octarès Editions, coll. Travail.

AUTOR

CAROLE BAUDIN

U.R. EDANA (Unité de Recherche Ergonomie, Design, Anthropotechnologie),
Haute Ecole Arc – Ingénierie
Av. de l'Hôtel de Ville 7, 2400 Le Locle, Suisse

Texto original publicado em 2012.

B

Bem-estar
Bruno Maggi

Bem-estar, nas línguas latinas, é uma palavra composta por “bem” (advérbio de intensidade, cuja origem é bónus e significando um alto grau) e pelo verbo “estar” (“existir, viver”). Segundo o dicionário histórico Le Robert, este termo aparece no século XVI para designar a satisfação de necessidades físicas. A partir do século XVIII, ele designa a situação material que permite satisfazer as necessidades da existência.

Estes significados, que se difundiram na linguagem comum, estão também na origem da noção de bem-estar em economia, em sociologia e nas ciências políticas. Falamos então, mais precisamente, de “bem-estar social” (e também de “qualidade de vida”) para descrever o bem-estar de uma sociedade no seu conjunto, compreendendo a abundância de dinheiro e o acesso aos bens e aos serviços, mas também o grau de liberdade, de prazer, de inovação e de saúde ambiental. Quanto ao “bem-estar económico”, ele é definido, de maneira mais restritiva, como a parte do bem-estar social que pode ser relacionado com o parâmetro monetário. Estas noções parecem claras no plano descritivo geral, mas colocam problemas quando queremos medir o bem-estar social ou económico e quando procuramos comparar duas ou mais sociedades utilizando estes aspectos.

Todavia, o bem-estar adquire um significado diferente, a partir de meados do século XX, através de uma definição que muda a ordem dos valores relativamente à noção própria das ciências sociais. A Organização Mundial de Saúde (OMS), desde a sua constituição na segunda metade dos anos 40, exprime a ideia da “saúde” formulada em termos de bem-estar físico, mental e social. Esta ideia opõe-se à antiga definição negativa da saúde como ausência de doença. Pelos seus termos positivos, ela coloca em evidência a prioridade da prevenção e da promoção relativamente aos cuidados, associando o corpo e a psique à dimensão social da pessoa humana. O bem-estar significa portanto a saúde no sentido mais amplo, em todos os seus aspectos, e de maneira activa. A nova noção torna-se partilhada, é promovida internacionalmente, acolhida pela legislação de diferentes Países no mundo inteiro.

A OMS enriqueceu e especificou posteriormente esta formulação, em particular aquando da conferência de Alma Ata em 1978, com a declaração dos objectivos de “Saúde para todos no ano 2000”, e com a Carta de Ottawa de 1986. O que entendemos por saúde não corresponde a um estado natural mas a um constructo social. Por este facto, reconhecemos que a promoção do bem-estar não pode ser

imposta mas deve ser administrada de forma autónoma para cada sociedade, em relação com a cultura que lhe é própria, inscrita no contexto em relação com os seus lugares geográficos e as diversas realidades sociais. Além disso, o bem-estar assim definido não deve ser considerado de forma estática e unívoca, nem como um estado desejado mas impossível de atingir, mas como um processo aperfeiçoável a perseguir. As necessidades e os objectivos de bem-estar são variáveis em relação às diferenças contextuais e temporais e em relação à possibilidade de uma melhoria contínua.

O trabalho é directamente implicado nesta concepção inovadora da saúde. O Comité misto OIT/OMS da saúde no trabalho formulou, em 1995, uma “definição de saúde no trabalho” que assenta sobre estes mesmos princípios. Uma directiva europeia (n. 391/1989), transposta nas leis nacionais dos Estados membros da União, prescreveu uma prevenção primária, geral, programada, e integrada na concepção do trabalho. A prevenção é “primária”, já que se opõe à manifestação do risco: é o nível mais alto de prevenção, relativamente à acção que diz respeito ao risco existente ou, pior, ao dano. Por este facto, o quadro normativo que prescreve a acção preventiva primária impõe uma análise e uma intervenção de forma iterativa, fundadas sobre critérios objectivos e articuladas de forma exaustiva sobre a totalidade da situação de trabalho, visando o controlo da saúde e da segurança dos trabalhadores. Fora da União Europeia, diferentes Países decretaram normas semelhantes.

Esta visão inovadora tem, no entanto, raízes antigas. Ao longo do século XX, foram desenvolvidas reflexões e estudos, visando relacionar o bem-estar nos locais de trabalho e uma análise do trabalho, se bem que não de uma forma constante e com sortes diversas.

No início desse século, E. Kraepelin e H. Münsterberg, alunos de W. Wundt, fundaram os primeiros laboratórios de psicofisiologia, cujo objectivo era o de estudar a “fadiga no trabalho”. M. Weber associou esses estudos com os da economia e da sociologia da empresa para as pesquisas do Verein für Sozialpolitik.

L. Devoto promoveu a medicina do trabalho, uma nova disciplina com intenções claramente preventivas, tendo “o trabalho como verdadeiro paciente”.

Estes interesses de estudo iniciaram-se nos mesmos anos da proposta dos princípios de “organização científica do trabalho” por F.W.

Taylor e da “administração geral” por H. Fayol. A visão funcionalista da sociedade, da empresa e do trabalho industrial, que as teorias de Taylor e Fayol pressupunham já, tornou-se a orientação explícita da démarche das Relações Humanas iniciada por E. Mayo e sua escola, na viragem da Grande Crise de 1929-30. Esta nova abordagem soube conjugar o “modelo clássico” da organização com a “flexibilidade” e a “satisfação no trabalho”. Com a sua difusão, a ênfase foi colocada sobre a “integração” dos trabalhadores no sistema, enquanto que os estudos sobre a fadiga no trabalho desapareceram e a medicina do trabalho se afastou do seu princípio fundador.

Entre os anos 40 e 60, G. Friedmann tenta reatar o fio do bem-estar, face aos excessos do “maquinismo industrial” e às condições de alienação, opondo-se simultaneamente ao taylorismo e às Relações Humanas e, nomeadamente, ao seu fundamento funcionalista. Ele propõe uma Sociologia do Trabalho como abordagem largamente interdisciplinar (apesar do título), cujo primeiro passo é constituído pelo controlo da saúde física e mental do trabalhador, à qual se acrescentam de seguida intervenções positivas, orientadas para uma “tripla valorização: intelectual, moral e social”. No final dos anos 40, uma nova corrente de estudo do trabalho é fundada em Inglaterra: a Ergonomics. Ela é apresentada como um encontro interdisciplinar, reagrupando os conhecimentos biomédicos, psicológicos e tecnológicos, com vista a “adaptar o trabalho ao Homem”. Nos anos 50 inicia-se em França e na Bélgica a Ergonomie sobre uma base igualmente interdisciplinar, cujo objectivo é o de “compreender o trabalho para o transformar” e cuja abordagem se demarca da anglo-saxónica, pelo seu estudo da “actividade” do operador nas situações concretas de trabalho. A quasi-contemporaneidade do nascimento destas correntes, dos temas friedmanianos do bem-estar no trabalho e da redefinição da saúde em termos positivos pela OMS, conduz à hipótese de existência de influências entre estes programas, ainda que provavelmente indirectas. Ao longo das décadas seguintes, não encontramos, porém, sempre um desenvolvimento das propostas iniciais nos desenvolvimentos articulados da sociologia do trabalho e da ergonomia.

A noção de bem-estar e a sua relação com o trabalho têm portanto uma história longa e não linear. Há que ter também em conta as diferentes interpretações que em relação a isso se produzem. Seria, nomeadamente, erróneo crer que as teorias do “modelo clássico”

da organização não tinham em conta o bem-estar. Taylor e Fayol, ou F.B. Gilbreth, mas também H. Ford, preocupavam-se com isto explicitamente. Contudo, o seu modo de ver o bem-estar e o trabalho implicava que o trabalhador realizasse o seu bem-estar ao máximo, adaptando-se plenamente às exigências do sistema. Do mesmo modo, para as teorias da flexibilidade e da satisfação no trabalho que se desenvolveram a partir de correntes das Relações Humanas e até aos nossos dias, o bem-estar é um estado que deve necessariamente derivar da optimização do funcionamento do sistema. Atestamno diversos estudos que, a partir dos anos 50, colocam a ênfase sobre as relações entre “motivação, produtividade e satisfação”, entre “stress e conflito de papéis”, ou sobre a “qualidade de vida no trabalho”.

As teorias que pressupõem a predeterminação do sistema não podem, evidentemente, integrar o bem-estar no sentido indicado pela OMS. Mas já não são as teorias do “actor” que podem fornecer as ferramentas para uma concepção do trabalho, integrando a prevenção primária. Para estas teorias, a situação de trabalho é uma “realidade socialmente construída”, reconhecível a posteriori: o actor opõe-se ao sistema, mas desde que este último existe, com os seus constrangimentos. A definição da OMS do bem-estar como processo aperfeiçoável, requer uma teoria que concebe o trabalho, por sua vez, como processo, intencional, sempre em mudança e susceptível de melhoria, para permitir integrar o bem-estar na sua concepção e na sua transformação contínua, pelos próprios sujeitos implicados. Eis o desafio das disciplinas do trabalho face ao bem-estar.

AUTOR

BRUNO MAGGI

Facoltà di Economia dell'Università di Bologna
Piazza Scaravilli, 2 40126 Bologna Italia
Facoltà di Giurisprudenza dell'Università
degli Studi di Milano
Via Festa del Perdono, 7 – 20122 – Milano, Italia
www.taoprograms.org

Texto original publicado em 2006.

Burnout

Marianne De Troyer

B como burnout (ou E como esgotamento profissional)

Entre os riscos psicossociais associados ao trabalho, o burnout ou esgotamento profissional, identificado inicialmente no domínio dos cuidados médicos/à pessoa, afeta doravante todas as profissões, todos os setores de atividade, todas as organizações ou instituições tanto do sector privado como do setor público.

O conceito de burnout apareceu nos anos '70 na sequência dos trabalhos de psicanalistas e psicólogos (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1982). Este conceito vai para além da noção de “stress profissional”; contudo, a exposição prolongada a situações de stress profissional pode conduzir ao burnout. Não se trata mais de uma “depressão”, embora ela possa facilitar o surgimento de um burnout, ou um burnout possa evoluir para depressão.

O burnout inscreve-se na vasta problemática do sofrimento (Dejours, 1998) e do mal-estar no trabalho, que continua a progredir num contexto marcado por importantes transformações da organização do trabalho, ligadas à implementação de novas formas de organização do trabalho e isto, no quadro de questões de ordem económica, política ou científica (de Gaulejac, 2011).

Na literatura internacional, coexistem diferentes definições de burnout. Inicialmente, Freudenberger (1974) utilizou-a para descrever um estado de fadiga generalizada dos profissionais da saúde mental em contexto de trabalho. Ele descreveu o burnout como “um colapso, um esgotamento ou uma fadiga extrema, proveniente de uma solicitação excessiva de energia, de forças ou de recursos”. Christina Maslach (1976) dá uma definição mais completa, incluindo o esgotamento físico e mental observado em todos os profissionais cujo trabalho implica um contacto contínuo com outras pessoas (pacientes, clientes, usuários). Para ela, as causas do burnout devem ser investigadas no ambiente e nas condições de trabalho. Mais tarde, Maslach e Jackson (1986) identificaram três dimensões do síndrome de burnout, que ainda são utilizadas na literatura científica:

- o esgotamento emocional, definido como um estado de fadiga, de falta de energia que pode manifestar-se tanto ao nível físico, emocional ou cognitivo;
- a despersonalização: representa, dependendo do caso, uma

resposta negativa dirigida a outrém, uma perda de consideração pelos pacientes, os usuários, os colegas, os estudantes, os clientes, etc. Ela pode igualmente ser caracterizada pela impaciência, irritabilidade, perda de idealismo, cinismo, assim como por uma atitude de afastamento;

- e o sentimento de incompetência ou de não-realização que pode aparentar-se ao facto de avaliar o seu trabalho negativamente, de ter o sentimento de diminuição das suas competências, da sua eficácia.

No entanto, não existe uma definição unívoca deste conceito nem uma metodologia universal para diagnosticar o burnout ou para o medir. É portanto difícil dar uma estimativa da sua prevalência entre os trabalhadores na Europa. Vários instrumentos de medida do esgotamento profissional (Maslach Burnout Inventory, Burnout Measure Short Version, Teste de Freudenberg, etc.) foram desenvolvidos com base na auto-avaliação pelos trabalhadores da sua percepção deste estado de mal-estar. Em geral, aquando da utilização destes questionários, a população activa afectada pela prevalência de burnout representa quase 30 % dos respondentes. Num estudo conduzido na Bélgica, a abordagem original escolhida pelos investigadores consistiu em pedir a médicos generalistas (178) e médicos do trabalho (168), que identificassem, num período de três meses, os pacientes ou os trabalhadores encontrados em consulta para os quais um diagnóstico de burnout poderia ser formulado. Três meses de investigação permitiram diagnosticar 1.089 casos de pacientes ou trabalhadores em burnout, sobre uma população de 136.131 pessoas. Neste caso, a prevalência do burnout na população activa belga foi estimada em 0,8 % (Hansez, Mairiaux, Firket & Braeckman, 2010). No entanto, seria necessário realizar um estudo mais vasto para validar esta abordagem que se distingue dos inquéritos efectuados com base na auto-avaliação, como o Burnout Maslach Inventory (MBI) ^[1].

Sublinhe-se aqui que Maslach e Leiter (2011) identificam seis domínios de desequilíbrio geradores de burnout para a vida na empresa, a saber: os valores, a equidade, o espírito de grupo, a remuneração, o controlo e a carga de trabalho.

Lembre-se também que Schaufeli e Enzmann (1998) recensaram mais de uma centena de sintomas susceptíveis de estar associados

ao burnout. Estes sintomas podem ser de natureza distinta: físicos (fadiga excessiva, insónia), emocionais (perda de auto-estima, depressão, ansiedade), interpessoais (dessocialização, impaciência, intolerância), atitudinais (descomprometimento organizacional) e/ou comportamentais (absentismo, diminuição da performance).

Aquando da aparição deste conceito, e ainda hoje, as pesquisas orientam-se, portanto, para as profissões caracterizadas por uma relação de ajuda ao outro, como os enfermeiros, os médicos (Jonckheer et al., 2010), os trabalhadores sociais, os professores, os auxiliares de apoio domiciliário. Mais recentemente, as pesquisas têm recaído mais sobre profissões em contacto com os usuários/clientes como os motoristas de autocarro, os conselheiros em centros de tele-atendimento, os trabalhadores de *front-office*, os polícias, etc. Todavia, Cintas e Sprimont (2011) indicam que na maioria dessas investigações, o burnout é objecto de uma gestão individualizada das condições de trabalho em termos de ‘distância certa’. Dito de outro modo, é ao indivíduo [ao trabalhador] a quem cabe preservar a sua saúde, evitando implicar-se em demasia na sua relação com o cliente, o paciente, o usuário, a fim de encontrar a boa distância para, simultaneamente, se proteger e fazer um trabalho de qualidade. Esta noção de distância certa refere-se à gestão da relação somente pelo indivíduo e, assim, evita colocar em questão a organização do trabalho e, mais globalmente, as políticas de gestão.

Para além das profissões caracterizadas por uma relação de ajuda, de contactos com os clientes ou usuários, torna-se evidente que o burnout pode agora envolver um amplo leque de trabalhadores. A individualização das condições de trabalho e da avaliação, as novas formas de organização do trabalho e os novos modos de gestão do pessoal conduzem à perda de sentido que as pessoas atribuem ao seu trabalho. Mais concretamente, o burnout é susceptível de aparecer quando o trabalhador se encontra na impossibilidade de fazer o seu trabalho como deveria ou como quereria fazer, em razão de constrangimentos do trabalho (sobrecarga de trabalho, imposição pela gestão de objectivos e/ou de resultados irrealistas, falta de reconhecimento, falta de apoio do superior hierárquico, diferença entre o trabalho “ideal” e o trabalho concreto) ou de recursos muito limitados que lhe são atribuídos.

Cintas e Sprimont (2011) insistem: eles sustentam que certos cli-

mas profissionais favorecem o burnout, em particular os que são marcados pela violência. Ora, o relatório da Agência europeia para a saúde e a segurança no trabalho (EU-OSHA, 2011) coloca em evidência que a violência afecta entre 5 e 20 % dos trabalhadores europeus. Os autores deste relatório indicam também que a violência no local de trabalho ainda é mal reconhecida, apesar de ameaçar a segurança e o bem-estar dos trabalhadores, quer se trate de pessoas vítimas de violência no exercício da sua profissão ou de práticas de gestão/ de organizações do trabalho deletérias.

Note-se que o último inquérito europeu sobre as condições de trabalho (Eurofound, 2012) permitiu registar que na União Europeia:

- mais de 2 % dos trabalhadores foram objecto de violência física no quadro do seu trabalho durante o último ano;
- mais de 10 % dos trabalhadores foram objecto de violências verbais no trabalho durante o último mês;
- 5 % foram objecto de ameaças e de comportamentos humilhantes durante o último mês;
- e mais de 4 % foram objecto de intimidações ou de assédio no trabalho durante o último ano.

Além disso, é de constatar a frequência, por numerosos trabalhadores que pararam de trabalhar, em diferentes países europeus, de clínicas de stress ou de consultas em psicopatologia do trabalho (“sofrimento e trabalho”).

É, portanto, hora de resistir às práticas de gestão e às organizações do trabalho deletérias geradoras de contextos de trabalho patogénicos (de Gaulejac, 2011).

BIBLIOGRAFIA

Cintas, C., & Sprimont, P-A. (2011). *Soutien social et violence au travail? Quels effets sur le burnout*. Retirado em 2 de outubro de 2012, de <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/.../2011cintas-sprimont.pdf>.

de Gaulejac, V. (2011). *Travail. Les raisons de la colère*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

European Agency for safety and health at work (EU-OSHA), European Risk Observatory (2011). *Workplace Violence and Harassment: A European picture*. EU Publications, Luxemburg. Retirado em 2 de outubro de 2012 de <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2012). Cinquième enquête sur les conditions de travail. Retirado em 3 de outubro de 2012 de <http://eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-65.

Hansez, I., Mairiaux, P., Firket, P., & Braeckman, L. (2010). *Recherche sur le burnout dans la population active belge* (Résumé de l'étude), SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Bruxelles.

Jonckheer, P., et al. (2010). *Le burnout des médecins généralistes: prévention et prise en charge?*, Report 165 B, KCE (Centre fédéral belge d'expertise des soins de santé). Bruxelles.

Langevin, V., Boini, S., François, M., & Riou, A. (2012), “Le Maslach Burnout Inventory (MBI)”, *Références en santé au travail*, n° 131, pp 157-159, FRPS 26, Institut National de la Recherche Scientifique (INRS).

Maslach C, & Jackson, S. (1982). “Burnout in the health professions: A social psychological analysis”. In Glenn S. Sanders & Jerry Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness (Environment & Health Series)*, 227-251, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, Hillsdale, New Jersey, USA.

Maslach C., Jackson S.E. (1986), *Maslach Burnout Inventory: Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc., USA.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9 (5), 16-22.

Maslach, C., & Leiter, M. (2011). *Burn-out: le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris, Edition Les Arènes.

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice – A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

NOTAS

[1] Este questionário, validado, em 24 línguas retoma três dimensões: o esgotamento profissional, a despersonalização e a realização pessoal. Cada dimensão representa uma faceta da avaliação que o sujeito pode fazer do seu trabalho. A pessoa interrogada indica a frequência segundo a qual ela experiencia a sensação descrita no item considerado. No total, são 22 itens em que nove são sobre o esgotamento profissional, cinco sobre a despersonalização e oito sobre a realização pessoal. Para cada dimensão, um score é atribuído e é qualificado como “baixo”, “moderado” ou “elevado”. O termo burnout designa globalmente as três dimensões neste instrumento. Para mais informações sobre este instrumento, os leitores familiarizados com a língua francesa, podem consultar o documento do INRS (Langevin, Boini, François & Riou, 2012).

AUTOR

MARIANNE DE TROYER
Institut syndical européen
(European Trade Union Institute, ETUI),
Boulevard du Roi Albert II, 5,
1210 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado em 2012.



Carga mental

Carlos Díaz

Canepa

Como consequência do impacto sobre os conteúdos, formas e exigências do trabalho que resultaram da massificação das tecnologias de informação e comunicação, tem vindo a aumentar a preocupação entre os interessados pelas condições de trabalho e pela eficácia do desempenho humano em avaliar e gerir a carga mental de trabalho. No entanto, tal como o constatara Gillet (1987) há mais de vinte anos atrás, a definição e alcance do conceito de carga mental são ainda problemáticos. Isso reflete-se igualmente na grande diversidade de ferramentas que visam diferentes perspectivas e com conteúdos variados para a avaliação da carga mental de trabalho.

O conceito de Carga Mental remete, de um modo geral, para a pressão cognitiva e emocional resultante do confronto com as exigências associadas ao exercício do trabalho. No entanto, a história deste conceito tem seguido caminhos sinuosos, cruzando diversas fronteiras disciplinares. Nas suas origens o conceito de carga mental surge sob a influência de um conjunto de teorias sustentadas no desenvolvimento de modelos matemáticos elaborados no rescaldo da Segunda Guerra Mundial e que, em certa medida, procuravam simular as funções cognitivas humanas em sistemas técnicos. Entre elas, a Teoria da Informação criada por Shannon em 1948 nos Laboratórios Bell do Massachusetts Institute of Technology e posteriormente desenvolvida por Shannon e Weaver (1949), a Teoria Cibernética formalizada por Norbert Wiener (1948) e a Teoria Geral de Sistemas desenvolvida na mesma época por Ludwig von Bertalanffy (1950).

O conjunto destas teorias contribuiu, sem dúvida, para o desenvolvimento da psicologia cognitiva moderna, sendo utilizado como referências metafóricas para a descrição, explicação e avaliação das modalidades e capacidades de processamento da informação humana. Partindo desta perspectiva, George Miller (1956), por exemplo, demonstrou que a nossa capacidade de memória de curto prazo tinha limites mais ou menos definidos, e que se encontrava apenas em condições de processar simultaneamente 7 ± 2 dígitos por segundo. Complementarmente, os trabalhos de Broadbent (1958), centrados nos processos de atenção seletiva e memória de curto prazo, derivaram na formulação da tese denominada “Canal Único de Processamento de Informação”, o que sugere que o conjunto de informação recebida através dos nossos distintos órgãos sensoriais, seria canalizado através de uma via única para o sistema nervoso central, onde

seria processado integradamente. Para além da capacidade deste canal não seríamos capazes de processar sem gerar uma perda de informação, a menos que, conforme previsto pelo Chase e Simon (1973), as pessoas recorressem à integração e organização das informações em categorias compreensivas de nível superior de abstração. Tais categorias, chamadas de “chunk” (pedaços), constituiriam uma espécie de esquemas básicos a partir dos quais as pessoas, principalmente as mais experientes, reduziriam a complexidade dos problemas com que eram confrontadas e que teriam que resolver. Isto permitiria, eventualmente, uma maior capacidade de processamento de informação, já que, através dos “chunk”, se libertariam porções da capacidade de processamento cognitivo. Um exemplo disto, é que para memorizar um número de telefone, os dígitos agrupam-se em grupos ou “chunks” de 3 e 2 dígitos; assim, o número 6784932, seria mais fácil de recordar como 678-49-32.

Assim, as pessoas teriam a possibilidade de redefinir a organização das unidades de informação processadas, capacidade que variaria em função da natureza da informação tratada bem como das competências de que poderiam dispor para fazer face às exigências envolvidas nas tarefas que devem realizar (Kantowitz, 1985).

Partindo desta perspectiva, o conceito de carga mental esteve, nas suas origens, fortemente ligado à ideia de capacidade limitada da memória de trabalho, unidade concebida como a instância de armazenamento e processamento transitório de informação durante as atividades de resolução de problemas. Para além disso, estava ligado à ideia da existência de modalidades particulares de filtro e seleção de informação requeridas para o desenvolvimento dessas operações. Como se pode constatar, estas primeiras abordagens do conceito foram significativamente marcadas pela analogia da atividade humana com as máquinas de processamento de informação, especialmente os computadores. Deste modo, produziu-se um paradoxo que teve um grande impacto na teoria psicológica: a metáfora que visava aproximar o funcionamento dos novos artefactos cibernéticos aos modos de funcionamento humano, é revertida para explicar o funcionamento humano a partir de modelos informacionais e cibernéticos (Bruner, 1990). Não há dúvida que tal metáfora, se bem que permitiu abrir um canal fecundo de colaboração entre a psicologia, as ciências da educação e as ciências da engenharia, é hoje conside-

rada insuficiente para explicar a complexidade dos processos envolvidos na configuração da carga mental.

É precisamente a partir da perspectiva da ergonomia, que emerge a inquietação pela incidência de fatores contextuais sobre a carga mental, ao constatar-se a existência de desvios perturbadores entre o obtido em condições de laboratório e aqueles comportamentos identificados em condição real no momento de realização das análises e intervenções no terreno. Para esta perspectiva, uma primeira ambiguidade conceptual que importou definir foi a distinção entre carga de trabalho mental e carga mental de trabalho. A carga de trabalho mental diria respeito à carga de trabalho resultante do exercício de atividades cujas principais componentes interpelam a execução de processos mentais e emocionais resultantes, por exemplo, da atividade de interpretar e codificar sinais, relacionar elementos, diagnosticar e tomar decisões, etc. Tal conceptualização tendeu a concentrar as avaliações em tarefas apelidadas de “intelectuais” e de controlo de processos, enquanto o conceito de carga mental de trabalho apontaria, de um modo mais amplo, para a pressão mental resultante do confronto com as diversas exigências associadas ao exercício de uma determinada atividade, tenha ela um enfoque físico ou mental. Outra distinção relevante a considerar diz respeito ao conceito de fadiga mental. Sperandio (1984) assinala que existiria uma certa tendência para confundir estes conceitos associados aos efeitos resultantes da realização do trabalho, precisando que a fadiga poderia ser assimilada a uma simples extensão da carga de trabalho sentida durante a tarefa. A carga mental de trabalho seria, então, um fenómeno que apenas aconteceria durante o desempenho da atividade como resultado do grau de mobilização dos recursos e capacidades das pessoas, enquanto que a fadiga responderia de modo imbricado ao confronto com as exigências físicas e sensoriais associadas ao exercício da atividade e a transcenderia, tendo consequências na disponibilidade dos recursos e capacidades requeridas para o desempenho desta, afetando também, em termos gerais, a qualidade de vida das pessoas. Concordando com ele, González, Moreno e Garrosa (2005) assinalam que a exposição a situações que podem gerar sobrecarga ou infracarga mental podem efetivamente ter efeitos cumulativos sobre o indivíduo, dando lugar a estados de fadiga.

É importante destacar que uma das características fundamentais

do conceito de carga mental é a sua natureza relativa. A literatura que se refere à carga mental tende a vincar em como não existiria uma relação mecânica entre condições objetivas de trabalho e carga mental, pois tal como o aponta Theureau (2001), as pessoas tenderiam a redefinir as tarefas e as exigências derivadas delas com base nas situações concretas em que se realizam, nas suas próprias características e objetivos pessoais. Assim, por exemplo, para dar conta de uma mesma tarefa, a carga mental não seria a mesma para uma pessoa jovem, competente, de boa saúde, experimentada, motivada e inscrita numa rede socio-organizacional consolidada ou para uma pessoa de idade avançada, pouco competente, que apresente problemas de saúde, com escassa experiência, desmotivada e isolada social e organizacionalmente. Dito de outro modo, a carga de trabalho, resultante do desempenho de uma tarefa, seria função dos recursos que cada pessoa dispõe para a poder enfrentar (Gillet 1987; Leplat, 1997; Leplat 2004; Sperandio 1984; O'Donnell & Eggemeier 1986).

Seguindo os argumentos expostos anteriormente, é possível concluir provisoriamente que a relação entre exigências do trabalho e carga mental não seria de natureza unívoca em que esta resultaria da simples pressão exercida pelas exigências formalmente reconhecidas do trabalho sobre as pessoas (por exemplo, volume, dispersão, ritmo, contexto, duração, etc. da tarefa). Dito de modo sintético, a carga mental derivaria de uma interação dinâmica que se produziria entre as características das pessoas, a natureza e forma de atualização da exigência e o significado que as pessoas atribuem às exigências no decurso da sua atividade. Tal dinâmica determinaria em grande medida, o modo de realização da atividade efetiva das pessoas, sendo neste processo, no qual as pessoas assumem um papel de protagonismo, que se configuraria a carga mental resultante.

Os métodos utilizados para a avaliação da carga mental são de ordem variada, tendo em comum o seu carácter de se basearem em indicadores indiretos. Assim, é possível encontrar uma grande variedade de questionários baseados no levantamento das exigências e/ou das perceções dos que estão envolvidos nas atividades avaliadas, tal como o método desenvolvido pela ANACT (Piotet y Mabile 1984), o método NASA-TLX, desenvolvido pela Aerospace Human Factors Research Division da NASA, no seu centro de investigação de Ames (Hart y Stavenland, 1988), a escala de Carga Global desenvolvida por Vidulich

y Tsang (1987), o método Subjective Workload Assessment Technique (SWAT), desenvolvido por Reid & Nygred (1988), o método Ergonomics Workplace Analysis (EWA), desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (Dalmau & Nogareda, 1998), etc. Do mesmo modo, utilizam-se interessantes técnicas baseadas no estudo das variações dos modos operatórios, assim como os métodos apoiados na monitorização de indicadores fisiológicos (Sperandio, 1984).

BIBLIOGRAFIA

Bertalanffy, L.V. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for Philosophy of Science*. 139-164.

Broadbent, D. (1958). *Perception and communication*. London: Pergamon Press. Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. USA: Harvard University Press.

Dalmau, I, & Nogareda C. (1998). NTP 451: *Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Gillet, B. (1987). La psychologie en ergonomie. *Traité de psychologie ergonomique*. Issy-les-Moulineaux: EAP.

González, J. L., Moreno, B., & Garrosa, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid: Piramide.

Hart, S. G., & Stavenland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati, *Human Mental Workload*, Elsevier Science Publishers. (139-183).

Kantowitz, B.H. (1985). Stages and channels in human information processing: A limited review and analysis of theory and methodology. *Journal of Mathematical Psychology*, 29. 135-174.

Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique*. Paris: PUF-Le travail Humain.

Leplat, J. (2004). L'analyse psychologique du travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54, 101-108.

Miller, G. (1956). The magical number seven, plus or minus two: some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*. 63, 81-97.

O'Donnell, R. D, & Eggemeier, F.T. (1986.) Workload assessment me-

thodology. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.). *Handbook of perception and human performance*, vol. II. New York: Wiley Interscience.

Piotet, F., & Mabile, J. (1984). *Conditions de travail, mode d'emploi*. (col. Outils et methods). A.N.A.C.T.: Montrouge.

Reid, G., & Nygren, T. (1988). The Subjective Workload Assessment Technique: A scaling procedure for measuring mental workload., In P. A. Hancock & N. Meshkati, *Human Mental Workload*, Elsevier Science Publishers (185-218).

Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell System Technical Journal*. 27, 379-423, 623-656.

Shannon, C.E., & Weaver, W. (1949). *A Mathematical model of communication*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

Sperandio, J. C. (1980). *La psychologie en ergonomie*. Paris: PUF.

Sperandio, J. C. (1984). *L'ergonomie du travail mentale*. Paris: Masson.

Theureau, J. (2001). La notion de charge mentale est-elle soluble dans l'analyse du travail et la conception ergonomiques. Conférence introductive aux Journées ct'ing/Ergonomia, Cassis.

Vidulich, M.A, & Tsang, P. S. (1987). Absolute magnitude estimation and relative judgement approaches to subjective workload assessment. In *Proceedings of the Human Factors Society 31st Annual Meeting*, 1057- 1061. Santa Monica, CA: Human Factors Society.

Weiner, N. (1948). *Cybernetics; or control and communication in the animal and the machine*. New York: Wiley.

AUTOR

CARLOS DÍAZ CANEPA

Departamento de Psicología

Facultad de Ciencias Sociales de

la Universidad de Chile

Av. Capitán Ignacio Carrera Pinto N°1045,

Ñuñoa, Santiago de Chile, Chile

Texto original publicado em 2013.

Competência Marcelle Stroobants

No início dos anos 80, o termo competência saiu do uso corrente para conhecer um sucesso rápido nos meios da formação e do emprego. Os investigadores contribuíram para a sua propagação, sem que, no entanto, se reunisse acordo sobre uma definição rigorosa. Aliás, o entusiasmo por esta noção deve bastante à sua ambiguidade. O seu carácter polissémico abrelhe vastos horizontes, conciliando especulação e pragmatismo. Visto que as competências são invisíveis, a sua existência só pode ser presumida indirectamente, a partir de sinais exteriores. Segundo esta hipótese, tal acto observável deveria ser suportado por uma aptidão ad hoc, geral ou específica. Na ausência de unanimidade sobre o seu sentido, a noção de competência reenvia, portanto, a uma potencialidade, a uma hipotética capacidade para resolver determinado tipo de problemas, a acompanhar esta ou aquela performance ou mesmo a dominar certos recursos. De modo característico, a competência foi frequentemente apresentada como “capacidade de mobilizar os saberes, saber-fazer e saber-ser”, mas este trio, também ele nebuloso, exige, por sua vez, ser definido.

As competências constituem-se então como construções sociais, cujos aspectos envolventes merecem ser interrogados, a partir das suas diversas aplicações. Ora, estas (as aplicações) sugerem que a noção de competência entra em concorrência directa com as referências colectivas associadas à noção de qualificação. Voltamos, portanto, a este processo complexo que constitui tradicionalmente a qualificação. Admitimos que todo o trabalho é merecedor de um salário, mas que nem todos os trabalhadores ganhem a mesma coisa. As qualificações permitem justificar, melhor ou pior, estas diferenças de remuneração. Podemos dizer que as diferenças de salários correspondem a qualidades distintas dos trabalhos? É necessário pois que se acorde uma maneira de as hierarquizar. As classificações dos postos de trabalho, colectivamente elaboradas durante a segunda metade do século XX, responderam parcialmente a esta exigência. Observando de mais perto, estas classificações reenviam também às qualidades respectivas dos trabalhadores que ocupam estes postos de trabalho. E estas qualidades puderam ser hierarquizadas por referência a um denominador comum, exterior – o tempo de formação. O nível do diploma corresponde, efectivamente, a uma certa duração da educação inicial.

Quanto à experiência adquirida pela prática, ela é indirectamente

revelada pela antiguidade. Singularmente, são estas três referências colectivas – as grelhas de classificação dos empregos, o nível de instrução e a antiguidade – que são postas à prova da competência.

No ensino, as competências foram associadas a reformas, invertendo a relação entre inputs e outputs. Tradicionalmente, os cursos escolares são estabelecidos pelos seus inputs – os programas –, constituindo uma lista de matérias, de conhecimentos a transmitir aos alunos ou aos estudantes. Há uma vintena de anos, os objectivos – outputs – assumiram a primazia ou suplantaram mesmo os ingredientes do curso. Não se trata, portanto, tanto mais ou tão-somente de se referir aos recursos incorporados no acto educativo, mas de enunciar as competências que é esperado que os “formados” sejam capazes de dominar à saída. A possibilidade de estimar retrospectivamente as etapas de uma aprendizagem não permite, contudo, antecipar o próprio processo. Como construir estas competências, cujo modo de formação ignoramos? Trata-se de uma das principais dificuldades amplificada por este tipo de reformas. Antes, os professores sabiam que conhecimentos era suposto transmitir, mesmo se os resultados permaneciam incertos. Doravante, o resultado esperado é especificado, mas o meio de lá chegar continua obscuro. Os referenciais de competências, ao enunciar as tarefas parciais que é suposto corresponder aos objectivos, fornecem referências para a avaliação, mas de modo algum os meios de formação. Por falta de instruções, estes instrumentos tendem a complicar o processo educativo, ao reduzi-lo ainda mais a um treino em tarefas desprovidas de conteúdo.

Nas empresas, a “lógica competência” fez sucesso como estratégia de gestão do pessoal. As regras que organizavam os itinerários dos indivíduos em função dos postos de trabalho foram inflectidas, até mesmo desmanteladas, e com elas, o seu controlo colectivo. A carreira e a progressão salarial não dependem, então, mais da antiguidade ou de grelhas de classificação dos empregos, mas tornam-se itinerários mensuráveis, em função das avaliações individuais. A avaliação sistemática das performances e dos comportamentos dos assalariados tende, primeiramente, a amplificar a concorrência no seio do colectivo de trabalho, ao ponto de ser assimilada a um instrumento de gestão pelo stress. Os procedimentos herméticos, frequentemente confiados a consultores privados que não têm qualquer interesse em divulgar as chaves dos seus métodos, escapam ao

controlo dos principais interessados. Os sindicatos não podem, nem queriam, participar nestas avaliações, de que derivam directamente as decisões de gestão que constituem as prerrogativas do empregador. O princípio “a trabalho igual salário igual” é assim substituído por um postulado de transparência do trabalho “real”.

Enquanto que a gestão de competências na empresa tende a desconectar as competências das exigências de um emprego determinado, nos meios da formação profissional e da inserção, as competências puderam aparecer como critérios de “empregabilidade”, a provar regularmente. Esta orientação contribui para destabilizar as aquisições da formação inicial, em proveito de uma pressão para a educação permanente. Acreditou-se ser possível comparar as competências às profissões transferíveis, favorecendo, portanto, a mobilidade sobre o mercado de emprego. Porém, o desenvolvimento da profissão ultrapassa a empresa, na medida em que é reconhecida colectivamente, sobre um mercado profissional. Em contrapartida, uma competência não identificável fora do acto particular em que ela se parece manifestar, pouca oportunidade tem de ser transferível.

Nova forma de dominação do trabalho, individualização da relação salarial, alavanca de flexibilidade, eis igualmente os efeitos das competências que concorrem para enfraquecer as codificações colectivamente construídas sobre o reino da qualificação.

AUTOR

MARCELLE STROOBANTS

Institut de Sociologie de l'Université

Libre de Bruxelles

44, Avenue Jeanne – B, 1050 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado em 2006.

D

Dialogismo

Daniel Faïta

Inseparável do conceito de *diálogo* (etimologicamente diálogos: troca entre pessoas), a noção de *dialogismo* remete primitivamente à sua aceção retórica, a arte dialógica consistindo em apresentar sob forma de diálogo as ideias ou os sentimentos atribuídos a personagens. Categoria filosófica de origem platônica, e pensamos na *maieutica* socrática, o diálogo é concebido como a alternância entre parceiros, a intenção de significar por um, encontrando a capacidade do outro para reatualizar esta por sua própria conta. Todavia, o mestre do jogo, Sócrates neste caso, mantém-se também mestre das palavras.

No entanto, trata-se da questão da alteridade, sob um duplo aspecto - um outro enquanto determinante (*outra pessoa*), ou enquanto substantivo (*um* outro, possível ou impossível), que é fundamental nas perspectivas abertas às ciências humanas pelas diversas teorias do dialogismo, seja subjacente, indefinida, ou ainda especificada e por vezes inscrita em uma abordagem descritiva.

Na tradição filosófica, deve-se a Wittgenstein a ruptura mais acentuada com a perpetuação mais ou menos redutora dessa concepção primitiva, segundo a qual apenas compreenderíamos uma proposição ao preço da “descodificação” de uma mensagem previamente “codificada” pelo seu produtor. A ideia pode então se desenvolver por intermédio do “compartilhamento do sentido” entre interlocutores, ao final do qual, segundo Jacques (1979), o diálogo seria uma forma *transfrástica* do discurso, em que cada enunciado é, de fato, determinado na sua estrutura semântica por uma articulação entre sentido e valor referencial, em sua teia de regras pragmáticas assegurando a propriedade de convergência. “Forma transfrástica”, “articulação”, “convergência”, termos que, de um certo ponto de vista, inscrevem o diálogo em uma nova concepção de dialogismo. Parceiros, locutor e alocutário, se eles constroem em situação sua relação verbal por e na interação que os aproxima e opõe, devem recorrer ao patrimônio virtual dos signos que eles detêm em comum, ao menos parcialmente.

Um eixo é assim oferecido ao desenvolvimento de uma corrente de pensamento pela qual prima a primeira das duas concepções de alteridade: a ênfase é aí dada a um dialogismo, segundo o qual a primazia é dada à responsabilidade conjunta dos parceiros do diálogo, em um processo interdiscursivo em que os signos podem adquirir ou transformar suas significações, ao longo das fases de constru-

ção comum, em função das situações de interação. Teorias dos atos de discurso, em pragmática, da interação, assim como a análise da conversa estão inscritas nessa perspectiva, enquanto se desenvolve igualmente do lado da psicologia um dialogismo interlocutivo centrado no estudo das relações intersubjetivas e sua evolução, ao sabor dos encadeamentos discursivos e dos eventos dialógicos.

Mas é provavelmente à corrente originada inicialmente em trabalhos de teóricos soviéticos da literatura que devemos a noção mais atual de dialogismo, particularmente em seu desenvolvimento transversal às problemáticas mais debatidas desde a segunda metade do século XX. Vamos nos contentar em situar, sumariamente, o ponto de partida dessa corrente determinante no momento de aparecimento, na União Soviética, de duas obras, *Marxismo e Filosofia da Linguagem* e *Problemas da poética de Dostoiévsky*, em 1929, tendo o segundo título sido modificado e reeditado em 1963. Não evocaremos as controvérsias atuais a respeito da paternidade real de obras, atribuíveis a Voloshinov e Medvedev, aliás hoje mais ou menos resolvidas. Deixando igualmente de lado a contribuição provável de outros pensadores próximos da mesma tendência. Faremos então referência à responsabilidade de Mikhail Bakhtine (1895-1975) na onda dos questionamentos científicos que afetaram as teorias da literatura e da crítica literária, especialmente na França, antes de alcançar os domínios vizinhos da linguística e da psicologia.

É naturalmente no domínio literário que se inicia a difusão mais importante e mais profunda do pensamento bakhtiniano do dialogismo, glosado e recategorizado em *intertextualidade* pelo grupo *Tel Quel* (Julia Kristeva, Philippe Sollers, Michaël Riffaterre). Um número histórico da revista (1968) retoma a ideia de Bakhtine para quem “todo texto se situa na junção de diversos textos dos quais ele é tanto releitura, quanto ênfase”, fundando assim uma teoria crítica do sentido para a qual é necessário abandonar a função comunicativa e representativa da linguagem. O texto existe somente pelo dialogismo que o define, ou ainda por sua situação, na intersecção de outros textos, existentes ou possíveis. A interação textual se produz então no interior de um só texto. Tais hipóteses, ganhando o domínio linguístico, iniciam uma virada importante em relação à concepção anterior do diálogo, principalmente sob a forma do face a face, da relação dual privilegiada pelas correntes interacionistas, tanto europeias, quanto americanas.

As ideias, ainda pouco desenvolvidas por Bakhtine neste plano, são portadoras de consequências importantes. Uma das principais é a mutação da palavra – unidade certamente pouco pertinente, e também tributária de uma tradução muito imprecisa do russo para as outras línguas – em que o essencial permanece sendo que a palavra ganha sentido, escapando das coerções do sistema de signos pensado pelos linguistas estruturalistas e funcionalistas (a função representativa), para entrar na esfera da comunicação com o outro, logo da utilização que outros puderam fazer e que ainda “ressoa” nela. A *relação dialógica* não pode funcionar sem as relações lógicas e semânticas (portanto, linguísticas) constituindo a base formal dos enunciados. Elas não podem, no entanto, se reduzir a isso. Porque essas relações formais devem, para se tornarem dialógicas – se impregnar de sentido – se encarnar: dito de outra forma “entrar numa outra esfera de existência” (Bakhtine, 1998, p.255).

O dialogismo não segue portanto mais a via exclusiva de uma construção interativa de sentido, entre interlocutores conjuntamente responsáveis por ele. Ele a engloba certamente, mas ele é permanentemente tributário de uma “terceira voz” combinando as “vozes” dos outros, aqueles a quem os signos do discurso também pertenceram. É essencial ver que a contradição põe em jogo termos de importância desigual: em primeiro lugar, como unidades de significação, as palavras do discurso são também dialógicas, porque entendemos nelas a voz do outro (do destinatário), e se tornam *polifônicas*, e diversas instâncias discursivas acabam por nelas se fazer entender. As consequências de um tal ponto de vista, se for validado, são importantes no âmbito epistemológico das ciências da linguagem, na medida em que o objeto prioritário não seria mais constituído pelas “materialidades” languageiras (unidades significativas, frases, combinações dessas unidades em contexto e em situação, variáveis intervindo no nível da produção de sentido, etc), mas um *enunciado* entrando no universo de relações sem limites *a priori*: o dialogismo bakhtiniano se baseia em um fundamento complexo e indefinido, no sentido de não finito. O autor/o locutor possui direitos inalienáveis sobre seu texto/seu discurso, o ouvinte/leitor também possui seus direitos, como aqueles cujas vozes se encontram ressoando nas palavras escolhidas pelo autor. “O discurso é um drama que comporta três papéis...”. O objeto assim entrevisto não é mais objeto de uma linguística, mas de uma translin-

guística, posto que essa concepção da relação dialógica transgride tanto a natureza, quanto os limites das “materialidades languageiras”, reduzindo a pesquisa das “marcas” a um único nível – o primeiro – das relações linguísticas, lógicas, semânticas.

As correntes linguísticas mais recentes integram hoje essas novas problemáticas, especialmente em análise do discurso e do diálogo. Elas mantêm, todavia, suas escolhas epistemológicas fundamentais, procurando nos discursos analisados os traços da alteridade, os ecos da “voz do outro na voz do um”, ao mesmo tempo circunscrevendo seu objeto na esfera das “entidades linguísticas”, principalmente das instâncias conversacionais e de interação.

Outras abordagens, mais sensíveis à inscrição social da produção discursiva, fundam suas perspectivas sob os textos atribuídos a Voloshinov, postulando que todo diálogo singular não poderia ser analisado fora do quadro de interações sócio-discursivas. Esse posicionamento é acompanhado de vivas críticas da tendência filosófica de Bakhtine, cuja impregnação kantiana e religiosa nunca realmente constituiu um grande mistério.

No final das contas, o “princípio dialógico” alimenta hoje pesquisas, assim como intervenções no campo social, integrando as diferentes dimensões das atividades humanas ao estudo das atividades produtivas, tanto de trabalho quanto de criação. No início dessas, situa-se uma das contribuições mais férteis de Bakhtine, muito pouco explorada, a saber a abertura de sua concepção de dialogismo sobre o inacabamento de qualquer troca entre os Homens: transgredindo os limites do quadrilátero vinculando autor, ouvinte, os “outros” e o social em geral, é também a fronteira entre real e ideal, temporal e intemporal, presente e futuro da troca que se encontra anulada. Não somente a antecipação da resposta do outro/dos outros é constitutiva do avanço do diálogo, mas o enunciado antecipa também a resposta presumida de um destinatário ideal, intérprete perfeito do discurso sem falha a ele destinado. Esse suposto “sobredestinatório” responde ao mesmo tempo pela tensão do discurso ou do texto em direção ao seu devir próximo ou longínquo, já que o sentido não está de uma vez por todas acabado, dependendo sempre das interpretações que ainda virão, e igualmente da relação consigo pela qual o autor mede a extensão e a pertinência de seus próprios atos. Bakhtine pressupõe permanentemente a continuidade de um “diálogo interior”, tanto no

outro como em si mesmo; e às presumidas “réplicas” desse diálogo se dirigem em parte às réplicas manifestas, que lhe são destinadas. Corolário lógico desta referência insistente ao dialogismo bakhtiniano: não há lugar para uma concepção monológica do discurso, do texto, e portanto do enunciado. De tal forma que, como escreveu Clot, “no diálogo, o homem não se manifesta apenas do exterior, mas torna-se pela primeira vez o que ele é verdadeiramente não unicamente aos olhos dos outros (...) mas aos seus próprios também” (Clot, 2008, p. 205, tradução livre).

BIBLIOGRAFIA

- Bakhtine, M. (1998). *La poétique de Dostoïevski*. Paris: Seuil.
 Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d’agir*. Paris: PUF.
 Jacques, F. (1979). *Dialogiques I: Recherches logiques sur le dialogue*. Paris: P.U.F.
Tel Quel (1968). n°34, Octobre.

AUTOR

DANIEL FAÏTA
 Université Aix-Marseille
 ERGAPE (Ergonomie de l’Activité des
 Professionnels de l’Education),
 EA 4671 – ADEF, France

Texto original publicado em 2013.

Direito e trabalho

Laurent Vogel

A diversidade e o carácter poliédrico das relações entre o direito e o trabalho apenas permitem ir para além de algumas notas, dentro dos limites de um artigo breve. Convido, pois, a um livre percurso entre vários pontos de articulação.

Pode-se começar por uma constatação histórica. Existe uma afinidade clara entre o direito e o trabalho e, mais particularmente, na expansão paralela do trabalho assalariado e do direito como regulador eminente das relações sociais. O desenvolvimento do capitalismo uniu, num mesmo movimento, uma juridificação dos mecanismos de regulação social e uma assalarição do trabalho. Este fenómeno é inseparável de uma tendência mais profunda para a mercantilização geral tanto das actividades humanas como da natureza.

Existe uma correspondência evidente entre a abstracção jurídica que regula relações de uma diversidade infinita, inscritas num sistema de classificações, e a abstracção da relação salarial que reduz a actividade humana do trabalho a dois equivalentes universais básicos: o tempo como medida principal do trabalho e o dinheiro como expressão do seu valor e condição da sua circulação.

Desta aproximação inevitável entre a progressão do trabalho assalariado e a onnipresença das normas jurídicas, tiraram-se, por vezes, duas conclusões demasiado simplistas. O direito seria apenas instrumental; constituiria um simples mecanismo de dominação, particularmente pernicioso, que pretende camuflar a violência real das relações laborais e sociais. Para Georges Sorel, o direito do trabalho manteria intacta a violência da exploração, privando, ao mesmo tempo, as suas vítimas da única possibilidade de emancipação por uma violência libertadora. A norma jurídica seria, então, somente uma forma fenomenal, fetichista da sociedade burguesa. Qualquer projecto de emancipação passaria pela sua superação, por uma passagem do “governo dos homens à administração das coisas”, de acordo com uma sedutora fórmula de Saint-Simon retomada por Engels.

Se a crítica das ilusões jurídicas continua pertinente e saudável, não se pode negar que a realidade seja mais complexa. Os mecanismos de regulação, tanto na sociedade em geral como na organização do trabalho, não se reduzem nunca a um óptimo racional, determinado pelas necessidades dos grupos sociais dominantes. Pelo contrário, eles emergem permanentemente como formas instáveis, contraditórias, procedentes de conflitos. A maneira como se constituiu o

direito do trabalho oferece um bom exemplo disto.

O direito do trabalho não se desenvolveu como uma criação dos juristas. No momento das grandes sínteses que são os Códigos Napoleão sobre o continente europeu, não aparece nenhuma reflexão jurídica autónoma sobre as relações laborais. Os primeiros textos jurídicos que tratam do que então se designava como “legislação industrial”, chegam com quase um século de atraso com respeito ao início da revolução industrial. O famoso livro de Sydney et Beatrice Webb sobre a democracia industrial (1897) ilustra a riqueza do processo de criação colectiva do direito do trabalho. Neste processo, a auto-actividade dos trabalhadores e das suas organizações têm um papel crucial.

Como é que o direito se apropria do trabalho? Que respostas oferece e que efeitos têm estas respostas sobre a própria evolução do trabalho? A saúde no trabalho desempenha um papel central nesta problemática, constituindo-se como ponto de partida do desenvolvimento de um direito do trabalho, como ramo específico do direito. No início da revolução industrial, o direito não distingue de imediato as relações laborais como um fenómeno original, irreduzível a um simples contrato celebrado sobre bens disponíveis. Sobre o que se negocia quando se constitui uma relação laboral? Inicialmente, as denominações podem variar. O objecto do contrato seria o serviço ou a obra. A transacção seria um arrendamento mais do que uma venda. Mas, se o ser humano se implica totalmente no seu trabalho, como se pode contratar o trabalho? O ser humano não constitui um bem disponível, que se possa vender ou alugar, nem sequer por sua livre vontade. A construção jurídica “civilista” do trabalho conduzia a um impasse e, sobretudo, a situações de uma injustiça “desesperadora”. O direito do trabalho surgiu como tentativa de mediação, frente ao auge das reivindicações operárias. Foi uma construção empírica, frequentemente desprezada pelos demais juristas, considerada como um conjunto disperso de compromissos políticos e de regras técnicas, desprovido de uma armadura teórica.

O contributo do direito do trabalho desenvolveu-se em duas vertentes principais. Por um lado, o direito do trabalho inscreveu o trabalho num conjunto de regras públicas. Construiu-se gradualmente um estatuto para limitar a simples regulação contratual privada. Neste sentido, a dinâmica do direito do trabalho é imprescindível de uma

politização do trabalho. O trabalho surge nos debates da cidade, nos conflitos sobre o seu futuro, no lugar reconhecido a princípios como a igualdade. O direito do trabalho faz sair o trabalho da esfera privada da economia (oikos designa o lar).

Mas este mesmo estatuto não é uma carta concedida, o efeito de um proteccionismo generoso do Estado. Até nas suas versões mais autoritárias e mais estatais como a Carta do Trabalho do fascismo italiano (cuja influência subsiste em alguns países como a Argentina ou o Brasil), o direito do trabalho reconheceu um conjunto de figuras singulares: organizações colectivas, acções colectivas, mecanismos de representação originais e novas formas de regulação. A politização do trabalho passa, por conseguinte, pelo reconhecimento, mais ou menos imposto, dos actores que nascem directamente da realidade do trabalho, como os sindicatos ou os conselhos de fábrica.

O desenvolvimento do direito do trabalho não foi nunca um processo linear. Durante estes últimos anos, o papel da regra jurídica foi objecto de numerosos debates. Existem fortes pressões para uma desregulação que pode tomar diferentes formas:

- a redução do campo da regulação jurídica em proveito de uma regulação administrativa. Pode-se citar como exemplo o uso de normas técnicas para intervir nas relações industriais, como as controversas normas sobre a gestão da saúde no trabalho;
- a introdução de critérios económicos na elaboração da regra jurídica ou mesmo como factor de legitimidade desta. É o que ilustram os debates sobre a análise custo-benefício da legislação;
- uma pressão considerável do direito comercial e do direito civil para reduzir a autonomia do direito do trabalho. Assim, o direito da concorrência foi invocado pela Comissão europeia para exigir que o governo francês interviesse contra uma greve dos camionistas; a proibição do amianto foi contestada desde as regras da Organização Mundial do Comércio, etc. A actual atmosfera nefasta para as liberdades públicas poderia inscrever os conflitos colectivos do trabalho na mira de legislações anti-terroristas.

O trabalho do direito continua a ser, portanto, dominado por incertezas. Pode-se constatar com alguma tranquilidade que a própria

norma jurídica tem esta fragilidade, esta inconstância, esta ambiguidade da matéria que ela pretende ordenar.

BIBLIOGRAFIA

Hepple, B. (1986). *The making of Labour Law in Europe. A comparative study of nine countries up to 1945.* Londres-New York: Mansell.

Mockle, D, (Dir.) (2002). *Mondialisation et Etat de droit.* Bruxelles: Bruylant.

Pasukanis, E. (1970). *La théorie générale du droit et le marxisme.* Paris: EDI.

Sorel, G. (1990). *Réflexions sur la violence.* Paris: Seuil.

Supiot, A. (1994). *Critique du droit du travail.* Paris: PUF.

Supiot, A. (2006). *Law and Labour.* *New Left Review*, 39, 109-121.

Wedderburn, K. W. (1971). *The Worker and the Law.* Londres: Penguin Books.

AUTOR

LAURENT VOGEL

ETUI_REMS 5, Boulevard du Roi Albert II
1210, Bruxelles, Belgique

Texto original publicado em 2006.



Esquema Annie Weill- Fassina

Sob o seu célebre quadro de um cachimbo, Magritte escreveu: “Isto não é um cachimbo. É a representação de um cachimbo. Isto não é a representação de um cachimbo. É a representação da minha representação de um cachimbo”.

Nesta mesma lógica, o dicionário “Le Petit Robert” define um esquema como uma “figura que dá uma representação simplificada e funcional de um objeto, movimento, processo”. Pensemos no esquema de um edifício ou de um motor, no esquema de princípio de um dispositivo elétrico ou eletrônico ou, no presente número de *Laboreal*, nos dois esquemas apresentados, respetivamente, por Ochanine (1969) como a variante tecnológica e a variante psicológica do circuito de óleo de uma central térmica. Neste texto, iremos tratar, de um modo geral, de grafismos técnicos que apresentem as mesmas características de figuração do objeto ou funcionamento (desenhos técnicos, planos nomeadamente).

Ao transcrever esta definição para o meio profissional, um esquema surge, antes de mais, como uma linguagem gráfica que tanto permite a produção de um documento pelos concetores e desenhadores, como a sua transmissão com vista à sua utilização pelos operadores. É, portanto, um documento operacional cuja escrita baseada num sistema semiótico permite a comunicação entre diferentes operadores, um trabalho coletivo. Este sistema é reconhecido através do carácter sistemático do código utilizado, quer se trate de um código imagético, simbólico ou arbitrário em função do seu grau de abstração relativamente ao elemento codificado. O conjunto dos elementos ou unidades semióticos que constituem um esquema associa significados e significantes que se distinguem ou opõem uns aos outros: símbolo de uma resistência ou condensador num esquema elétrico, de uma porta num plano arquitetural, etc. Podem ser associadas unidades textuais (comentários) ou numéricas (medidas), bem como unidades relativas ao funcionamento do próprio código (por exemplo, traço indicando um corte).

Enquanto figuração (igualmente designada por representação externa), o esquema inclui uma multiplicidade de campos conceptuais de referência que será necessário conhecer com vista à sua elaboração, compreensão e utilização. Deste modo, para além do conhecimento do sistema de codificação dos elementos, são necessários conhecimentos tecnológicos e/ou geométricos para compreender

um desenho industrial, princípios de física para interpretar esquemas elétricos ou até conhecimentos em psicologia caso se pretenda facilitar a compreensão de um funcionamento tecnológico ao propor uma “imagem operativa” (Ochanine, 1969 e no presente número de Laboreal).

Estas características dos esquemas tornam-no num instrumento individual ou coletivo para resolver problemas técnicos ou profissionais. Significa que a sua produção e respetivas utilizações interagem com atividades finalizadas que não são apenas gráficas e vão da concepção de um produto até à sua realização e, até mesmo, à sua manutenção ou reparação. A complexidade dos esquemas e grafismos técnicos, bem como dificuldades de aprendizagem em formações técnicas e profissionais resultaram num conjunto de investigações sobre as atividades cognitivas associadas à sua elaboração, função, compreensão e utilizações.

Vamos começar por ilustrar as articulações entre grafismo, objeto e campos conceptuais de referência através do exemplo da elaboração de um esquema observado por ocasião de um estudo de conceção de fornos para a indústria do vidro (Weill- Fassina & Perceval, 1990). Numa primeira fase, o projeto terminava com uma nota de cálculo acompanhada de um esquema do forno fornecido por um engenheiro- projectista. Este esquema respeitava as regras de codificação do desenho industrial, figurava as dimensões do forno, a distribuição das zonas de fusão e incluía indicações numéricas para caracterizar a cuba, o consumo de energia, etc. A análise do processo de elaboração desta nota e esquema evidenciou uma atividade de especificação de múltiplas variáveis em interação que supunha o investimento de três campos de representações mentais:

- representações teóricas de fenómenos físicos, químicos e geológicos regidos por leis matemáticas e físicas precisas;
- representações empíricas associadas às particularidades de cada pedido (tipos de implantação, fornos ou vidro) resultantes da experiência dos concetores;
- representações de funcionamentos parciais do futuro forno baseadas em simulações, elas- próprias baseadas em modelos físicos.

Numa segunda fase, o esquema foi transmitido a um desenhador-projetista para ser transformado num plano à escala 1/50 que iria servir de modelo para a construção do forno. Revelou-se que, as indicações recebidas devem ser especificadas pelo projetista com base em novos cálculos baseados no seu conhecimento das características do vidro em função da sua utilização, resistência e características dos diferentes materiais, graus de dilatação de diferentes elementos sob a ação do calor, qualquer conhecimento adquirido pela experiência, sem formação prévia, é necessário para uma representação completa do forno com vista ao seu fabrico. No caso observado, a passagem do desenho à mão para o desenho assistido por computador (CAD) obrigava a modificações de representações e estratégias, em relação à natureza das informações recolhidas, ao sistema de codificação utilizado e à organização das ações.

Deste modo, *nas atividades de design industrial e conceção arquitetural, a produção de grafismos e esquemas acompanha o decorrer do processo criativo. Constituem instrumentos essenciais para antecipar o objeto ao integrar no plano espacial todas as preocupações estéticas, económicas, técnicas, físicas e funcionais associadas ao objeto. Relativamente à sua representação mental, desempenham um papel de simulação e redução da incerteza, quer sejam uma base de hipóteses, meio de controlo ou figuração do objeto com todas as suas restrições. São, portanto, o reflexo dos processos de conceção e do seu planeamento oportunista: do diagnóstico à execução, à medida que a conceção do objeto se torna mais precisa, as suas características mudam, as relações espaciais são cada vez mais determinadas e evoluem nas grandes linhas topológicas, projetistas e, por fim, euclidianas (Lebahar, 1983, 2007). Mais detalhadamente, a análise de sucessões de esquemas produzidos durante projetos de reabilitação de edifícios evidenciou a diversificação de uma paleta gráfica extremamente rica adaptada à diversidade dos conteúdos previstos, à variação dos pontos de vista adotados, aos graus de elaboração retidos, ao interesse momentâneo para os aspetos funcionais ou estéticos, etc. Devido ao carácter privado e implícito destes esquemas, o significado, os rabiscos e os encadeamentos teriam sido parcialmente incompreensíveis sem as explicações posteriores dos arquitetos que os tinham desenhado (Poy, 1991).*

A leitura e a compreensão dos esquemas nem sempre são ime-

diatas, inclusive no seu estado final; estão associadas ao desenvolvimento pelo sujeito de um conjunto de esquemas e representações mentais relativo à estrutura do sistema, natureza e propriedades das operações que autoriza e características dos objetos sobre os quais permite atuar. As observações demonstraram tratar-se de um processo de apropriação progressiva que assenta nas relações entre as três componentes do sistema gráfico: grafismo/objeto figurado/operadores. Este processo de apropriação é marcado pelas modificações das modalidades de organização da ação na leitura dos grafismos (desenho industrial, esquemas técnicos ou plano arquitetural). Numa primeira fase, a leitura é guiada pelos aspetos mais perceptivelmente pregnantes das figuras (forma, tamanho, proximidade, relações topológicas), “os seus traços de superfície”, de certo modo, sem considerar o conteúdo significado. Posteriormente, sob o efeito da ação ou formação, observa-se uma passagem mais ou menos lenta para uma leitura guiada pelos conhecimentos geométricos e/ou técnicos pertinentes, permitindo a compreensão do significado do grafismo. Esta leitura é operativa, pois permite ao operador proceder a tratamentos e transformações nos próprios grafismos ou prever a sua utilização em diversas tarefas (Vermersch, Weill-Fassin, 1985; Johsua, 1987; Weill-Fassin, 1988).

A utilização de um esquema como guia de ação numa tarefa tecnologicamente motivada supõe, logicamente, saber descodificar o significado e interpretá-lo em relação a diferentes campos conceptuais para conceber e planejar as operações a serem realizadas. As modalidades e possibilidades de utilização tanto dependem do tipo de tarefa como da competência dos operadores. Numa tarefa de montagem, se as complementaridades de forma são suficientes para guiar a atividade, o esquema é absolutamente inútil. No entanto, torna-se de novo indispensável e volta a ter todo o seu potencial de ajuda à ação quando a ordem e o planeamento das operações são essenciais. As representações mentais que é necessário construir a partir dos esquemas podem ser caracterizadas pela maior ou menor extensão das áreas de conhecimento, campo de antecipação e/ou campo espacial a considerar para organizar a atividade. Deste modo, as dificuldades de utilização dos esquemas podem variar em função da tarefa atribuída. Por exemplo, construir uma peça com uma máquina clássica pode ser efetuado com base numa leitura gradual do

modelo, ajustando progressivamente a sua ação. A natureza da tarefa é totalmente transformada quando se trata de construir uma peça com uma máquina de comando digital: a leitura do esquema é completamente modificada, pois têm de ser inferidos e previstos os movimentos da peça e os das ferramentas, num espaço de coordenadas que deixa de ser o da peça representada, mas sim o da máquina e das relações peças/máquina, sendo que, uma vez iniciada, já não há qualquer correção possível (Lebahar, 1987; Rabardel, Rak & Vérillon, 1988).

Em interação com estas exigências associadas às tarefas, as modalidades de utilização dos esquemas variam significativamente em função das competências dos utilizadores. Observou-se que, para operadores com reduzido nível de formação, o grafismo apenas é uma ajuda se for um desenho próximo do objeto. De outro modo, utilizar o grafismo constitui um comportamento de desvio em relação à ação decorrente. Assim, estagiários permaneceram quase exclusivamente focados no motor cuja avaria tinham de diagnosticar e não pensaram em consultar o esquema que estava, no entanto, perfeitamente disponível (Weill-Fassin, Filleur, Forest-Poulier, 1989). Pelo contrário, os operadores qualificados utilizam o esquema de múltiplas formas em função da sua experiência profissional para resolverem as dificuldades encontradas. Deste modo, numa tarefa mais complexa de diagnóstico de avaria num motor do metro, realizada por operadores com diferentes antiguidades, a atividade é, antes de mais, baseada em relações não técnicas (frequentemente sem pertinência), focando-se em elementos materiais do dispositivo e, em seguida, a atividade é motivada explicitamente pelo conhecimento das relações funcionais técnicas (Bertrand & Weill-Fassin, 1993). Esta evolução resultava em modificações nas funções atribuídas aos esquemas “base da elaboração” de hipóteses, ajuda à compreensão do funcionamento ou planeamento dos controlos, instrumento de verificação do processo, guia topográfico, registo de pontos de controlo (Bertrand & Leplat, 1989).

A riqueza e a complexidade das atividades cognitivas envolvidas nas diversas utilizações dos esquemas e grafismos técnicos demonstram, para além da necessidade de formação e métodos pedagógicos para facilitar o seu acesso, que a ergonomia da imagem não se limita à sua legibilidade e qualidade gráfica. Uma imagem nem sempre equivale a um longo discurso. Todo o interesse das investigações sobre a imagem operativa e as representações funcionais reside precisamente aí.

BIBLIOGRAFIA

Bertrand, L., & Leplat, J. (1989). Rôles du schéma dans un diagnostic de panne sur une motrice de métro. *Performances*, 41, 16-24.

Bertrand, L., & Weill-Fassina, A. (1993). Formes des représentations fonctionnelles et contrôles des actions dans le diagnostic de panne. In A. Weill-Fassina, P. Rabardel, & D. Dubois (Eds.). *Représentations pour l'action* (247-270). Toulouse: Éditions Octarès.

Joshua, J. (1987). Sens et signifiants: un exemple d'interaction dans la schématisation électrique. In P. Rabardel, & A. Weill-Fassina. *Le dessin technique* (pp. 235-242). Paris: Hermès.

Lebahar, J.C. (1983). *Le dessin d'architecte: Simulation graphique et réduction d'incertitude*. Marseille: Éd. Parenthèses.

Lebahar, J.C. (1987). Influence de l'apprentissage de MOCN sur la représentation de l'usinage et ses niveaux de formalisation. *Le travail humain*, 50, 3, 237-249.

Lebahar, J.C. (2007). *La conception en design industriel et en architecture. Désir, pertinence, coopération et cognition*. Paris: Hermès, Lavoisier.

Ochanin, D. (1969). Rôle de l'image opérative dans la saisie du contenu informationnel des signaux. *Questions de psychologie*, 4, 209-224. (Repris dans *Laboreal*, 9(1), 95-102. <http://laboreal.up.pt/pt/articles/papel-da-imagem-operativa-na-apreensao-do-conteudo-informacional-dos-sinais/>)

Poy, M. (1991). *Elaborations de projets et productions graphiques dans la conception architecturale: études de cas de réhabilitation d'immeubles*. Diplôme de L'École Pratique des Hautes Études, Paris.

Rabardel, P., Rak, I., & Verillon, P. (1988). *Machines outils à commande numérique*. Paris: Approches didactiques INRP.

Rabardel, P., & Weill-Fassina, A. (1992). Fonctionnalités et compétences dans la mise en œuvre de systèmes graphiques. *Intellectica*, 15, 215-240.

Vermersch, P., & Weill-Fassina, A. (1985). Les registres de fonctionnement cognitif. Application à l'étude des conduites de lecture et d'écriture du dessin technique élémentaire. *Le travail humain*, 48, 4, 331-340.

Weill-Fassina, A., & Vermersch, P. (1985). Un diagnostic opératoire dans des tâches de lecture de formes en dessin: Les cohérences des modalités de fonctionnement. *Le travail Humain* 48, 4, 341-358.

Weill-Fassina A., & Perceval, M.C. (1990). Introduction de la CAO dans la conception des fours verriers. In *Analyse du travail, Actes de la journée: "Ergonomie et C.A.O., CRINS/MIKADO,"* 30 janvier 1990.

AUTOR

ANNIE WEILL-FASSINA

Groupe de Recherches sur l'Histoire
du Travail et de l'Orientation

Centre d'Études sur le travail et le développement

Centre National des Arts et Métiers

41 Rue Gay-Lussac

75020 Paris, France

Texto original publicado em 2013.

Experiência

Ivar Oddone

Para dizer o que significa Experiência, em tão poucas linhas, apenas podemos tentar identificar, avaliar, o significado que a palavra assumiu para nós em quarenta anos de trabalho no domínio da psicologia do trabalho ergonómica.

No início, colocámo-nos apenas o problema de recolher a Experiência do trabalhador. Os sujeitos envolvidos éramos nós como sujeito e o outro o trabalhador como objecto da investigação.

De facto, o trabalhador é o elemento central da nossa investigação: o trabalhador, o produtor, ou melhor, os trabalhadores singulares que compõem o grupo que corresponde a um dado posto de trabalho, “territorializado”, isto é, identificado num contexto preciso, enquanto lugar único, que não se pode repetir. O posto de trabalho é por isso considerado como a unidade produtiva elementar.

Preferimos hoje falar da Experiência do trabalhador como uma Experiência complexa e bruta. A sua complexidade está associada ao facto do trabalhador construir antes de tudo:

1. Uma Experiência relativa ao seu modo de produzir. Definimola como “bruta”, porque pode assumir a forma de conhecimento apenas utilizável para executar o trabalho; um conhecimento ainda a um nível analógico. Essa Experiência “bruta”, “analógica”, coloca ao investigador o problema de como a recolher, ou melhor, de como a “construir” com o trabalhador, para a tornar “digital”, ou seja, transmissível aos outros.
2. Uma Experiência do modo de produzir que pode tornar-se, no conhecimento do trabalhador, uma Experiência que permite acelerar e enriquecer o processo de produção da própria Experiência de trabalho. Ela determina a formação do “know-how”, da memória da empresa.
3. Uma Experiência relacionada com a influência das condições de trabalho sobre a saúde (geralmente em sentido negativo mas não necessariamente). Enquanto que os dois primeiros tipos de Experiência interessam à organização do trabalho e são memorizados, este último tipo nem sempre tem sido objecto de interesse para a memória da organização: não se dá o devido interesse ao valor da Experiência do trabalhador na procura de solução para as doenças profissionais que dizem respeito a um dado posto de trabalho.

O médico generalista conhece o trabalhador singular como pessoa, na sua globalidade e no seu quotidiano; conseqüentemente a sua Experiência interessa-lhe. Mas o aspecto que o médico prestador de cuidados costuma ignorar, nos seus elementos essenciais, é o meio de trabalho concreto do sujeito; sobretudo, ignora a possibilidade de utilizar essa Experiência do trabalhador para um diagnóstico correcto desse caso e de outros similares que se lhe sucedam.

Foi com a convicção de que era possível e desejável agilizar os interfaces entre o médico generalista e as Experiências singulares de trabalho/saúde, e entre ambos e a Comunidade em que se inserem, que tentámos desenvolver um sistema complexo integrador de Experiências (o SIC ^[1] na sua forma actual). Este Sistema tem como base o trabalhador no seu grupo/posto de trabalho, o médico generalista, e uma série de especialistas que têm o dever (face ao Estado, face aos trabalhadores) de:

- A. observar;
- B. medir;
- C. se confrontar com os parâmetros científicos de risco;
- D. se confrontar com os parâmetros legislativos;
- E. sanear os postos de trabalho, erradicando as doenças profissionais (por serem consideradas elimináveis).

Num esforço de síntese diríamos, para ilustrar a importância que atribuímos a esta “Experiência de integração de Experiências”, que, se há mais de 30 anos tivéssemos reunido os mesmos tipos de especialistas (Trabalhadores afectados / Médicos generalistas SIC / Membros de Comitês de Higiene e de Segurança / Inspectores / Responsáveis de organismos de Estado e delegados regionais da saúde / Secretário do SIC / Responsável do projecto SIC), teríamos certamente tido uma discussão interessante, mas não teríamos construído as Experiências ^[2] que é hoje possível partilhar. Faltavam para isso os instrumentos procedimentais de integração que foram sendo pouco a pouco construídos, para que todos pudéssemos trabalhar juntos para um re-saneamento dos postos de trabalho.

Reunir hoje esses mesmos tipos de especialistas significa encontrar-se face a um sistema capaz de se auto-regular e de integrar o plano dos trabalhadores singulares num plano colectivo. Esses ins-

trumentos procedimentais de integração que caracterizam o SIC são os seguintes ^[3]:

1. As Instruções ao sócia. Trata-se do suporte metodológico que permite colocar-se sempre face ao homem produtor enquanto sujeito rico de uma Experiência que o especialista não possui. Considera a Experiência “territORIZADA”, isto é, ligada ao posto de trabalho concreto no qual o sujeito opera. Baseia-se no princípio de que quem participa na modificação de um posto de trabalho deve conhecer todas as fases do processo que será modificado, de forma exaustiva, integrada, sem clivagens. Mas isto vale para a Experiência do trabalhador como para a do médico generalista.
2. A Escala de consciência reflectida. Não se pode integrar os especialistas a não ser com base numa escala de consciência reflectida (que encontra no primeiro patamar o trabalhador produtor e o médico generalista). Aqui, a integração é garantida pela superação do nível individual da Experiência do especialista singular.
3. A Gadeca galeria dos casos – reúne os casos conhecidos por um grupo de médicos generalistas que trabalham no SIC e os gerem de forma rigorosa, com procedimentos adequadamente predefinidos.
4. A Gadepost galeria dos postos de trabalho – reúne os postos de trabalho conhecidos como “A SANEAR” porque produziram, pelo menos, um caso de doença profissional reconhecida.
5. O Comité de Saneamento. Conjunto complexo de sujeitos, integrados ao nível do conhecimento dos conteúdos, por via dos instrumentos procedimentais de integração. Isto significa para estes sujeitos a possibilidade de SUPERACÇÃO do nível individual de responsabilidade, para construírem, juntos e progressivamente, uma Gadepost dos postos de trabalho SANEADOS.
6. A Gadepost dos postos de trabalho SANEADOS representa o índice/indicador da superação do nível individual e da utilização social dos conhecimentos sobre o meio de trabalho.

São estes os instrumentos de integração de Experiências de funções diversas que permitem o desenvolvimento de uma acção co-

lectiva e, por conseguinte, a Experiência de um sistema complexo, centrado sobre o enriquecimento da Experiência do produtor e do médico generalista em função e em benefício do homem.

NOTAS

[1] Sistema de Informação Concreta.

[2] O plural refere-se, por um lado, ao conjunto de experiências singulares a partir das quais foi possível evidenciar (no sentido de tornar evidentes, óbvios) problemas de saúde “singularmente comuns” e agir simultaneamente no sentido da sua eliminação e da sua utilização no diagnóstico de novos casos; e, por outro lado, à experiência do desenvolvimento, desde há quase 3 décadas, deste sistema de integração de experiências singulares ao qual demos o nome de SIC.

[3] Para uma descrição mais detalhada dos elementos constituintes do SIC, bem como do seu funcionamento, pode consultar-se, por exemplo, o texto de Vasconcelos e Lacomblez, no Vol. 1, N.º 1 assim como o de Barros e Lacomblez, no Vol. 2, N.º 2. desta revista.

AUTOR

IVAR ODDONE
Università Di Torino
Via Verdi, 10, 10124 Torino, Itália

Texto original publicado em 2007.



Fiabilidade humana (e organizacional)

Pierre Le Bot

Confiar em alguém, quer seja num amigo, familiar, colega, fornecedor ou funcionário, pode ter dois significados. Confiar num amigo ao emprestar-lhe a minha casa significa que espero que este siga rigorosamente as minhas instruções no que respeita a regar as plantas, gerir o lixo, desligar o gás e a luz ao sair de casa, não organizar festas que possam incomodar os vizinhos, não partir as minhas preciosas decorações ou fazer nódoas nos meus tapetes caríssimos, etc. Espero que ele respeite à letra as minhas instruções tanto para fazer determinadas coisas como para não fazer outras. Conheço a minha casa e não quero que ele a gira conforme bem lhe apetecer ou que a volte a decorar à sua maneira.

Quando me devolver a minha casa, irei considerar que foi de confiança se tiver feito tudo conforme lhe pedi, assim como posso dizer o mesmo do meu carro a quem confio o meu transporte todas as manhãs e que arranca sempre que ligo a ignição. Portanto, a fiabilidade do meu amigo será, antes de mais, uma qualidade praticamente mecânica: terá cumprido com as minhas expectativas precisas, tendo respeitado as minhas instruções da mesma forma como o sistema eléctrico do motor de arranque do meu veículo. Terá tido o comportamento robusto esperado, em conformidade com o que eu tinha previsto em relação às ações a efetuar em minha casa: regar as plantas, fazer a limpeza, poupar água e luz, etc.

Mas o facto de depositar a minha confiança neste amigo e confiar nele significa igualmente que delego a minha responsabilidade para gerir qualquer acontecimento imprevisto e ameaçador como, por exemplo, uma inundação no piso acima do meu ou alguém que ande a rondar a minha casa e que a possa assaltar. Conto com ele para encontrar uma solução e tomar uma iniciativa relativamente a estas situações que não posso prever e que apenas podem ser geridas no seu devido contexto. Espero que ele saiba tomar a iniciativa de alertar os vizinhos do piso de cima para a fuga, colocar bacias para recolher a água que escorra do teto ou, até mesmo, ligar para os bombeiros se o considerar necessário. Espero que ele seja capaz de desencorajar um indivíduo suspeito e encontrar uma forma de o pôr em fuga ou chamar a polícia. Sei que posso confiar nele pois já passou por experiências semelhantes na sua própria casa, embora este tipo de acontecimentos imprevistos nunca se repita exactamente da mesma forma.

Quando eu voltar, ser-lhe-ei grato pela forma como terá gerido as aventuras que ele me irá relatar. Irei então pensar que tive razão em confiar nele e felicitarei a sua fiabilidade. A fiabilidade do meu amigo será então relativa a outra qualidade humana, ou seja, a capacidade de encontrar soluções para resolver problemas em situações imprevisíveis e a tomada de iniciativas rápidas e intuitivas graças a uma experiência resultante de situações vivenciadas.

No mundo industrial, a fiabilidade humana é a qualidade do comportamento que a empresa (e, por extensão, o público e as autoridades legais que regulamentam a exploração industrial) espera dos indivíduos a quem confia a exploração de instalações. As duas visões da fiabilidade humana traduzem-se, portanto, por abordagens aparentemente opostas.

A abordagem técnica permite gerir instalações, antecipando as situações de exploração. A robustez da execução esperada entende-se pela ausência de erros dos operadores aquando da implementação das prescrições relativas à utilização e gestão do processo. Do ponto de vista das ciências humanas (ou, pelo menos, no que respeita às abordagens “Factores Humanos”), a fiabilidade humana irá consistir em saber considerar as limitações físicas e cognitivas dos indivíduos nas suas interações entre eles e com a máquina através das interfaces. Quando uma situação de trabalho for concebida, os riscos associados à falta de fiabilidade humana serão avaliados com vista à sua diminuição máxima através da redução dos riscos de ocorrência dos erros. Para isso, o concetor irá ajudar ao máximo o operador através da otimização da interface e irá formá-lo para que este saiba como aplicar os procedimentos, proceder ao seu próprio controlo e comunicar de modo fiável. Irá implementar uma organização das equipas capaz de assegurar a gestão e a aplicação fiel dos procedimentos e de resolver os erros. Salienta-se que o derradeiro meio para eliminar o erro humano para uma fiabilidade humana total consiste na automatização, ou seja, na supressão da intervenção humana numa função do processo. Por exemplo, poderia instalar um dispositivo automático de rega para as minhas plantas para evitar que o meu amigo tenha de as regar. Mas o que irá acontecer se este dispositivo avariar? Teria de considerar que o meu amigo terá de substituir o automatismo sem saber quais as quantidades e frequências de rega a serem respeitadas, ou seja, a automatização tem os seus limites.

No que respeita à abordagem de gestão (frequentemente designada por “gestão da segurança”), confia mais nos indivíduos, delegando-lhes a gestão das situações graças às suas competências. Conta com a capacidade de adaptação que adquiriram através das experiências vivenciadas aquando de situações que enfrentaram durante a sua carreira. Eram então principiantes, pelo que geriram estas situações com colegas já experientes que lhes deram conselhos, mostraram, através de exemplos, qual o comportamento a terem ou contaram as histórias que viveram. Posteriormente, eles próprios terão de enfrentar experiências que irão aperfeiçoar a sua perícia. A fiabilidade humana para este ângulo da capacidade da adaptação humana é otimizada pelas simulações e aperfeiçoamento do funcionamento coletivo, com o desenvolvimento da liderança dos gestores de primeira linha, capacidades individuais e coletivas de cooperação e tomada de iniciativa.

Nestas duas abordagens técnica e de gestão, a fiabilidade humana é sempre considerada ao nível individual, como também ao nível coletivo. Nos sistemas de risco, a execução é sempre da responsabilidade de um coletivo operativo. Na abordagem técnica, o coletivo proporciona uma redundância humana e uma margem devido ao facto de os indivíduos não estarem sempre todos ocupados ao mesmo tempo. Esta redundância e reserva de recursos permitem tornar a atividade coletiva mais robusta e a resolução dos erros mais eficaz. A fiabilidade humana pela adaptação necessita do coletivo para reunir as experiências e os conhecimentos necessários para enfrentar situações extraordinárias e limitar as tendências cognitivas individuais e subjetivas como, por exemplo, o confinamento num raciocínio ou a focalização numa parte do problema não pertinente. As organizações de alta fiabilidade (*High Reliability Organizations* ou HRO) sabem combinar a fiabilidade humana pela robustez e a fiabilidade humana pela adaptação através de uma alternância dinâmica destes dois modos de funcionamento. Esta capacidade das organizações caracteriza a sua resiliência ao nível humano e organizacional que se desenvolve em tempo real em situação. A maior parte do tempo, as instalações são conduzidas em conformidade com as prescrições e de modo robusto. Se ocorrer uma situação inesperada, o coletivo responsável pela condução das instalações passa para o modo adaptativo.

Para instalações industriais de risco, qualquer falha na robustez

resulta de uma falta de antecipação aquando da conceção como, por exemplo, uma situação de acidente não coberta pelas dimensões como em Fukushima em 2011 ou um procedimento ausente como em Three Mile Island em 1979, ou de uma fiabilidade humana insuficiente (por exemplo, um procedimento correto mas mal aplicado). Em ambos os casos, a situação anómala é raramente irremediável de imediato e a capacidade de adaptação da organização será solicitada. A degradação da situação pode igualmente resultar de uma iniciativa não fiável dos operadores (como em Chernobyl em 1986, onde os operadores violaram vários procedimentos de segurança para levar a cabo uma experiência). Em todos os casos, se o acidente ocorrer, é porque a capacidade de resolução da situação por parte da fiabilidade adaptativa falhou.

A falha humana que exprime uma falta de fiabilidade situa-se, portanto, ao nível coletivo dos grupos responsáveis pelas operações nas instalações e inclui os erros humanos mas, principalmente, as iniciativas inadequadas e a falta de iniciativa adequada. O controlo do risco pela fiabilidade humana passa, antes de mais, pela compreensão e avaliação do funcionamento real do sistema operativo que inclui os operadores, os seus processos e meios de execução. A partir desta avaliação, a organização solicita as alavancas organizacionais que são a antecipação técnica, a facilitação da autonomia adequada dos atores e a organização de resiliência em situações que permitam a sua combinação.

AUTOR

PIERRE LE BOT
EDF I&D, Departamento de Gestão
dos Riscos Industriais
1 Av. Général de Gaulle, 92140 Clamart, França

Texto original publicado em 2013.

Formação

Mateo Alaluf

O uso deste termo sugere uma educação finalizada para o emprego, que se situa precisamente na intersecção entre escola e trabalho. Se bem que, sem dizer palavra, passámos, somente pela utilização do vocábulo, da educação ao trabalho, da sociologia da educação à economia do trabalho.

A importância doravante reconhecida ao campo da formação orienta pesquisas empíricas, alimenta representações e justifica discursos e medidas políticas. Os julgamentos “profanos” e “científicos” embatem na focalização da atenção atribuída, no período de desemprego durável, à inserção profissional e, dentro deste campo, à noção de competência. A competência, termo já rico de ambiguidades, carrega-se de significações novas, suscita a curiosidade, é investida de funções múltiplas e generaliza-se em diversos meios. Ela difunde-se e impõe-se nas esferas da escola e do emprego, inspira medidas de reforma do ensino e a avaliação dos dispositivos de ressorção do desemprego, até se tornar o fundamento da formação. O objecto da formação torna-se assim a aquisição de competências.

A publicação dos Héritiers de Pierre BOURDIEU e Jean-Claude PASSERON em 1964 [1] constituiu sem dúvida uma charneira nas concepções sociológicas do ensino, trazendo uma contraluz à teoria do capital humano, que sustentava na mesma época o desenvolvimento da economia da educação.

A teoria do capital humano considera a educação como um investimento produtivo. Ela assenta, de acordo com Marco BLAUG [2], sobre a constatação segundo a qual, de dois grupos de pessoas da mesma idade e do mesmo sexo, aquele que compreende as pessoas que possuem a instrução mais avançada, de qualquer género que seja, tirará do seu emprego ganhos mais elevados, em média, do que o outro, mesmo se os dois grupos pertencem à mesma categoria profissional e ao mesmo ramo de actividade. Esta relação entre nível de instrução e rendimentos profissionais, encarada à escala da sociedade, resulta do reconhecimento, pelas empresas, de uma produtividade marginal dos trabalhadores tanto mais elevada quanto eles beneficiem de um maior número de anos de estudos e constituí, segundo esta teoria, uma explicação pertinente do funcionamento do mercado de trabalho.

Com Les Héritiers primeiramente e, seguidamente, com La reproduction [3], a escola é criticada enquanto instância privilegiada da aplicação do ideal da igualdade de oportunidades. As investigações

em sociologia da educação identificam factores socioeconómicos que concentram na origem social dos alunos os determinantes do sucesso escolar. A igualização de oportunidades reduz-se, em consequência, a uma eliminação progressiva das crianças das classes populares.

Em meados dos anos 70, com a crise e o desemprego que não poupava os diplomados, muitos não hesitaram em associar a suposta inadequação da escola e a má formação que ela dispensaria, ao desemprego. A publicação do Niveau Monte de Christian BAUDELOT e Roger ESTABLET [4] contribuirá, contudo, para renovar o debate sobre a crise e a renovação do sistema escolar. Eles sustentam, de maneira um tanto provocante que os jovens não são tão maus como alguns têm prazer em repetir, que as raparigas não são sub-escolarizadas e que os professores não perdem o seu tempo nas salas de aula. Allez les filles, publicado dois anos mais tarde, ia ainda trazer a água ao moinho de uma reabilitação da escola descredibilizada devido à sua inadequação [5].

Com a crise, é por referência ao emprego que se definem os desafios escolares. A formação é objecto de uma negociação no mercado do emprego e desencadeia o debate sobre o “nível”. Observa-se também em consequência a deslocação das questões ligadas à desigualdade de oportunidades do campo da educação para o campo dos mecanismos de segregação sobre o mercado de trabalho.

A crise dos anos 30 tinha desempenhado um papel que se poderia qualificar de fundador na matéria. A “readaptação profissional” dos desempregados pela formação, tinha ocupado um lugar não negligenciável no conjunto das medidas preconizadas na época contra o desemprego tanto na Europa como nos Estados Unidos. A “inadaptação” de uma grande parte dos desempregados era com efeito apresentada já como o obstáculo maior à sua reclassificação. Convinha desde logo adaptar, pela formação, as capacidades dos desempregados às condições da produção. Esta formação oscilava entre uma “terapia ocupacional” preconizada por alguns como cursos de formação geral e preconizada por outros como cursos técnicos. Assim, locais, professores e programas, compreendendo matérias técnicas e gerais, foram concebidos à medida dos desempregados. Distingua-se também assim entre duas categorias “de inaptos ao trabalho”: por um lado, a inaptidão física, cujas causas eram médicas e, por

outro lado, a inaptidão por perda ou falta de qualificação. Se esta última categoria continuasse a ser bloqueada e inadaptada, ela poderia, temia-se, tornar-se inutilizável para o recrutamento e perturbar duradouramente o funcionamento do mercado do emprego. Mesmo se as medidas de terapia ocupacional como os cursos destinados aos desempregados encontraram somente um sucesso muito limitado na época, um novo domínio, o da formação dos adultos, abriu-se à intervenção do Estado.

A formação profissional constituiu-se como processo de aprendizagem susceptível de permitir a aquisição de saberes e de saberes-fazer necessários para o exercício de um ofício ou de uma actividade profissional. Historicamente, a formação profissional estava ligada ao mundo do trabalho numa perspectiva de promoção social. Ela foi organizada seguidamente no quadro do sistema escolar. A formação profissional estrutura as fileiras do sistema escolar “formal” e faz parte da “educação de adultos”. Assim se distingue a formação profissional de base ou inicial e a formação profissional contínua.

A partir de meados dos anos 1970, num contexto de crise caracterizado pelo prolongamento da escolaridade e do acesso mais tardio dos jovens à actividade profissional, impõem-se as noções de inserção e de transição profissionais. Como o mostra uma obra colectiva que marcou a sua época, *L'introuvable relation formation emploi* [6], não são somente postos em prática dispositivos de inserção em diversos países, mas sob a pressão do “pedido social”, é todo um novo campo de acções e de investigações que se constitui.

Progressivamente, a formação em alternância (em parte na escola, em parte na empresa), cujo sistema dual alemão se torna a referência, apresenta-se como solução privilegiada no desemprego dos jovens e torna-se, à escala da Europa, uma referência normativa. Para responder a isto, em paralelo ao sistema escolar, novos operadores públicos e privados de formação criam uma diversificação de espaços legítimos de formação. Em particular, ao lado das escolas cada vez mais criticadas, as empresas são igualmente tornadas lugares reconhecidos de formação. Daqui resulta uma transformação das condições de aquisição da qualificação concedendo, pela formação, um papel crescente às empresas.

Para precisar os contornos da inserção profissional, José Rose [7] tinha proposto que esta fosse compreendida, não como um momen-

to neutro e passageiro, mas como um processo de transição profissional. A inserção profissional constituiu-se assim como um período institucionalizado, estruturado por períodos de formação e emprego, selectiva e conseqüentemente, preditiva do futuro profissional dos indivíduos.

Assim, enquanto que a escola se vê acusada da sua inadequação face às necessidades das empresas, a formação em alternância é proposta como resposta a esta crise. A formação profissional prosseguida em empresa, ou completada por estágios de curta duração em centros de formação, aparece como um conjunto de práticas susceptíveis de conformar as características da mão-de-obra ao pedido formulado pelas empresas. Estas últimas impõem-se, ao mesmo tempo, como lugares de aquisição de competências. O nivelamento da qualificação apenas à dimensão da competência autoriza, ao mesmo tempo, as equações simplistas segundo as quais as novas tecnologias induzem necessariamente novas competências, necessitando estas de novas formações [8]. Assim toma corpo uma perspectiva unidimensional da formação ajustada às supostas necessidades em mão-de-obra.

A partir dos anos 1990, é no plano Europeu que a formação tomou uma nova dimensão. Sob a égide dos Comissários Europeus, Edith Cresson e Pádraig Flynn, a Comissão Europeia publicou em 1995 um livro Branco intitulado “Ensinar e aprender. Para a sociedade cognitiva”. As ideias desenvolvidas pela Comissão, e em particular a “educação e a formação ao longo de toda a vida”, presidirão doravante às concepções da formação. Em 2000, o Conselho Europeu de Lisboa fará da sua política um elemento central, que consiste em fazer da Europa uma “sociedade do conhecimento” competitivo. No sistema educativo proposto pelo “Livro Branco”, o económico determina o social e o pedagógico, sem outra mediação. O sistema educativo deve adaptar-se pela formação ao longo de toda a vida a 3 desafios: a mundialização, a sociedade da informação e os progressos científicos e técnicos.

Enquanto que precedentemente, a educação popular e a formação permanente eram inseparáveis da promoção social e profissional das pessoas, a sua significação encontra-se comprometida na perspectiva definida pelo Livro Branco. Com efeito, segundo os autores, os indivíduos devem construir a sua qualificação e co-financiar

eles próprios a sua formação contínua recorrendo às múltiplas possibilidades oferecidas pelo mercado da formação. Eles poderão nestas condições, num mercado de trabalho desregulado, ocupar empregos sucessivos que balizarão a sua vida profissional. A educação e a formação ao longo de toda a vida (ou life long learning) tornam-se, assim, um conjunto de obstáculos, continuamente renovados que se deve transpor para escapar aos processos de exclusão profissional e social. Em lugar de assegurar a promoção social, a formação torna-se assim, somente para os que saberão tirar pessoalmente proveito, um meio de continuidade profissional, senão de sobrevivência, retardando uma desqualificação que arrisca agravar-se com a idade.

NOTAS

[1] P. BOURDIEU et J.C. PASSERON, Les héritiers. Les étudiants et leur culture, Paris, Ed. de Minuit, 1964.

[2] M. BLAUG, Introduction to the Economics of Education, London, Penguin Books, 1970.

[3] P. BOURDIEU et J. C. PASSERON, La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Paris, Ed. de Minuit, 1970.

[4] C. BAUDELLOT et R. ESTABLET, Le niveau monte, Paris, Ed. du Seuil, 1989; et Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.

[5] C. BAUDELLOT et R. ESTABLET, Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.

[6] Lucie TANGUY (Ed.), L'introuvable relation formation emploi: un état des recherches en France, Paris, La documentation française, 1986.

[7] José ROSE, En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi. Paris, Economica, 1984.

[8] Marcelle STROOBANTS, Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1993.

AUTOR

MATEO ALALUF

Université Libre de Bruxelles

44, Avenue Jeanne, 1050 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado em 2007.



Género

Karen Messing

Presido um Comité da Associação Internacional de Ergonomia, que se chama Gender and Work, o que se traduz por “género e trabalho”. Estou, portanto, considerada como uma especialista na matéria e deveria poder definir-vos o que é o género e porque é que os ergónomos se devem interessar por este assunto. A definição da palavra “género” passa por uma distinção com a palavra “sexo”. Utiliza-se “sexo” para designar as características determinadas, nos homens ou nas mulheres, pelos cromossomas e “género”, para as características, habitualmente mais interessantes para ergónomos, determinadas socialmente (Messing et Chatigny 2004).

Aí está. Salvo que... não é tão evidente. Primeiro porque em ergonomia a palavra “género” tem também todo um outro sentido. Efectivamente, Clot e Faïta (2000) utilizam-na para falar das maneiras de fazer comuns que permitem que as pessoas de um mesmo ofício se reconheçam. Mas de seguida e sobretudo porque, quando voltamos a reflectir, a palavra começa a mudar de forma, a enredar-se sobre si mesma, a flutuar no ar e a colocar-se mesmo fora do nosso alcance.

De facto, mesmo em inglês, quanto mais a palavra “género” se torna moda, mais os paradoxos se acumulam. O que quer dizer esta descrição do Journal of Women's Health (http://www.liebertpub.com/publication.aspx?pub_id=42): “a revista é o recurso essencial para os avanços de ponta... na biologia baseada no género”? O que poderia ser “biologia baseada no género”??? Um simples problema de escrita ou de distracção? Ou há aqui um problema fundamental de definição destes conceitos?

Eu enredei-me neste paradoxo aquando da revisão de um dos nossos artigos em inglês sobre a repartição das tarefas – com fortes componentes físicas – entre os homens e as mulheres que exercem a actividade de auxiliares de acção médica nos hospitais (Messing et Elabidi, 2002; ver também Messing e Elabidi, 2001). Homens e mulheres sofriam, aproximadamente na mesma medida, de problemas lombares. Vários homens e mulheres do serviço queixavam-se de que as mulheres não faziam ou não podiam fazer a sua parte do trabalho físico. A observação revelava que as mulheres faziam muito mais que a sua parte das tarefas identificadas como fisicamente exigentes pelo pessoal, mas que se recorria sobretudo aos homens para as vezes, raras mas que não se podem subestimar, onde as circunstâncias exigiam um esforço extraordinário ou quando havia um perigo

físico impressionante. Nós concluímos que os estereótipos sobre os homens e as mulheres sustentavam uma sobrecarga física para os dois grupos (sobrecarga crónica para as mulheres, aguda para os homens) e obstaculizavam a prevenção dos problemas lombares.

A redacção da revista assinalou-me que o texto era incoerente, referindo-se umas vezes ao sexo, outras vezes ao género. Eu fiquei indignada (Francamente! Dou cursos a esse propósito!) mas, antes de carregar sobre a tecla “Enviar”, somente por uma questão de consciência, pus-me a re-escutar o texto para me assegurar que cada escolha de termo era justificável. Para me dar conta que cada decisão me exigia saber, para cada fenómeno observado, qual era a parte respectiva da genética e da educação. O problema punha-se desde a recepção do pedido. O pessoal dos dois sexos (géneros?) sente a necessidade de um estudo ergonómico. É um problema que releva da biologia? Da definição e da distribuição das tarefas?

Efectivamente, formular correctamente a questão requer que se saiba de avanço o resultado do estudo. E, mesmo no fim, deve-se dizer: “é o sexo (ou o género?) dos auxiliares de acção médica que é responsável pelas diferenças na capacidade de levantar cargas?” A escolha da palavra corresponde a tomar uma decisão sobre a parte das hormonas, da nutrição, do “saberfazer”, do treino físico, da fadiga associada às responsabilidades domésticas, da motivação, do orgulho masculino, e de quantos outros factores na construção diferenciada destas capacidades. E, para os ergónomos, a escolha do termo complicase pela nossa compreensão da importância da interacção entre a pessoa e o posto (ver para esse efeito o capítulo 3 de Messing [2000]). O homem de tamanho médio será colocado em desvantagem se os instrumentos, os equipamentos, os arranjos são demasiado pequenos e vice-versa para as mulheres. Sexo e género parecem intimamente interligados.

Não é o único tipo de situação problemática. Os homens sofrem mais problemas de joelhos que as mulheres, e estas mais de problemas de pescoço (Arcand et coll., 2000). Uma análise de factores de risco faz realçar que certos elementos da sua situação respectiva de trabalho poderiam estar implicados e explicar as prevalências de problemas de pescoço (Stock & al., 2007). Ah! Portanto, fala-se de diferenças ligadas ao género. Mas vê-se também que as trabalhadoras que sofrem de sub-peso têm menos frequentemente dores de pes-

coço, e isto a um nível estatisticamente significativo, enquanto que os homens magros têm significativamente mais problemas de pescoço. Diferença ligada ao complemento hormonal dos dois sexos? Ao facto de que a dor de pescoço está associado ao trabalho sentado ao computador e que os homens com uma constituição mais forte estão mais frequentemente em empregos que têm uma maior componente de esforço dinâmico, enquanto que este factor jogaria menos no caso das mulheres?

Vê-se que a decisão entre género e sexo se torna muito difícil. É importante para os ergónomos? Eu responderia que, se o termo não é muito importante, a reflexão que ela impõe o é imensamente. No caso das diferenças de tamanho e de força, os ergónomos devem ser sensíveis à concepção de equipamentos e espaços, o que tem por efeito a exclusão de um ou outro sexo (género) ou a sua exposição a um maior risco de perturbações músculo-esqueléticas (TMS). Por exemplo, no último congresso PREMUS, Pete Johnson apresentou a origem da distância entre os toques do teclado do computador: as dimensões da mão do percentil 95 dos homens! O que, de acordo com ele, aumenta o risco de TMS para as mulheres e as crianças. Outro exemplo: o facto de esquecer que as mulheres devem esconder os seus seios em empregos onde elas são fortemente minoritárias resulta em equipamentos (exemplo cintos de instrumentos com uma correia que passa entre os seios) que as mulheres não querem levar.

Até agora menciono sobretudo as mulheres. Mas há também desafios de género para os homens. A preponderância de acidentes e de acidentes mortais entre estes é o reflexo de uma fraqueza genética? Ou da divisão sexual (baseada no género?) dos riscos?

No quadro das diferenças homens/mulheres ao nível da prevalência das queixas (TMS ou outras), os ergónomos devem pôr-se em guarda contra os estereótipos que sustentam que tal ou tal sexo é mais sensível por razões genéticas, ou que tal ou tal género se queixa por nada. O exame da divisão sexual dos empregos, das condições de emprego, das tarefas e dos modos operatórios e da sua adequação com os programas de formação é essencial à compreensão dos fenómenos que interessam os ergónomos.

E, entre as pistas de transformação consideradas pelos ergónomos, seria talvez necessário considerar incluir mudanças nas relações sociais de sexo no trabalho. Bernard Pavard (Wisner et coll. 1997:

p. 1) disse “a análise ergonómica do trabalho (...) deve ser dirigida pelo conjunto de problemas identificados sobre o terreno e que fazem sentido relativamente a um objectivo de melhoria das condições de trabalho, vida e de produção da empresa”.

Então o que fazer com a nossa palavra? Actualmente, tenho tendência a utilizar “sexo/ género” ou a utilizar um dos dois precisando que não tenho a intenção de fazer a determinação da origem original dos fenómenos. Mas, tendo em conta a ignorância actual na matéria diria também, parafraseando Léon Zitrone “que se fale bem ou mal do género, pouco importa. O essencial, é que se fale dele!”

BIBLIOGRAFIA

Arcand, R., Labrèche, F., Stock, S., Messing, K., and Tissot, F. 2001, Travail et santé, in Enquête sociale et de santé 1998, 2nd edition (Montréal: Institut de la statistique du Québec). pp 525-570. [http:// www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/e_soc-sante98.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/e_soc-sante98.htm).

Clot, Y., Faïta, D. 2000. Genres et styles en analyse du travail: Concepts et méthodes. Travailler 4: 7-42

Messing, K., Chatigny, C. 2004. Travail et genre. Dans Falzon, P. (dir.) Ergonomie. Paris: PUF.

Messing, K., Elabidi, D. 2002. La part des choses: Analyse de la collaboration entre aide-soignants et aide-soignantes dans les tâches impliquant de la force physique. Cahiers du genre No 32:5-24.

Messing K, Elabidi D. 2003. Desegregation and occupational health: How male and female hospital attendants collaborate on work tasks requiring physical effort. Policy and Practice in Health and Safety 1(1): 83-103.

Messing, K. 2000. La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle? Montréal: Éditions du remue-ménage et Toulouse: Octarès.

Stock S, Vézina N, Seifert AM, Tissot F, Messing K. 2006. Les troubles musculo-squelettiques au Québec, la détresse psychologique et les conditions de travail: relations complexes dans un monde du travail en mutation. Santé, Société et Solidarité de l’Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité 2: 45-59.

AUTOR

KAREN MESSING

Université du Québec à Montréal

Case postale 8888 Canada H3C 3P8

Texto original publicado em 2007.

Gêneros e estilos profissionais ^[1]

Yves Clot

É o nome de um par conceptual – gênero e estilo – que extrai estas noções da análise literária onde são amplamente utilizadas (Bakhtine, 1984; Schaeffer, 1989) para lhes reencontrar as raízes na vida corrente e antes do mais no trabalho. Gênero e estilo são, no trabalho, inseparáveis (Clot, 1999b; Clot & Faïta, 2000) se não se pretender que os trabalhadores corram riscos.

Para ir direito ao essencial pode partir-se de um exemplo, precisamente, tomado da literatura, mas cuja substância é a vida real. *Madame Bovary* de Flaubert começa assim: “Nós tínhamos o hábito, ao entrar na sala de aula, de atirar os nossos bonés ao chão para ter depois as mãos mais livres. Era preciso, desde a ombreira da porta, lançá-los para o banco de forma a chocar contra a parede levantando muita poeira. Era esse o gênero”. E Flaubert sublinha “o gênero”. Avalia-se aqui o que a atividade pode dever a uma história transpessoal. Estamos longe de situações de trabalho. Todavia, já foi demonstrado que um meio profissional desprovido deste gênero de organização da atividade, onde cada um é afinado pelo diapasão do trabalho, fica privado de um importante instrumento de ação (Clot, 1999a, 2008; Roger, 2007). Pode dizer-se que este instrumento coletivo transforma uma situação de trabalho num mundo social enquanto tal, estabelecendo assim o espírito do lugar. Esta memória prenunciativa pode interpor-se entre mim e eu, como uma gama de ações encorajadas ou inibidas num coletivo profissional. Sem ser todo o trabalho ou toda a profissão, ela organiza a resposta genérica da profissão evitando “deambular a solo perante a vastidão das asneiras possíveis” (Darré, 1994, p. 22). O gênero profissional da atividade é transpessoal (Clot, 2008), como que um traço de união na intersecção do passado e do presente numa história de que ninguém é proprietário.

Todavia cada um é um pouco responsável na atividade em curso, na qual este gênero deve a cada momento voltar a fazer as suas provas. Não existe, senão por ocasião do trabalho coletivo que lhe dá corpo, mas ultrapassa-o visto que lhe retém a história e lhe prepara a ação. É a sua estrutura, a sua morfologia. Conserva, através de esquemas genéricos, o que faz jurisprudência no trabalho coletivo. Fixa os precedentes que servem de referência para casos similares que possam apresentar-se na atividade com seus imprevistos. Condensa os resumos coletivos do trabalho como outros tantos esquemas sociais “pré trabalhados” que podem – mesmo no desconhecimen-

to dos operadores – ser ativados ou desativados de acordo com as condições singulares da ação. É a parte subentendida da atividade, o que os trabalhadores de um dado meio veem e sabem, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum e o que os une sob as reais condições de vida; o que eles sabem dever fazer graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa cada vez que ela se apresenta. É como “uma palavra passe” ou um atalho conhecido apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional. Estas avaliações comuns subentendidas ganham, nas situações incidentais, um significado particularmente importante. Com efeito, para serem eficazes, são económicas e muito frequentemente não são sequer enunciadas. Entraram na carne dos profissionais, pré organizam-lhes as operações e a conduta, estão de certo modo soldadas às coisas e aos fenómenos correspondentes. É por isso que não requerem formulações verbais específicas. O intercalar social do género é um corpo de avaliações comuns que regulam de forma tácita a atividade pessoal.

Calcula-se o quanto este género transpessoal é ao mesmo tempo precioso e diferente das prescrições impessoais da tarefa. O trabalho a executar não pode depender somente dele mas é todavia indispensável visto que coloca justamente em relação a tarefa e a realidade, que esta última não pode nunca antecipar completamente. Sem esta correia de transmissão é assaz difícil ser-se capaz de estar só no trabalho, o que é todavia frequentemente necessário. Frédéric François considera que os géneros dos discursos colocam em relação a linguagem e a extra-linguagem (1998, p. 9). Pode também dizer-se que os géneros de atividade estabelecem uma relação indireta com a realidade da tarefa. Quando o género da tarefa está em pousio, todo o trabalhador carece de meios para a sua atividade própria e sua iniciativa pessoal. É por isso que o dispositivo dialógico das auto-confrontações se prende ao levantamento desse pousio quando ele existe. E, para fazer isso, recolocar subentendidos, atalhos e às vezes mesmo quebra-cabeças genéricos, em discussão entre os profissionais. Poderia dizer-se que este dispositivo repõe em andamento o género profissional recarregando-o com a energia dos “retoques” estilísticos (Clot, 2008).

O estilo é antes de tudo a estilização individual ou a de alguns colegas na renovação do género profissional. Não é a transgressão da tarefa oficial por desvio da conduta deste ou daquele, dito de outro

modo: um desvio da norma impessoal. O estilo é a liberdade que se pode tomar com o género – nos dois sentidos do termo – quando se o assimilou; a liberdade de suprimir nas expectativas genéricas quotidianas aquilo que é inapropriado ao efeito procurado na situação singular. Dir-se-á, precisamente: a liberdade de dissolver os blocos de ação pré existentes, assumida para não utilizar senão as combinações requeridas pela atividade em curso de realização. A estilização tem parte ligada com a sobriedade do ato, esse poder de aligeirar as operações, os gestos ou ainda as palavras parasitas. A novidade e a criação ficam por esse preço, aos custos do retoque. Também é esse o preço da renovação do género. Porque esse aligeiramento e essa sobriedade podem fazer escola, desenvolver uma “variante” e eventualmente “ampliar” o género, permitindo-lhe “reter” a novidade passada pelo crivo do trabalho coletivo. A estilização está portanto no próprio princípio do desenvolvimento transpessoal do ofício. É uma repetição sem repetição que descongestiona o género profissional, impulsionando as variações que podem conservar-lhe a vitalidade. Esta elasticidade genérica é o resultado do ato estilizado que assinala um trabalho de afinamento genérico. O género é então menos uma categoria finalizada passível de inventário do que uma função: cada ação profissional possui maior ou menor potencial para produzir ou criar um género. É (uma função) mais ou menos rica em possíveis desenvolvimentos do género. Assim pode dizer-se que o estilo se liberta do género, não virando-lhe as costas mas por via da sua regeneração, livre para o refazer ou dele se desfazer – com vários – quando as circunstâncias o exigem ou o permitem.

BIBLIOGRAFIA

- Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard.
- Clot, Y. (1999a). *La fonction psychologique du travail*, PUF.
- Clot, Y. (1999 b). De Vygotski à Léontiev via Bakhtine. In, sous la direction de Y. Clot, *Avec Vygotski*. Paris La Dispute.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d’agir*. Paris: PUF.
- Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-43.
- Clot, Y. & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* Paris: Armand Colin.

Darré, J. P. (1994). Le mouvement des normes, avec Bakhtine et quel-ques agriculteurs. In J. P. Darré (Ed.). *Pairs et experts dans l'agriculture* (pp. 15-29). Toulouse: Erès.

François, F. (1998). *Le discours et ses entours*. Paris: l'Harmattan

Roger, J. L. (2007). *Refaire son métier*, Toulouse: Erès.

Schaeffer, J. M. (1989). *Qu'est-ce qu'un genre littéraire?* Paris: Seuil.

NOTAS

[1] O que segue é mais desenvolvido no outro local (Clot & Gollac, 2014).

AUTOR

YVES CLOT

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)

41, rue Gay Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado em 2014.



Historicidade Milton Athayde

O patrimônio já conquistado pela revista *Laboreal*, em seus quase 10 anos de existência, permitiu que o verbete *Historicidade* tenha fortes ligações com outros verbetes. Sejam os mais diretos, como *Tempo* (Alvarez, 2010), *Actividade* (Schwartz, 2005), *Métis* (Matos, 2009), *Norma* (Nouroudine, 2009), assim como *Experiência* (Oddone, 2007), *Dialogismo* (Faïta, 2013), para os quais remeto os leitores.

Com o uso deste vocábulo, ao largo de um historicismo, não se pretende fazer a apologia do passado para dar conta dos problemas do presente, nem antecipar o futuro. Pode-se com ele fazer incidir um pensamento que ajuda a compreender que as subjetividades (enquanto experiência humana) são uma produção histórica. A própria emergência da noção de subjetividade e da pretensão da Psicologia enquanto ciência podem ser situadas no mesmo movimento contraditório do advento do capitalismo (a ideia do trabalhador livre... para escolher a quem vender sua força de trabalho etc.). O trabalho, para além de uma abstração, assim como seu protagonista (em suas atividades) são encarnados, têm carne. Ossos? Também eles são atravessados pela historicidade, mesmo que como rastros, pistas, fragmentos na história, dado que se conservam mais. Ou seja, o vivente humano constitui-se sociohistoricamente, mesmo quando não tem consciência disso, considerando que o sentido de historicidade também ele tem história.

O conceito de historicidade pretende ser útil para colocar em perspectiva a dinâmica temporal e espacial das ações e experiências dos humanos (como as que se dão no plano linguageiro). Não se trata de um movimento que incorpora a história como pano de fundo, trata-se isto sim de apreender na historicidade algo constitutivo da produção de sentidos em nossas vidas, implicando em passar ao largo das ilusões monológicas, da crença fetichista de absoluta objetividade, clareza e certeza. Falar em historicidade, para além das determinações e do diretamente observável, remete a assumir o desafio do inusitado, do complexo e aleatório. Não se trata, portanto, de se colocar em um campo estrito de comprovação, mas de um espaço-tempo de diferentes interpretações em confrontação.

Como registra Canguilhem (2011) e vem sendo desenvolvido por Schwartz (2000), o meio nos é “infidel”, varia. Para dar conta da vida, frente às infidelidades do meio, desafiando as normas antecedentes (e, em seu interior, os eventuais limites e equívocos das prescrições),

exercitam sua capacidade normativa, os viventes ressingularizam, renormatizam, geram novas “infidelidades”, ao buscar recentrar o meio como seu meio, mesmo que no infinitesimal, mesmo que parcial e provisoriamente. Nesta dupla antecipação, o que Schwartz (2010) entende por estrutura geral da atividade humana (usando como paradigma a atividade de trabalho), uma miríade de determinações e indeterminações configuram a complexa historicidade dos viventes, inclusive do humano. Nesta cena permanente, o impossível e o invivível relacionam-se sinergicamente.

Ainda mobilizando a obra deste autor, com a noção de temporalidade ergológica, Schwartz busca dar conta das questões do corpo, da pessoa e suas relações familiares, da espécie, do que foi adquirido e patrimonializado imemorialmente. Algo que estaria destacada na urdidura, considerando a analogia com a tecelagem mobilizada por Daniellou (2004) em um de seus textos, para compreender a atividade humana. E Schwartz (2010) desenvolve esta imagem, dado que esta articulação entre os dois registros – trama e urdidura – a seu ver atravessa todas as situações de trabalho, desde que a humanidade existe, porém assumindo uma significação sempre renovada. Para o autor, “a ‘trama’ é o que o humano converte em memória (objetos, técnicas tradições, o codificado) para tentar governar a atividade” (p. 105, tradução livre), enquanto a urdidura, seria “tudo aquilo que faz viver as técnicas, o codificado, num dado momento” (p. 106, idem), cujos efeitos seriam sempre condenados a uma certa invisibilidade. Com o olhar em perspectiva e transversal sobre a história (sua forma de captar a historicidade humana), o autor destaca que a análise da tecelagem (da atividade) exige que a face trama seja colocada na história, viabilizando não só entender como a história se faz, mas principalmente como ela poderia vir a se fazer. Ou já como ela está prestes a se tornar, cabendo então àqueles que são parceiros da vida colaborar para o parto do que devém.

Mas como fazê-lo? A abordagem da Psicologia Histórica (Vernant, 1969; Vernant & Detienne, 1974) assinala na figura mitológica da Métis a capacidade de prever o presente em seu curso mesmo, em sua irrupção. E associa à figura do Kairos – palavra grega que aparece pela primeira vez na *Ilíada*, depois em *Os trabalhos e os dias*, no sentido estético de *graça* (Dumoulié, 2011), vocábulo posteriormente tomado pelos latinos como equivalente de ocasião (Chiari, 2011) – a habilidade de

agarrar a ocasião, o instante único da oportunidade. Sim, *agarrar* esta figura e pela sua única mecha de cabelos, à testa, ao vê-la chegar e na própria velocidade do momento em que passa. Pois a jovem figura é muito rápida (com suas asinhas nos tornozelos) e careca na parte de trás da cabeça, o que inviabiliza pegá-la de costas, após ter passado. E “se, quiser alcançá-lo deverá abandonar todas as estratégias da força, para tornar-se tão ondulante quanto a vida, e ser capaz de encontrar, no ponto de desequilíbrio, o glorioso instante da potência” (Dumoulié, 2011, p. 221). Tornou-se um importante aforismo epicurista, registrado em um poema (Ode 1.1) do romano Horácio: *Carpe Diem* (colhe o dia / o momento), secundarizando a preocupação com a morte.

Em síntese, a estética da graça presente no kairos, para os gregos estava ligada à inteligência astuta da deusa Métis: visando agarrar a figura fugaz kairos ter-se-ia que agregar “um acréscimo de mobilidade, uma potência ainda maior de transformação” (Vernant & Detienne, 1974, p. 28, tradução livre) e tornar-se mais veloz e ágil que o escoamento do tempo.

Pode-se dizer que no vocábulo historicidade o sufixo *-idade* deve ser percebido como a intervenção de um indício do que se encontra em análise, gerando um deslocamento com relação a história. Historicidade teria então como foco os efeitos de sentido. Neste caso, entende-se que nem as atividades humanas são transparentes (desconstruindo as ilusões de clareza e certeza), nem a história é apenas pano de fundo, um exterior independente. Trabalhar a historicidade implica então em observar os processos (não se trata de um conjunto de “dados” objetivos, a serem “coletados”) e uma materialidade que trazem as marcas da constituição dos sentidos que circulam em um espaço simbólico marcado pela incompletude, pela relação com o silêncio (Orlandi, 1996).

Cabe então falar em compreensão, cuja ênfase está nos conflitos de interpretação, atentando para os vários direcionamentos de sentido que funcionam em um mesmo espaço discursivo, espaço de polêmica, de confrontação – sinalizemos aqui a emergência e o desenvolvimento do princípio da confrontação na Ergonomia da Atividade, trajetória que se encontra sobejamente apresentada e documentada no livro organizado por Teiger e Lacomblez (2013).

Se se trata de diferentes temporalidades (para além da temporalidade cronológica), em que um fenômeno remete a outros, dispersos

no tempo, não há neutralidade neste âmbito. Nem seria o caso de incidir um corte em uma história linear (gerando a noção de época), sendo então melhor usar uma noção mais ativa como a de “regimes de historicidade”, atento à descontinuidade e ao evento, à singularidade e aos azares. Sabe-se da relevância de detectar os determinantes de um fenómeno, mas é a indeterminação (o caos) a maior fonte de vida.

Ao fazer uso da noção de historicidade não se contempla uma memória objetivável, equacionável e verificável matematicamente. Busca-se, estrategicamente, pensar a ocasião astuta (kairótica), o evento, o acontecimento, quando se dá a irrupção de singularidades na história. Aos “perigos da modelização dos comportamentos humanos a partir de chaves conceituais monovalentes” (Schwartz, 2000, p. 664, tradução nossa), o autor nos lembra que os viventes “escapam por natureza”, enquanto viventes, ao menos parcialmente, ao menos aos 1/10, a estes esquadrinhamentos conceituais” (idem, ibidem). Já anteriormente o autor fazia uma crítica àqueles que criam na pura determinação econômica (exploração) e política (dominação), características de sociedades como a capitalista, subestimando as forças da vida. Por exemplo, o que se verifica em relação às análises sobre o Taylorismo, como se as sociedades se definissem apenas por regularidades e obrigações, dado que 9 entre 10 viventes assim parecem revelar-se, no cotidiano. Mobilizando a metáfora físico-química do equilíbrio dinâmico, o equilíbrio – ainda que em 90% a favor de uma dada reação, “não elimina a existência simultânea da reação inversa, capaz de reverter totalmente as proporções, caso venham a mudar as variáveis que caracterizam um dado estado” (Schwartz, 1988, p. 83, tradução nossa). Os conceitos aos 9/10, reduzidos a si mesmos, encontram-se na impossibilidade de explicar porque, em um dado momento, em dado local, aparece bruscamente uma greve, uma sublevação coletiva, uma criação social imprevista” (idem, ibidem).

Enfim, não se pretende com este verbete esgotar o inesgotável, busca-se respeitar os limites de toda antecipação conceitual, mantendo a ambiguidade fecunda do conhecimento. Pretende-se “apenas” (e que pretensão!) indicar pistas presentes no interior do patrimônio intelectual, atravessado por paradoxos e hesitações: como afirma Canguilhem (1968), “fazer história de uma teoria é fazer história das hesitações do teórico” (p.14).

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, D. (2010). *Tempo. Laboreal*, 6, (2), 71-75 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123:4141:584321>
- Canguilhem, G. (1968). *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences*. Paris: Vrin.
- Canguilhem, G. (2011). *O normal e o patológico*. 7ª ed. São Paulo: Forense.
- Chiari, S. (2011). “Let fortune go to hell”: *kairos*, tempo e fortuna no Renascimento. In: M. C. F. Ferraz & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 59-74). Rio de Janeiro: Garamond.
- Daniellou, F. (2004). Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: F. Daniellou (org.), *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 1-18). São Paulo: Edgard Blücher.
- Dumouillé, C. (2011). Capoeira, a arte do Kairos. In M. C. F. Ferraz, & L. Baron (orgs.). *Potências e práticas do acaso* (pp. 212-225). Rio de Janeiro: Garamond.
- Ferraz, M. C. F. (2011). Apresentação. In M. C. F. Ferraz., & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 7-9). Rio de Janeiro: Garamond.
- Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal*, 9 (1), 113-116. <http://laboreal.up.pt/pt/articles/dialogismo/>
- Foucault, M. (2005). *A ordem do discurso*. 12ª ed. São Paulo: Loyola, 2005.
- Matos, M. (2009). Metis. *Laboreal*, 5, (1), 123-124. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822346:3343:94582>
- Nouroudine, A. (2009). Norma. *Laboreal*, 5, (1), 125-126. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592233153481>.
- Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal*, 3, (1), 52-53. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295:12341>
- Orlandi, E. P. (Org.) (1994). *Gestos de Leitura: da História no Discurso*. Campinas: Ed. Unicamp.
- Schwartz, Y. (2005). *Actividade. Laboreal*, 1, (1), 63-64. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223469:53635622>
- Schwartz, Y. (2010). A trama e a urdidura. In Y. Schwartz, & L. Durive (orgs.), *Trabalho & Ergologia* (pp. 103-128). Niterói-Rio de Janeiro: Ed.UFF, 2ª edição revista e ampliada.

Teiger, C. & Lacomblez, M. (org.) (2013). *(Se) former pour transformer le travail: dynamiques de construction d'une analyse critique du travail*. Laval/Bruxelles: Presses de l'Université Laval/ETUI.

Vernant, J. P. (1969). *Mythe et pensée chez les Grecs*. Paris: Maspéro.

Vernant, J. P. & Détienne, M. (1974). *Les ruses de l'intelligence: la mètis chez les Grecs*. Paris: Garnier Flammarion.

AUTOR

MILTON ATHAYDE

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Instituto de Psicologia

Rua Duvidier 18, ap. 601, Rio de

Janeiro-RJ, 22020-020, Brasil

Texto original publicado em 2014.

Horário

Yvon Quéinnec

O horário representa um dos mais importantes componentes da dimensão temporal da actividade e da sua organização. Por outro lado, referir-se ao tempo, supõe referir-se às mudanças, já que só se pode entender o tempo na mudança (Aristóteles). Estas mudanças, contínuas ou descontínuas, periódicas ou não, têm um carácter duplo (seja qual for a escala com que se apreendem) (Fraisie): por um lado, a sucessão de fases e, por outro lado, o intervalo (a duração) entre momentos sucessivos. Assim nos encontramos com as duas dimensões do horário: a sua dimensão cronológica (o uso individual ou colectivo do tempo) e a sua dimensão cronométrica (as durações das diferentes actividades profissionais ou sociais). Uma separação deste tipo apoia-se na ideia de medida universal (Newton), física, “objectiva” do tempo, onde todas as unidades de intervalo são iguais: um segundo é igual a um segundo, uma hora equivale a outra hora, qualquer que seja o dia da semana ou do ano ou o momento do dia ou da vida. E será sobre este “tempo dos cientistas” (Orme) que se construirá a organização do trabalho, particularmente durante a industrialização. Este tempo apoia-se na definição comum de uma norma que estabelece a duração (semanal ou anual) do trabalho e das pausas eventuais, as do descanso e das férias... Desta forma postula, implicitamente, uma estabilidade do funcionamento humano sejam quais forem as horas ou as durações do trabalho. Por último, pressupõe que os indivíduos são intermutáveis, já que uma equipa pode suceder a outra sem fazer nenhuma mudança nos postos (nem sequer na própria rendição). Esta visão tecnocêntrica não saberia explicar o conjunto de problemáticas subjacentes ao horário. Estas problemáticas implicam a adopção de um ponto de vista distinto, antropocêntrico, ponto de vista desenvolvido nas ciências humanas e sociais, particularmente em Ergonomia. Apresenta-se quatro componentes do tempo profissional, das quais três nos reenviam directamente ao horário.

O tempo dentro do trabalho refere-se às exigências temporais das tarefas (duração, velocidade, disposição, programação...), ou seja, a dinâmica dos processos técnicos que ditam a distribuição e o ritmo da actividade e dos quais dependerão, em parte, a produtividade e os riscos profissionais.

O tempo de trabalho refere-se, no contrato de trabalho, à definição das durações e horários da actividade profissional. Desde meados do

século XIX, o tempo de trabalho constrói-se em torno de normas: a duração semanal (de 39h, por exemplo), a duração diária (normalmente, de 8h), o ou os dia/s de descanso (consecutivos ou não) e as férias. Estas regras aplicam-se de forma generalizada, salvo quando se realizem derrogações da lei. A flexibilidade do horário aparece durante os anos 80 e 90 do séc. XX, o que provoca o “fim do tempo de trabalho” (Thoemmes) em benefício de uma individualização que gravita em torno dos dispositivos de trabalho a tempo parcial ou dos horários de tipo variável: há que responder ao pedido e favorecer a máxima produtividade das máquinas. Em compensação deveria haver mais emprego. Esta nova forma de gestão do tempo responde às necessidades da empresa e, mediante a flexibilidade, põe como prioridade responder às exigências impostas pelos pedidos dos clientes: já não manda a máquina, mandam os comerciais.

O tempo do trabalho delimita a distribuição dos espaços de trabalho e de não-trabalho: é o uso do tempo. Confronta a temporalidade profissional e a temporalidade sócio-familiar da vida fora do trabalho. A Sociologia e a Psicologia Social falaram da sua articulação dentro do sistema de actividades (Curie), no quadro de uma perspectiva de “influência-recíproca” vida de trabalho – vida fora do trabalho.

O tempo no trabalho diz respeito às características temporais do funcionamento humano, entre as quais podemos encontrar as velocidades de execução, o tempo de reacção, os ritmos biológicos, a aquisição de experiências, o desgaste profissional ou o envelhecimento biológico.

O tempo de trabalho não é, portanto, singular mas plural: os tempos de trabalho colocam os trabalhadores em situações conflituosas que devem apreender-se, por um lado, mediante a sua actividade no trabalho e, por outro lado, no plano do bemestar físico, psíquico e social. Sob esse duplo ponto de vista, o caso dos horários atípicos é particularmente ilustrativo.

Esta denominação (como a de horários associativos, mais explícita) reagrupa organizações do tempo de trabalho que ultrapassam o marco convencional das vinte e quatro horas, o que é válido tanto para o trabalho a horas fixas que se alternam (noites ou manhãs permanentes, por exemplo) como para a alternância – regular ou não – entre os diferentes terços do ciclo de vinte e quatro horas de trabalho (trabalho por turnos contínuo ou semicontínuo), ou ainda a flexibilidade

do trabalho que responde a necessidades fora dos horários habituais (intervenções ao domicílio ou reparações à distância) e, enfim, todos os horários fraccionados que conduzem a uma ampliação das margens de indisponibilidade (diária ou semanal, incluídos os domingos).

Regulações no trabalho: confrontados com a discordância entre as diferentes temporalidades, os assalariados respondem com a colocação em prática de regulações individuais ou colectivas. Podemos identificar quatro ciclos de regulação. O primeiro ou ciclo cognitivo concerne à gestão do recurso “tempo”, geralmente associado à noção de planificação. Trata-se de estratégias ou de competências designadas meta-operacionais, ou seja, as que estão mais além das capacidades profissionais, as habilidades que o sujeito constrói sobre os conhecimentos que tem de si próprio, das tarefas, dos outros, “sei que ando mais devagar, sei que...”. O segundo ciclo é o das regulações da actividade individual, das modalidades e estratégias operatórias, do desvio que se produz entre o prescrito e o real. É o domínio de predilecção para os ergónomos. O terceiro ciclo tem a ver com a actividade colectiva: o que diz respeito à entreajuda, ao trabalho partilhado, às “organizações clandestinas no trabalho”. O quarto ciclo, por último, é o da regulação organizacional. Existe uma grande diferença entre a organização prevista e a organização real e as suas consequências traduzem-se numa intensificação do trabalho e numa reprogramação horária das tarefas (sobretudo de noite, se bem que teriam podido fazer-se durante o dia).

Degradação da saúde: apesar das estratégias de regulação postas em prática, as exigências impostas pelos horários atípicos são uma das principais fontes de agressão para a saúde. O conceito que reagrupa este conjunto de agressões foi denominado síndrome do trabalhador por turnos. Associadas às patologias digestivas (úlceras em particular), reconhecidas desde 1928, identificaram-se alterações do sono e problemas nervosos (irritabilidade, agressividade, dificuldades em manter a atenção...) (1959); depois foram reconhecidos os disfuncionamentos endócrinos (1968) e, mais recentemente, os problemas cardiovasculares (1984) e o risco de desenvolver um cancro (2006). A partir de outro ponto de vista, a falta de horas para a família se reunir – em particular à hora das refeições – ou ver os amigos, conduz a uma marginalização do trabalhador por turnos que vê impossibilitada a sua participação nas actividades colectivas (desporti-

vas, culturais, políticas ou ainda sindicais). Este isolamento, incluindo dentro da empresa, está na origem de frustração e de “mal-estar” psicológico.

Diferenças inter-individuais: A questão dos horários associais ou atípicos de trabalho só tem sentido se for tratada conjuntamente com as populações afectadas por estes horários. Trabalhar de noite, de tarde ou ao fim-de-semana não tem o mesmo custo físico, psicológico e financeiro para uma mãe de família (ainda mais de família monoparental), uma pessoa de 50 anos (com quinze anos neste tipo de horário) ou um jovem que trabalha para uma agência de trabalho temporário, etc. Para a mão-deobra feminina, a conciliação entre a esfera do trabalho remunerado e a esfera doméstica e familiar, já de si difícil, pode acabar por revelar-se complexa (e frequentemente em detrimento das horas de sono) quando os horários de trabalho ultrapassam os horários ditos “normais” (principalmente se tivermos em conta que os horários associais toleram cada vez mais flexibilidade e imprevisibilidade). A gestão da dupla jornada de trabalho (doméstica e assalariada) pode, em consequência, levar as mulheres a ter uma sensação de “dupla ausência”, fonte de esgotamento, de angústia e de stress. No contexto social actual de prolongamento da duração da vida activa, os trabalhadores mais velhos correm o risco, mais do que antes, de ver aumentado o seu tempo de exposição a estes horários de trabalho atípicos. No entanto, a capacidade para resistir a estes horários reduz-se com a idade, devido às perturbações “normais” do sono e à alteração crónica dos ritmos bio-fisiológicos.

Vista assim, a noção de HORÁRIO revela o seu carácter polissémico e a necessidade de que seja analisada a partir de uma abordagem pluridisciplinar, com o objectivo de tornar compatível e indissociável, o aspecto temporal (horários) e o seu conteúdo (tarefas).

BIBLIOGRAFIA

Barthe, B., Gadbois, C., Prunier, S. & Queinnec, Y. (2007). Trabalhar em horários atípicos. In P. Falzon (eds.), *Ergonomia*. Editora Blucher. São Paulo, Brasil, 97-110.

Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. In C. Levy- Leboyer & J.C. Sperandio, *Traité de Psychologie du travail*, (37-55). Paris: PUF.

De Terssac, G. & Tremblay, D-G. (2000). OÙ va le temps de travail? Toulouse: Editions Octarès. Fraisse, P. (1967). Psychologie du temps. Paris: PUF.

Thoemmes, J. (2000). Vers la fin du temps de travail? Paris: PUF.

Verdier, F., Barthe, B. & Queinnec Y. (2003). Organização do trabalho em turnos: Concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In F.M. Fischer, C. R. de Castro Moreno, L. Rotenberg (eds.), Night and shiftwork on a 24-h society. Editora Atheneu. São Paulo, Brasil, 137-157.

AUTOR

YVON QUÉINNEC

3, Cote Fontaine Sante Germaine

F 31650 Auzielle, France

Texto original publicado em 2007.

Informação

Javier Barcenillas

A noção de informação engloba aceções e âmbitos muito diversificados. Nesta breve revisão da noção, vamos tentar definir com precisão o modo como foi abordada em Psicologia e, mais concretamente, na Psicologia do Trabalho e na Psicologia Ergonómica, e qual pode (ou pôde) ser o seu valor heurístico na análise do trabalho.

Em Psicologia, a noção de informação assemelha-se frequentemente à noção de conhecimento, a algo que nos comunica significado; já na *teoria da informação*, o termo “informação” refere-se tanto à mensagem transmitida como aos símbolos e sinais utilizados para codificar a mensagem.

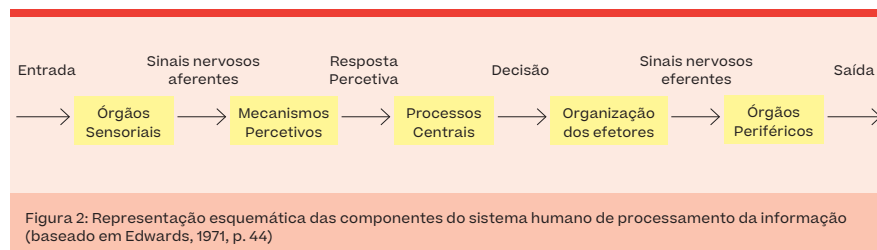
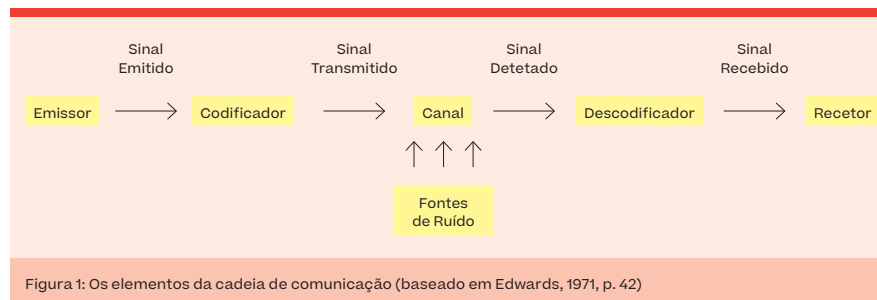
Desde o início da Psicologia Científica tem havido interesse pelas questões relacionadas com a informação, frequentemente designada por “estímulo” ou simplesmente “sinal”. Foram considerados principalmente dois aspetos desta noção:

- por um lado, em que medida é que o ser humano é capaz de processar um sinal em função da sua *intensidade*? Esta questão dará lugar aos primeiros estudos em Psicofísica e ao desenvolvimento de metodologias de medição e avaliação de limiares de deteção;
- por outro lado, em que medida o ser humano realiza com maior ou menor rapidez um tratamento (proporcionar uma resposta) em função da *quantidade* de informação transmitida? Esta questão conduzirá à elaboração de metodologias para estudar o tempo de reação a estímulos mais ou menos complexos (por exemplo, o método “subtrativo” de Donders, 1969) que serão retomadas a partir dos anos cinquenta e que marcarão o auge das metodologias designadas por “*cronometria mental*”.

Assim, observamos no início da Psicologia Científica o aparecimento da preocupação explícita em levar em consideração a noção de informação (sobretudo no seu aspeto quantitativo), como uma variável explicativa da dificuldade ou facilidade para realizar certos tratamentos.

A partir dos anos quarenta, dois acontecimentos sucessivos e complementares em torno da noção de informação vão permitir levar a cabo numerosas investigações. Em primeiro lugar, a *teoria da informação* de Shannon, uma teoria matemática (probabilista), cujo

interesse é possibilitar a quantificação da informação transmitida por uma fonte e ver (em função da natureza do canal através do qual circula), qual o processamento realizado pelo recetor. Mais tarde, nos anos cinquenta, surgem as teorias cognitivistas chamadas “de tratamento da informação simbólica” que consideram o indivíduo (tendo por referência o funcionamento da informática emergente) como um sistema de tratamento de dados. Rapidamente, tornou-se evidente para os psicólogos que podiam estabelecer um paralelismo entre estes dois sistemas conceituais: o sistema de informação de Shannon e o sistema humano de processamento da informação, como mostram os diagramas de Edwards. (1971, pp. 42 e 44):



Quando se comparam os dois modelos, é possível reconhecer imediatamente a sobreposição das suas componentes. A única diferença é a ausência de representação das fontes de ruído no modelo humano. A ausência desta componente revela-se problemática na análise do trabalho porque esta corresponde a todas essas variáveis explicativas individuais e contextuais que podem alterar a percepção do sinal por parte do recetor / operador.

Contudo, a teoria da informação vai fornecer aos psicólogos do trabalho e aos ergonómistas a metodologia para medir a quantidade de informação transmitida por um sistema técnico ou por um ser hu-

mano e para observar a utilização que o operador / recetor dela fará. Tal acontece sobretudo nos casos em que podem aparecer múltiplos sinais e quando a sua probabilidade de ocorrência não é previamente conhecida (situações de controlo de objetivos num ecrã, ativação de alarmes, acontecimentos imprevistos nos sistemas mais ou menos automatizados, etc.), mas também nos contextos de apresentação de uma quantidade de informação definida previamente em função de certas exigências (apresentação mais ou menos rápida da informação, processamento simultâneo ou partilhado de estímulos provenientes de várias fontes, etc.).

Duas noções fundamentais da teoria da informação serão operacionalizadas para analisar o trabalho:

- a noção de “bit”, que é a quantidade mínima de informação transmitida por uma mensagem e que constitui a unidade de medida de base da informação processada por um sistema técnico ou por um operador humano - quando o operador recebe a informação correspondente a um acontecimento que tem uma oportunidade em duas de ocorrer, processa um *bit* de informação; o mesmo acontece quando considera os diferentes eventos que podem ocorrer como se estes tivessem a mesma probabilidade de ocorrência.
- a noção de “entropia”, que se refere à medida da incerteza sobre o tipo de sinal que aparecerá num dado momento e que depende de três aspetos: o número de eventos que podem ocorrer, a probabilidade da sua presença e a experiência anterior do indivíduo neste tipo de situação.

Durante os anos sessenta e setenta, numerosos psicólogos utilizaram o quadro metodológico da teoria da informação para analisar situações de trabalho. Em França, esta abordagem foi desenvolvida sobretudo por Ombredane e Faverge (1955), da qual é possível encontrar um estudo crítico no artigo de Cuny (1982). De igual forma, a maioria dos trabalhos apresentados no livro de Ochanine (1971) “L’homme dans les systèmes automatisés” seguem a mesma linha teórica e metodológica. Estes trabalhos defendem a ideia de que o operador humano pode ser considerado do ponto de vista de um determinismo probabilista. Por outras palavras, quando se analisa o trabalho, a ati-

vidade do operador pode ser prevista a partir de modelos matemáticos que têm em conta a quantidade de informação a que o operador está exposto e a probabilidade de aparecerem os sinais.

Esta abordagem da análise do trabalho deu lugar a várias investigações experimentais e, em menor número, a investigações aplicadas. Num artigo de Faverge de 1953 podemos encontrar uma apresentação destas metodologias, bem como exemplos de possíveis aplicações no campo da *Human Engineering* (estudo da quantidade de informação memorizada com base no valor da entropia; quantidade de informação recebida em função da quantidade transmitida no decurso da aprendizagem de um sinal; estimativa do tempo para captar e utilizar uma informação com base na informação transmitida; aprendizagem da probabilidade de aparição em certos eventos; medida do limiar absoluto de deteção de um sinal quando este implica vários valores próximos). Contudo, como assinala Cuny (1982), estas investigações apresentam os seus próprios limites ao não incluírem na análise do trabalho as características individuais dos operadores: “no essencial, as possibilidades concebidas no quadro da teoria da informação estão subordinadas ao princípio que vincula a eficácia da conduta (do trabalho) ao valor das mensagens que chegam ao operador. Segundo este princípio, tanto as dificuldades e os erros como os sucessos no trabalho tendem a depender em maior medida das modalidades de comunicação que produz esta mensagem do que das aptidões e inaptidões, consideradas como componentes estáveis do indivíduo. O valor da mensagem define-se, neste quadro, em termos de quantidade de informação transmitida e mais concretamente em termos de captura da “informação útil”” (p. 62, a partir da tradução livre do autor); útil para a finalidade da tarefa em curso. Esta última noção, introduzida por Ombredane e Faverge (1955), corresponde à informação efetivamente utilizada pelo operador de entre o conjunto de informações (sinais) a que pode estar exposto. Assim, o assunto sobre o qual se debruçaram os psicólogos do trabalho e os ergónomos será o da compatibilidade entre as características dos sinais transmitidos através de um canal e as características do operador que processa as informações. As abordagens “*Human factors*” nos Estados Unidos, inspiraram-se largamente nesta procura de compatibilidade para estudar a interação entre a pessoa e a máquina.

No quadro da teoria da informação houve sempre um grande vo-

lume de trabalhos em Ergonomia centrados no estudo dos limiares de deteção de sinais. A *Teoria da Deteção de Sinais* (TDS) e as metodologias que a acompanham mostram que a resposta do indivíduo exposto a uma série de estímulos não depende unicamente da intensidade desses estímulos (possibilidade de codificar ou não), nem da sensibilidade do indivíduo para discriminar os sinais do ruído (sinais irrelevantes para a tarefa). Na verdade, a resposta depende também das estratégias do operador que o levam a tomar uma decisão: uma *estratégia conservadora* que o orienta no sentido de dar uma resposta correta apenas quando tem a certeza de que detetou o sinal, ou uma *estratégia arriscada* que reduz os critérios de incerteza na decisão e leva o operador a gerar um número mais considerável de falsos alarmes (respostas incorretas). A teoria da deteção do sinal foi amplamente utilizada em Ergonomia para estudar as situações de vigilância em que se pretende detetar sinais que aparecem num ecrã de forma mais ou menos esporádica, por exemplo.

Por último, a noção de informação, no seu aspeto quantitativo, deu origem a literatura prolífica e a estudos abundantes em torno do conceito “*carga mental de trabalho*”. Nesta perspetiva, a carga mental dever-se-ia a uma sobrecarga informacional. Esta ideia baseia-se sobretudo nos trabalhos de Broadbent (1958) em que o autor propõe que o ser humano dispõe de um sistema de processamento atencional da informação com uma capacidade limitada (o chamado “canal único de processamento”), que ficaria saturado quando o indivíduo tem de processar demasiadas informações, informações que se sucedem muito rapidamente ou que procedem de múltiplas fontes. Uma das metodologias usadas para medir a carga mental derivada desta conceção é a da “dupla tarefa”. Esta consiste em pedir ao operador que execute duas tarefas (uma principal e outra secundária) e em saturar mais ou menos a sua capacidade de processamento com a execução prioritária de uma das tarefas, determinando qual é a restante capacidade residual para realizar a outra tarefa (aumento ou diminuição do número de erros). A principal crítica feita a esta abordagem da carga mental prende-se com o facto de considerar que a capacidade de processamento do indivíduo é uma constante simultaneamente intra-individual e interindividual.

Outra variante explicativa da carga mental de trabalho menos exigente (já que não postula uma capacidade de processamento

constante) é a proposta de Wickens (1984) em termos de “múltiplos recursos”. Neste modelo, a capacidade de processamento do operador é metaforizada como um depósito de recursos de natureza distinta, correspondentes a diferentes modalidades de tratamento da informação. Estes recursos podem ser solicitados simultaneamente desde que não sejam incompatíveis na realização de uma tarefa (por exemplo, dois tratamentos diferentes: visual e auditivo). Embora este modelo tenha em conta o aspeto qualitativo da informação, o aspeto quantitativo ainda continua a ser determinante (para mais pormenores sobre a noção de carga mental do trabalho, consultar o artigo desta revista: Cánepa Díaz, C. (2013). *Carga mental*. *Laboreal*, 9(1), 109-112. <http://laboreal.up.pt/es/articles/carga-mental/>).

Ainda que as metodologias baseadas exclusivamente na teoria da informação já não sejam utilizadas atualmente para estudar o trabalho, no passado estas permitiram certos avanços na análise ergonómica. Entre outros aspetos, contribuíram para melhorar os postos de trabalho e a qualidade das interfaces homem/máquina através da conceção de sistemas de sinalização que têm em conta a qualidade dos estímulos apresentados, a conceção de dispositivos que consideram a compatibilidade entre sinais e respostas e as estereotípias, a criação de alarmes que assinalam as situações de risco, o acondicionamento de situações de trabalho em que os trabalhadores ficam saturados com demasiada informação, etc.

No entanto, hoje em dia, o aspeto quantitativo já não é preponderante nos modelos cognitivos do processamento da informação aplicados à análise do trabalho. Na análise da atividade visa saber-se, sobretudo, qual é o significado que os operadores atribuem ao seu trabalho: como raciocinam e planificam? Porque adotam certas estratégias para processar ou não o sinal? De que forma a experiência anterior influencia o processamento da informação? De que forma as circunstâncias ambientais, o estado de fadiga do operador ou o seu estado atencional atuam na situação de trabalho? Atualmente, interessar-se pelo processamento da informação significa também interessar-se pelas características dos estímulos e pelos valores do “ruído”, ou seja, pelas variáveis individuais e contextuais que influenciam o processamento da informação.

BIBLIOGRAFIA

Broadbent, D. (1958). *Perception and Communication*. London: Pergamon Press.

Cuny, X.(1982). L'analyse du travail en termes de messages et de signaux. *Le Travail Humain. Hommage à Jean-Marie Faverge: méthodologie et étude du travail*, 45, 1, 57-63.

Donders, F. C. (1969). On the speed of mental processes (W. G. Koster, Trans.). In W. G. Koster (Ed.), *Acta Psychologica*, Vol. 30. *Attention and performance II* (pp. 412-431). Amsterdam: Northland Publishing Company. (Original work published 1867/68).

Edwards, E. (1971). Communication theory. In W.T. Singleton, R.S, Easterbay & D. Whitfield (Eds.), *The human operator in complex systems* (pp 39-53). London: Taylor and Francis.

Faverge, J-M. (1953). La théorie de l'information en psychologie expérimentale. *L'année psychologique*, 53(2), 463-476.

Ochanine, D.A. (1971). *L'homme dans les systèmes automatisés*. Paris: Dunod, col. Sciences du comportement.

Ombredane, A., Faverge, J-M. (1955). *L'analyse du Travail*. Paris: PUF.

Wickens, C.D. (1984). Processing resources in attention. In R. Parasuraman, & D.R. Davies (Eds.), *Varieties of attention*, (pp. 63-102). New York: Academic Press.

AUTOR

JAVIER BARCENILLAS

Université de Lorraine - Metz

UFR Sciences Humaines et Sociales – Metz,

Équipe PErSEUs: Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs (EA 7312)

Ile du Saulcy, CS 60228, 57045

METZ cedex 01, France

Texto original publicado em 2014.

Inserção

Dennis Castra

O termo “Inserção” nasceu no contexto particular da crise económica que afectou a maior parte dos países da Europa no fim dos anos 70. Na prática, ele traduz a dificuldade de certas categorias da população de aceder ao emprego duradouro. Tratava-se sobretudo, no início, dos jovens sem diploma nem qualificação, e nomeadamente de alguns países da EU de origem estrangeira; mais tarde, dirá respeito aos desempregados de longa duração, os de mais de 50 anos, às mulheres e hoje a todos os beneficiários dos dispositivos de assistência. A noção de inserção é bastante vaga no plano conceptual. Se, por um lado, ela parece próxima do conceito sociológico de integração, por outro lado, evoca também a ideia de um lugar a atribuir a um elemento novo num conjunto que não está espontaneamente pronto a acolhê-lo. Como se esta integração não fosse mais evidente. É de resto sobretudo pela referência ao seu conceito contrário (o de exclusão) que a palavra tomou todo o seu sentido.

Desde o começo dos anos 80, a maior parte dos países europeus desenvolveu políticas orientadas em direcção a este públicos, ainda que a inserção dos jovens pareça mais problemática nos países latinos e a Polónia, que nos países nórdicos e a Alemanha. Na prática, distingue-se frequentemente a inserção dita social (centrada sobre o acesso aos direitos, à formação, à saúde, à habitação...) da inserção profissional propriamente dita. Embora esta distinção pareça, no mínimo, frágil no plano conceptual (como poderá uma inserção não ser, no mínimo, social em contextos fortemente estruturados em torno dos valores económicos e das identidades profissionais?), ela deixa entrever que em muitos casos as metodologias de inserção serão de facto novas formas do trabalho social, mobilizando profissionais da formação, da animação e da acção social clássica. E é bem a questão dos métodos – e das teorias mais ou menos implícitas que os sustentam – que interpela o psicólogo ou psicossociólogo do trabalho e das organizações. Correndo o risco de simplificar, pode-se considerar que estes métodos se repartem em duas grandes famílias:

1. A primeira é essencialmente centrada sobre o sujeito, em torno de um modelo de acompanhamento, de ajuda, de seguimento. Geralmente, a noção de projecto ocupa um lugar central neste modelo, projecto em relação ao qual serão colocadas em prática acções de actualização de conhecimentos, de formação,

associadas a um trabalho sobre as representações, a motivação, a mobilização ou ainda a auto-estima. Não raras vezes, estas acções são precedidas ou acompanhadas de um balanço de competências que é suposto permitir ao sujeito fazer o balanço de si próprio e da sua relação com o mundo profissional. Este modelo consiste, portanto, sobretudo num “trabalho sobre si” para se adaptar às expectativas do mundo económico, o qual é assumido como natural, fora do alcance da intervenção. De acordo com este ponto de vista, os problemas de inserção são primeiro problemas do sujeito, sobre quem recai finalmente todo o peso e a responsabilidade da intervenção, ao ponto de ele ser definido como não tendo os recursos suficientes para fazer face à situação.

2. Um outro modelo consiste em conceber a inserção como um processo interactivo e sistémico, que passa primeiramente pelo estabelecimento de relações com o mundo do trabalho. O profissional da inserção tem por conseguinte previamente construída uma importante rede de relações com as empresas, cujos postos de trabalho conhece bem, como conhece também a dificuldade para recrutar. Ele intervirá como mediador aquando do recrutamento, para contrariar a sobrequalificação no momento da contratação e as discriminações diversas que atingem certas categorias de candidatos. Ele desenvolve um acompanhamento na empresa para favorecer a estabilização no posto de trabalho, limitar os riscos de ruptura e o turn-over. O alvo da intervenção é não somente o sujeito a inserir, mas também, e sobretudo, a gestão dos recursos humanos na empresa. O profissional da inserção define-se como um especialista do trabalho e da organização e não somente em termos de ajuda e de apoio às pessoas em dificuldade. Ele concebe o mundo profissional como um constructo social e não como um dado natural.

Centrado no indivíduo, o primeiro modelo padece de dois limites bem visíveis. Em primeiro lugar, procede essencialmente através de um trabalho sobre as cognições (em sentido amplo: saberes, representações, projectos) bem mais do que sobre as práticas concretas, como se as primeiras gerassem as segundas. Ora, isto constitui um postulado pouco racional para pessoas sem rede social eficaz e que

dominam mal os códigos culturais e as normas do mundo do trabalho. É, por isso, que os projectos construídos nestas condições são, por fim, pouco preditivos. Quanto ao segundo limite, ele decorre de uma proposição simples: o comportamento de uma pessoa depende também, e frequentemente depende em proporções importantes, dos contextos e situações onde se encontra. Pode-se, aliás, pensar que o peso da situação é tanto mais determinante quando se trata de um contexto fortemente constrangedor (o que é o caso da empresa) que pesa sobre um indivíduo de poucos recursos. O segundo modelo, que tenta integrar esta intervenção sobre o contexto, é ao mesmo tempo mais “intrusivo” face à empresa: ele está na interface do social e do económico. Sobre um plano mais teórico, pode apoiar-se sobre uma teoria das práticas sociais, como a de comprometimento, por exemplo, onde o primeiro modelo assenta mais sobre uma teoria do conselho, da motivação e do projecto.

Se querem realmente honrar a sua missão, os dispositivos de inserção devem dar-se os meios para intervir sobre o mercado de trabalho e sobre as práticas internas das empresas. Podese certamente postular que os problemas de inserção são primeiramente ligados a “faltas” das pessoas em causa, o que orienta para posturas reeducativas ou terapêuticas. Fazendo isto, aplica-se as respostas tradicionais do trabalho social a uma questão qualitativamente e quantitativamente nova: os públicos da inserção não são a priori doentes ou deficientes. Como o diz lindamente CASTEL (as metamorfoses da questão social, Fayard 1995), será propriamente um tratamento do indivíduo que convém a um cidadão na plena acepção do termo? Seguramente não. Resta inventar uma profissionalidade adequada. Nesta empreitada, a psicologia – pelo menos a que não reduz os problemas sociais a problemas de pessoas – tem a sua palavra a dizer.

AUTOR

DENNIS CASTRA
 Université Victor Ségalen Bordeaux II
 Département de Psychologie
 3 Place de la Victoire 33076 Bordeaux-Cedex, France

Texto original publicado em 2008.

J

133

Jubilação
Corinne Gaudart

Eis uma palavra que não deixa ninguém indiferente. Condensa, por si só, uma multiplicidade de tensões, senão de conflitos, mas também de esperanças, em que se entrelaçam desafios económicos, sociais, individuais. A minha visão (de ergónomo) incita-me sobretudo a examiná-la não isoladamente mas emparelhada. A reforma é indissociável do trabalho. Neste tempo de “*crise des temps*” (Dubar, 2011), neste tempo em que os tempos sociais se encontram desestruturados, as tensões cristalizam-se na seguinte questão: “*em que idade se deve partir para a reforma?*”.

Se esta questão se coloca hoje como problema, esse nem sempre foi o caso. De um modo radical, inicialmente, quando os trabalhadores morriam em grande número antes de poder atingir a idade da reforma. Desde a Antiguidade que a mortalidade precoce dos mineiros ficou registada. Ramazzini (1700/1990) cita um relatório de Agricola assinalando que as mulheres de uma região mineira chegavam a ter sete maridos devido à sua (deles) muito curta esperança de vida. O mesmo Ramazzini anota que os vidreiros agem com sabedoria e prudência; trabalham 6 meses no ano e descansam o resto do tempo, abandonam o ofício por volta dos 40 anos seja por uma nova profissão seja para descansar o resto da vida dado o desgaste provocado pelo trabalho. Esta dupla questão, envelhecimento pelo trabalho e em relação ao trabalho com vista a fixar uma idade para a reforma foi retomada no séc. XIX com o despertar da industrialização que a torna visível e a coloca de modo mais agudo. Inquieta as corporações e as associações de trabalhadores mas também a burguesia industrial que teme uma baixa de produção por parte dos trabalhadores idosos e desgastados. É por essa época que se vão expandir as instituições de reforma operária, algumas das quais vão fixar a idade do direito à pensão (de reforma) para um ofício no momento (na idade) em que a grande maioria já não poderia trabalhar (Cottureau, 1983). Existe portanto uma certa consciência operária baseada num conhecimento prático do prazo do desgaste nos diversos ofícios (Teiger, 1995).

No contexto mais recente, o do pleno emprego no pós-guerra, o modelo industrial fordista produziu um contrato social. Propõe modos de integração/exclusão dos assalariados idosos, baseado numa organização ternária dos tempos sociais e dos ciclos de vida; a formação para a juventude, o trabalho contínuo para a idade adulta, a

reforma para a velhice. Os assalariados têm um contrato de trabalho vitalício, do fim dos estudos até à reforma. No quadro desse modelo de trabalho industrial, socialmente considerado como desgastante, o avanço na idade é associado a um declínio progressivo. Face a este envelhecimento/declínio a gestão do pessoal favorece a antiguidade e a fidelidade e propõe, pelo menos nas grandes empresas, possibilidades de reclassificação (e colocação) em postos ditos “suaves”. O contrato de trabalho termina por uma reforma na idade fixada e essa reforma é vivenciada pelos assalariados como um pleno tempo livre (Gauillier, & Thomas, 1990). O tempo de inatividade concedido à velhice é indemnizado sob a forma de pensão de reforma; como contrapartida deste direito ao repouso, jovens e adultos guardam um emprego estável e duradouro (Guillemard, 2010).

Este ritmo ternário encontra-se hoje em dia amplamente desestruturado pela flexibilização dos percursos profissionais, as condições de emprego e a sujeição da idade de reforma a determinantes económicas e demográficas, relegando para último plano as lógicas do ofício ou os adquiridos sociais. A idade da reforma torna-se uma variável suscetível de ajustamento. A determinação de uma idade encontra-se “racionalizada” conforme os protagonistas (gestores de empresa, atores públicos), pela convocação ora de um modelo do envelhecimento/declínio justificativo das saídas precoces, ora de um modelo de envelhecimento/experiência permitindo uma manutenção no emprego até mais tarde. Estas duas formas de racionalização pouco caso fazem de facto do trabalho e da sua inscrição nas trajetórias individuais, tal como a reivindicação cada vez mais forte de aceder à reforma (ainda) de boa saúde. Em França, a implementação de um dispositivo de prevenção do carácter penoso do trabalho em 2015 ^[1], permitindo, entre outros a prazo, cartografar os percursos a partir da exposição a fatores de riscos físicos, é uma medida que vai nesse sentido. Permitirá aos assalariados expostos, segundo os critérios fixados, partir mais cedo para a reforma, passar a trabalhar em tempo parcial ou a beneficiar de formações para uma reclassificação.

Este dispositivo ratifica todavia um modelo de desgaste e um modelo do trabalho como degradante da saúde e implica além disso um relativo entendimento entre o empregador e o assalariado sobre as suas condições reais de trabalho. Ora, o trabalho é igualmente indutor de recursos psicológicos e sociais (Clot, 2010) que não deixam de

ter consequências na idade em que se deseja partir para a reforma e sobre a própria concepção de uma boa saúde. Molinié (2005) mostra que os fatores tidos em consideração para se aguentar até à idade da reforma, depois dos 50 anos, relacionam-se com a possibilidade de ter um ofício que permita aprender e realizar um trabalho de qualidade. Estes fatores, para os assalariados, contam mais do que os relativos às condições físicas do trabalho mesmo que essas não possam ser ignoradas. O reconhecimento, pelos pares e pela hierarquia, da experiência construída no decorrer do percurso profissional, a possibilidade de poder investi-la na atividade de trabalho, a de aí prosseguir a sua construção, têm não somente uma função protetora mas também de desenvolvimento (Molinié, Gaudart, & Pueyo, 2012). Esta perspectiva incitaria fortemente a ter em conta a centralidade do trabalho nos debates relativos ao tempo da reforma.

BIBLIOGRAFIA

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur - Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.

Cottureau, A. (1983). Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXème siècle. *Le mouvement social*, 124, 71-112.

Dubar, C. (2011). Temps de crises et crise des temps. *Temporalités*, 13. <http://temporalites.revues.org/1563>

Gaullier, X. & C. Thomas (1990). *Modernisation et gestion des âges. Les salariés âgés et l'emploi*. (Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Ministre délégué auprès du ministre de la Solidarité, De la Santé et de la Protection Sociale, chargé des personnes âgées). Paris: La documentation française.

Guillemard, A.M. (2010). *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite, perspectives internationales*. Paris: Armand Collin.

Molinié, A.F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite? *Pistes*, 7, 1. <http://pistes.revues.org/3254>

Molinié, A-F., Gaudart C. & Pueyo, V. (Edit.). (2012). *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse: Octarès Éditions.

Ramazzini, B. (1700/1990). *Des maladies au travail* (trad. A. De Foucray). Paris: Alexitère Editions.

Teiger, C. (1995). Penser les relations âge/travail au cours du temps. Dans J-C Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Edit.), *Le travail au fil de l'âge* (p. 15-72). Toulouse: Octarès Editions.

NOTAS

[1] <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15504.xhtml#N100C1>

AUTOR

CORINNE GAUDART
Centre National de la Recherche
Scientifique (CNRS)
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
Laboratoire Interdisciplinaire pour la
Sociologie Économique (LISE UMR 3320)
Centre de recherche sur l'expérience, l'âge
et les populations au travail (GIS CREAPT)
55, rue Turbigo, 75003 Paris, France

Texto original publicado em 2014.

Júri

Bernard Prot

É conhecida a fórmula consagrada: “O júri retira-se para deliberar”. Há júris que estudam as questões criminais, outros decidem a atribuição de diplomas. Cita-se aqui apenas dois tipos de júris de entre muitos outros, para sublinhar que estas assembleias participam em funções absolutamente essenciais da organização das nossas sociedades. Para isso, isolam-se durante um momento mais ou menos longo. Mas a expressão é enganadora: o isolamento do júri não é uma ruptura de contacto com a sociedade. Ele visa, pelo contrário, favorecer a expressão mais nítida das vozes divergentes e a confrontação de pontos de vista que podem existir na sociedade. Para não ceder ao argumento de autoridade de um só indivíduo ou de um grupo, é necessário poder falar, argumentar ao abrigo das influências directas. O júri deve também resistir às derivações que decorrem da ordem institucional. Nemeth recorda que os júris de tribunais, que são tão importantes na sociedade americana contemporânea, se constituíram inicialmente contra as decisões profundamente impopulares da coroa britânica, antes da guerra da independência. O júri representa o povo.

É necessário falar e também interpretar os factos que são trazidos ao conhecimento da pequena assembleia. A linguagem e a justiça estão profundamente ligadas quando se trata de pôr um pouco de ordem nos assuntos humanos. Nos anos 1970, os fundadores da psicologia social mostraram que a expressão dos desacordos num júri constitui uma condição essencial ao estudo aprofundado das diferentes dimensões da decisão a tomar. Reduzir a dimensão de um júri não é uma solução para chegar a uma melhor avaliação da situação. Mais ainda, apoiar um ponto de vista minoritário volta a dar vigor ao debate e constitui finalmente uma prova de qualidade no processo de tomada de decisão. A legitimidade social do júri encontra-se igualmente mais bem estabelecida, se no seu seio estão presentes as divisões que existem também na sociedade. Os membros do júri podem assim tentar libertar-se dos seus preconceitos respectivos, a fim de tomar uma decisão qualificada no que respeita ao “deliberado”. Indiscutivelmente, escrevem Moscovici e Doise, dialogar produz bons resultados, guiando velhos hábitos de pensamento para novos canais”.

Precisemos esta última ideia pelo recurso a alguns elementos de história. A palavra júri não tem somente uma fonte judiciária, tem uma fonte importante nos meios profissionais. Com efeito, no século XII,

é “jurado” (zyre) o que prestou juramento, para se tornar mestre de corporação, após diversas etapas probatórias. Júris eleitos administram a corporação, compõem um “corpo de jurados” que controla a totalidade do processo de produção num dado domínio, desde a compra das matérias-primas até à comercialização do produto acabado. Para apreender a mutação profunda que conduziu aos júris contemporâneos, é necessário recordar que as corporações assumem um lugar considerável na organização do ofício, mas também na igreja, que elas financiam, e ainda nas assembleias locais que prefiguram os nossos municípios. Deus, a política e o trabalho estão interligados, se não confundidos, no exercício do poder destes jurados. No século XVI, certos jurados tinham-se tornado verdadeiros oligárquicos. O século das luzes e a Revolução francesa rejeitam esta confusão de autoridades. O juramento deve comprometer cada um em relação aos seus pares, em nome da história partilhada pelos homens. Laicizada, a função do júri torna-se uma responsabilidade colectiva face ao futuro, que cada membro assume a título pessoal.

Mas este ideal revolucionário deixa aberto um imenso problema nos meios profissionais, como o realça particularmente o historiador Kaplan. A lei suprime as corporações e permite “a qualquer pessoa fazer tal negócio, exercer tal profissão, arte ou ofício que ela considerará bom”. No entanto, logo as ruas de Paris se tornam impraticáveis e perigosas, quando cada um se autoproclama cocheiro e conduz os atrelados para ganhar a sua vida e cultivar a sua liberdade individual. À luz deste pequeno exemplo, pode medir-se a amplitude do problema: não nos improvisamos como profissionais. A legislação revolucionária abandona partes inteiras da organização da produção, da transmissão de conhecimentos profissionais. Não existe mais do que “interesses individuais e o interesse geral da coisa pública” escreve sem ambiguidade o Chapeleiro, em 1791. Neste contexto, a existência de um júri constituído com profissionais é uma heresia, dado que uma simples reunião de colegas já é considerada como um travão ao livre exercício da cidadania.

É nos poderosos antagonismos sociais, ideológicos e científicos do século XIX que convém situar a emergência dos diplomas profissionais, ao mesmo tempo que as novas funções administrativas e as técnicas industriais reconfiguram em profundidade os modos de produção e a organização da vida em sociedade. Em França, a ter-

ceira república ^[1] lança as bases de novas e inéditas modalidades de construção de um sistema nacional que se preocupa com a produção, transmissão e validação dos conhecimentos profissionais, após um século em que as iniciativas na matéria são raras e muito limitadas. As palavras de Durkheim opõem-se então ao ideal individualista da lei de 1792: “Nada é mais falso que este antagonismo que se quis estabelecer entre a autoridade da regra e a liberdade do indivíduo”. É “a vida colectiva” que pode manter a regra “para lá das relações efémeras que a encarnam diariamente”, para “constituir um sistema de regras que faz falta actualmente” e organizar as condições “de uma ligação a qualquer coisa que ultrapasse o indivíduo” no domínio do trabalho.

A função de júri profissional inicia então uma nova vida, sobre bases completamente novas. Ao contrário do modelo das corporações que se sufocou no conformismo endógeno, o júri estabelecerá a sua legitimidade sobre instâncias que reúnem as forças heterogéneas de participantes que foram reunidos para que as suas concepções e os seus interesses divirjam: os representantes dos meios patronais, dos sindicatos e os responsáveis do sistema de formação. O júri não tem mais o monopólio do ofício, a sua função é regulada dentro do sistema dos diplomas que, tal como o sistema jurídico, se rege pela lei.

Brucy, que estudou a história da construção dos diplomas do ensino técnico e profissional em França, relata numerosos exemplos dos desacordos que opõem os protagonistas da criação do Certificado de Aptidão Profissional, um diploma que atravessou todo o século XX. Nestas comissões interroga-se sobre a evolução dos empregos, das técnicas, sobre os conhecimentos primordiais, sobre a duração das formações. O diploma deve validar os conhecimentos “dos que terminaram os seus estudos numa escola”, ou, pelo contrário os “que estão ocupados no comércio ou na indústria”? Pretende-se que o diploma seja o mais próximo possível de um tipo de produção industrial ou de uma técnica, cuja mestria é indispensável ao exercício do ofício. Mas se for demasiadamente especializado o diploma perde o seu valor para além da bacia de emprego ou de um único tipo de máquinas. Entre o local e o geral, onde estabelecer a norma de referência? Sobre estas perguntas e também para outras, Brucy escreve que a todos os níveis da sociedade, das comissões locais às instâncias de decisão nacionais, “o exame divide”. É talvez por isso que ele contribui tanto para fazer sociedade. Com efeito

nestas controvérsias, no decurso do tempo, os protagonistas adoptam “verdadeiros princípios de acção” que dirigem a elaboração dos diplomas e das formações.

Os juristas sublinham também que as regras de direito não são independentes umas das outras. São fundadas sobre uma ideia profunda, que não pode realmente ser definida, a ideia de dignidade humana. Recentemente, no domínio dos diplomas em França, considerou-se da mesma maneira que os conhecimentos adquiridos em formação e os conhecimentos desenvolvidos no trabalho deviam ser validados ou invalidados a partir de um mesmo diploma, embora não fossem idênticos, porque devem ser considerados com a mesma dignidade. A dignidade não se define de uma vez para todo o sempre, ela não é a de um indivíduo, mas estabiliza-se mais ou menos num género social. No trabalho, a dignidade define-se nas condições reais de exercício de um ofício, nos recursos técnicos, nas contradições nas quais os profissionais trabalham. Trabalhar, é não somente realizar a produção prevista, mas também definir pontos de vista partilhados sobre o sucesso e o fracasso, o belo gesto e a falta de jeito, a acção digna e a indigna.

Um exemplo junta todos estes níveis, tanto no plano jurídico como no dos conhecimentos: durante o século XX, as novas possibilidades técnicas da medicina questionam as fronteiras do que é possível em matéria de procriação, assim como nos cuidados aos pacientes em fim de vida. O debate social é relançado sobre estas condutas sociais: até onde é permitido ir?

O que proibir? As comissões nacionais que elaboram a lei interrogam-se. Do mesmo modo as que constroem os programas de ensino e os referenciais de diplomas devem reconsiderar os conhecimentos a transmitir e a formação dos profissionais. Confrontado com as situações singulares, o júri local procura por sua vez reencontrar estes princípios gerais. Ele toma a medida da sua validade e dos seus limites face às transformações das técnicas e dos modos de produção que lhe são apresentados aqui e lá. O dilema está no cerne da actividade de um júri, deste ponto de vista. O júri é um “correspondente local” das comissões profissionais consultivas, escreve Werthe. O júri deve realizar a ligação entre o singular e o geral.

O diálogo controverso é o meio desta ligação, quando cada um reconsidera a sua maneira de pensar e de agir e os conceitos gerais

que regulam a vida em sociedade, o pensamento individual torna-se um diálogo entre dois géneros sociais, um ponto de desenvolvimento potencial da acção e do pensamento abstracto. Os trabalhos recentes no domínio dos júris de diplomas profissionais sublinham que a existência dos júris consiste em organizar as condições desta dupla libertação, pela qual se poderia melhor compreender e favorecer as reconversões profissionais.

A lei, assim como o conhecimento, encontra ou perde os seus significados nesta actividade de normatividade, segundo o termo de Canguilhem, que sublinha por essa via o trabalho colectivo de renovação das normas. É necessário pensar este desafio no contexto de sistemas jurídicos e de sistemas de diplomas implicados na reconfiguração europeia. A standardização pode tornar-se uma normalização assegurada por peritos, os particularismos culturais podem tornar-se refúgios identitários. Conscientes destes desafios, pode apreciar-se a função insubstituível dos júris: quando as leis e os conhecimentos devem transpor fronteiras, mais do que nunca, é útil organizar lugares de deliberação, onde as discordâncias criadoras permitem a emancipação em relação aos pensamentos fixos de todas as ordens, tanto dos indivíduos como das mais vastas ideologias.

Emprestar-se-á ao jurista Supiot, esta fórmula determinante para a actividade dos júris: “O Direito não é a expressão de uma Verdade revelada por Deus ou descoberta pela Ciência; não é mais um simples instrumento que poderia julgar-se à medida da eficácia (eficaz para quem?). Como os instrumentos de medida da Melencholia de Dürer, ele serve para aproximar, sem nunca a poder atingir, uma representação justa do mundo”.

BIBLIOGRAFIA

Brucy, G. (1998). *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel. (1880-1965)*. L'Etat, l'Ecole, les Entreprises et la certification des compétences. Paris: Belin.

Maillard, F. (2006). *Les diplômes de l'Education nationale dans l'univers des certifications professionnelles. Nouvelles normes nouveaux enjeux*. Ministère de l'éducation nationale: CPC Documents, N° 3.

Nemeth, C.-J. (1990). *Processus de groupes et jurys: les Etats Unis et la France*. In Serge Moscovici, *Psychologie sociale*. Paris: PUF.

Moscovici, S. & Doise, W. (1992). *Dissensions et consensus*. Paris: PUF. Kaplan, S.-L. (2001). *La fin des corporations*. Paris: Fayard.

Werthe, C. (2003). L'évaluation collective: l'exemple d'un jury de validation des acquis. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 3, 245-268. Clot, Y. & Prot, B., (2003). Expérience et diplôme: *une discordance créa-trice*. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 3, 183-201.

Prot, B. (2006). Un point critique du développement: Le concept potentiel. *Psychologie de l'interaction*, 23, 137-165.

Supiot, A. (2005). *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*. Paris: Seuil.

NOTAS

[1] As duas primeiras Repúblicas tiveram uma existência muito curta: a I República durou doze anos, aquando da Revolução Francesa (1792-1804), a II República teve uma duração de quatro anos, de 1848 a 1852. A III República inscreveu definitivamente o país num regime democrático.

AUTOR

BERNARD PROT
Centre de recherche sur le Travail
et le développement
Conservatoire national des Arts et Métiers
292, rue Saint Martin
75141 Paris Cedex 03, France

Texto original publicado em 2008.



Karasek

Marianne Lacomblez e Nicole Vézina

O modelo *demand-control* de Robert Karasek (1979) foi um dos mais citados nos trabalhos que tomaram como objecto de investigação o stress no trabalho, ou ainda dos que se dedicaram ao estudo dos efeitos do trabalho sobre o estado de saúde e bem-estar dos assalariados.

Karasek quis contribuir para uma análise menos grosseira das características do ambiente de trabalho, demonstrando que é essencial distinguir: por um lado, os factores correspondentes ao que é esperado do trabalhador, ao que lhe é “pedido”; e por outro lado, os factores relativos ao que ele designa por *discricção* ou a latitude de decisão, ou seja, tudo o que a organização do trabalho gera, e que se revela ao nível do trabalhador, dando-lhe – ou não – os meios para decidir como responder de maneira adequada a esse pedido. Ele considera que “a latitude decisional do trabalho de cada um é o constrangimento que modula a descarga de stress ou a transformação deste em energia para a acção” (Karasek, 1979, p. 287, tradução livre).

A análise apoia-se sobre os dados que resultam de estudos conduzidos nos Estados Unidos e na Suécia, com a participação de sujeitos ocupantes de postos de colarinho branco e essencialmente masculinos porque “outras investigações indicaram que a relação entre trabalho e estado mental é frequentemente mais complexa para as mulheres, em razão da solicitação adicional do trabalho em casa” (Karasek, 1979, p. 289, tradução livre). Recorreu-se a questionários organizados em torno de 6 grupos de itens: do lado das variáveis independentes, itens relativos aos “pedidos” transmitidos ao trabalhador e à latitude decisional; do lado das variáveis dependentes, itens que têm por objectivo avaliar o eventual estado de esgotamento e de depressão, bem como os indicadores que, nos Estados Unidos, procuraram avaliar a satisfação no trabalho e na vida em geral, enquanto que na Suécia as questões referiam-se ao consumo de soníferos e de tranquilizantes bem como a uma estimativa do número de dias de doença. Os resultados diferenciam quatro tipos de empregos, que são de facto a consequência do cruzamento das duas variáveis independentes: situações nas quais o pedido e a latitude são convergentes (pedido e latitude fracos ou pedido e latitude elevados) ou situações onde divergem (fraco pedido e forte latitude ou forte pedido e fraca latitude). Estes últimos revelam-se iam mais fonte de tensões, os outros dois colocando-se sucessivamente sobre um eixo interpre-

tativo de “nível de actividade”, que apresenta um balanço dos mais positivos para os casos de forte pedido e de forte latitude decisional.

A conclusão geral é, desde logo, evidente para o autor: a satisfação mais elevada é associada aos “empregos activos” que associam os desafios de uma resposta a um forte pedido e de um bom uso do julgamento e da *discrissão*. E dado que se compreende melhor sempre a perspectiva de uma análise quando ela nos refere ao que se opõe, sublinha-se que as últimas linhas do artigo fundador do modelo *demand-control* fazem menção a Frederick Taylor, ao qual Karasek opõe propostas na concepção da organização do trabalho, que assentam sobre o alargamento das latitudes de decisão, “independentemente das mudanças no peso do pedido” (Karasek, 1979, p. 303, tradução livre).

Recorde-se ainda que, após críticas que têm sido emitidas e contribuições diversas, o modelo integrou mais tarde várias dimensões que o enriqueceram de uma outra atenção atribuída, por exemplo, ao apoio social (nomeadamente o dos colegas e da hierarquia) ou à insegurança do emprego.

Este modelo *demand-control* é, indubitavelmente, o fruto de uma pesquisa longa, integrada no conjunto dos estudos que se situam no campo de investigação em questão, conduzido com seriedade, tratado e interpretado com a preocupação do rigor, da precisão e da prudência – e o artigo que citamos é disso prova. Estas qualidades contribuem para explicar o sucesso do contributo de Robert Karasek que inspirou novas formulações que se queriam mais próximas do que as constatações pareciam dar a ver. Assim utilizou-se muito as noções de “stress negativo” – *distress* – e de “stress positivo” – *eustress* – a fim de distinguir os casos em que a pessoa percebe a situação como ameaçadora, enquanto considera não dispor dos recursos necessários para lhe fazer face, dos casos em que a pessoa encara a situação como um desafio que exigirá a mobilização de recursos de que dispõe. Reencontra-se efectivamente a ideia da latitude como variável que transforma o stress em energia para a acção.

Mas onde estão os limites, no local de trabalho, de um eustress?

Na transposição do acordo-quadro europeu de 2004 ^[1] que visa melhor prevenir o stress nas empresas, os parceiros sociais de alguns países quiseram suprimir qualquer referência ao “stress positivo”, porque isso acabaria por aceitar que se possa conceber situações de

trabalho que conduzem a ultrapassar os seus limites a longo prazo.

Além disso, em conformidade com o paradigma definido, esperar-se-ia que situações que apresentam características de bom controlo sobre as exigências do trabalho, não fossem propícias a um stress negativo para os que aí exercem a sua actividade. Ora, uma investigação mostra que, tendencialmente, respostas a questões relativas à latitude de decisão, revelando um bom domínio das condições em que se exerce a actividade, podem ser associadas, de forma significativa, a uma constatação de *distress* (Torres, 2006).

Um outro estudo obtém resultados não coerentes entre a latitude decisional, medida através dos índices sobre a autoridade decisional e a utilização das habilidades propostas mais tarde por Karasek e Theorell (1990), e a margem de manobra de trabalhadoras manuais descrita pelos ergónomos num contexto onde a organização do trabalho cria “situações-gargalo” (Vézina et al., 2003).

A questão é portanto esta: o que medem os índices de Karasek, que factores não tem ele em conta, de que trabalhador fala ele e face a que dilema o coloca?

Nos índices elaborados por Karasek e Theorell (1990), define-se sistematicamente a utilização das habilidades como uma componente positiva da latitude decisional. Assim, quanto mais uma pessoa as utiliza, mais a sua latitude será considerada elevada. Fazendo referência aos estudos de Teiger, Laville e Duraffourg (1974) sobre o trabalho repetitivo e, neste seguimento, os de numerosos investigadores, estas duas características do trabalho não andam necessariamente a par e o trabalho em cadeia, embora muito constrangedor (sem latitude decisional), pode exigir muita habilidade e mobilizar uma grande criatividade para conseguir realizar o trabalho respeitando as exigências de velocidade e de qualidade.

No contexto da implantação de novas organizações do trabalho, quer seja em módulos ou células, a tendência é frequentemente de deixar as equipas tomar um certo número de decisões sobre a gestão interna da produção, uma outra componente positiva da latitude decisional de Karasek e de Theorell (1990). No entanto, o aumento deste tipo de autoridade decisional (repartição das tarefas, ordem dos lotes, disciplina, por exemplo) não é sempre sinónimo de um maior controlo sobre as exigências do trabalho e pode mesmo trazer mais stress, como nos casos em que os trabalhadores não receberam nem

os meios, nem a formação necessários (Vézina et al., 2003).

As situações de trabalho são muito variáveis e pode-se perguntar se as respostas obtidas para calcular o nível de cada um dos índices da latitude decisional vai sempre no sentido inicialmente previsto pelos criadores do modelo *demand-control*. Parece que uma utilização não adaptada das questões e dos índices deste modelo pode conduzir a uma interpretação errónea dos resultados.

A margem de manobra, um conceito vizinho do de latitude decisional, é um conceito fundador em ergonomia da actividade (Guérin et al., 2001), sendo muito importante bem defini-lo para melhor o avaliar. Durand et al. (2008) tentaram fazer um balanço de todos os indicadores da margem de manobra de um trabalhador que regressa ao trabalho após uma ausência devida a uma lesão. Eles identificaram um grande número de indicadores pertencentes a diferentes categorias (condições de trabalho, actividade, características pessoais, etc.), mas sobretudo, eles desenvolveram o conceito de margem de manobra efectiva. Por exemplo, ainda que uma pessoa possa escolher de entre vários instrumentos, são reunidas as condições para que possa realmente utilizá-los?

No modelo de Karasek, considerando que a *discrção* deixada ao trabalhador resolve qualquer problema que estaria em relação com as fontes potenciais de “tensão” no local de trabalho, os “pormenores” dos constrangimentos da actividade podem não ser objecto de uma análise atenta. No entanto, estes são passíveis de impedir de assumir o exercício de uma autonomia esperada, ou mesmo exigida.

No âmbito desta abordagem, considera-se a especificidade das condições de trabalho como quase insignificante, porque o objectivo essencial é colocar em evidência “leis fundamentais” que presidem à relação do indivíduo com o seu trabalho. É necessário contudo sublinhar que o grau de generalidade dos itens propostos transporta então as respostas para o plano das atitudes “conceptuais”, como o dizia Jean Marie Faverge, distinguindo-as das “operatórias” porque umas organizam “uma visão do mundo exterior, por associação, estruturação, procura de uma coerência no sistema de representação do lugar ocupado por nós neste mundo” (Faverge, 1967, p. 87, tradução livre) e as outras ancoram a análise no que caracteriza efectivamente as situações de trabalho. Pode-se concluir que o modelo *demand-control* é o resultado de uma escolha metodológica que acaba

por nos transmitir, essencialmente, informações relativas à forma como os trabalhadores se situam globalmente, numa certa época e em certos países, face ao que o mundo do trabalho exige deles.

Para rematar esta crítica, destacamos que predefinindo deste modo as questões que têm sentido para avaliar o bem-estar no trabalho, Robert Karasek tomou efectivamente posição e designou o que deveria mudar. É provavelmente uma outra razão do sucesso da sua contribuição: a sua análise foi levada “pelo ar do tempo”, aquela que soprou, desde o fim dos anos 70, sobre a maioria das empresas em estado de reorganização permanente e que legitima o facto de se querer garantir aqueles (e aquelas...) que se mostram mais aptos a acompanhar a evolução e os objectivos dos projectos – qualquer que seja o peso do pedido...

E de facto, o assalariado “equilibrado”, que emerge do modelo *demand-control*, não revela nenhuma insuficiência que o impediria de ser “proactivo”: ele interessa-se por tudo o que lhe permitirá bem assumir a função que lhe foi atribuída, procurando ter o controlo dos factores que poderiam interferir com o bom desenrolar da sua actividade.

Sublinhe-se ainda que o dilema que é colocado ao trabalhador não é, de maneira nenhuma, o de um debate relativo às opções da empresa, à divisão do trabalho que aí prevalece, à justificação das mudanças técnicas e organizacionais ou aos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais. Neste modelo, o assalariado não é o protagonista de um debate, de uma negociação, de um lugar onde o seu ponto de vista sobre as situações de trabalho é essencial para a sua melhoria. É certamente uma constatação que vale para a maioria das políticas de gestão dos recursos humanos; mas ao falar-se muito de latitude decisional, acabar-se-ia por esquecer que o espaço de controlo em questão é, na verdade, predefinido.

Em jeito de conclusão, coloca-se a tónica sobre o facto de Robert Karasek ter desenvolvido um modelo de compreensão das situações de trabalho que contribuiu grandemente para fazer evoluir o debate, mas é importante salientar os elementos do sistema que não são tomados em consideração ou aqueles que podem ser mal interpretados. Por um lado, os investigadores que se limitam a este modelo podem ser impedidos de identificar os determinantes do trabalho a transformar para proteger a saúde. Por outro lado, apesar do inte-

resse de utilizar questões estandardizadas que permitem comparar os estudos entre elas, não podemos deixar de constatar que as diferentes questões propostas para construir os índices do modelo não são sempre apropriadas às diferentes situações de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

Durand, M.J., Vézina, N., Baril, R., Loisel, P., Richard, M.-C. & Ngomo, S. (2008). *Étude exploratoire sur la marge de manœuvre de travailleurs pendant et après un programme de retour progressif au travail: définition et relation(s) avec le retour en emploi*. Montréal: Collection Études et Recherches – IRSST, Projet 099477.

Faverge, J.M. (1967). *Psychosociologie des accidents du travail*. Paris: PUF.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J. & Kerguelen A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon: ANACT

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work-stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Book Inc.

Teiger, C., Laville, A. & Duraffourg, J. (1974). Nature du travail des O.S.: une recherche dans l'industrie électronique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1, 7-18.

Torres, I. (2006). Mudanças organizacionais, saúde e bem-estar na banca portuguesa. Idade e sentidos do trabalho numa nova relação salarial (resumo). *Laboreal*, 2, (2), 62-65.

Vézina, N., Stock, S.R., Simard, M., Saint-Jacques, Y., Boucher, M., Lemaire, J. & Trudel, C. (2003). *Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de boîtes Phase 2: Étude de l'implantation des recommandations*. Montréal: Collection Études et Recherches – IRSST, R-345. [http:// www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100006.html](http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100006.html).

NOTAS

[1] Ver, nomeadamente, http://hesa.etui-rehs.org/fr/dossiers/dossier.asp?dos_pk=11#rub62

AUTORES

MARIANNE LACOMBLEZ

Centro de Psicologia da Universidade do Porto
Rua Dr. Manuel Pereira da Silva,
4200-392 Porto

NICOLE VÉZINA

Université du Québec à Montréal,
Département de kinanthropologie,
Case postale 8888, Succursale Centre-Ville,
Montréal, (Québec) Canada H3C 3P8

Texto original publicado em 2008.

Kronos

Raoni Rocha

Definição e breve histórico

Kronos, ou Actogram Kronos, é um *software* de suporte à análise do trabalho, que torna visível a *evolução de atividades laborais ao longo do tempo*, em curtos ou longos períodos. Através de registros automáticos de data e hora, é possível obter gráficos e dados estatísticos sobre a duração e as transições de variáveis previamente definidas por um observador.

O Kronos foi desenvolvido por Alain Kerguelen e lançado oficialmente em 2001, em versões francesa e inglesa, com o intuito de responder às necessidades de ergonomistas e psicólogos do trabalho em projetos de análise da atividade (Kerguelen, 2008). Em 2012, a interface do programa foi inteiramente renovada, com o acesso às funções realizando-se de formas mais simples e interativa. Em 2014, esta ferramenta ganhou a sua versão em português, tanto para o *software*, quanto para o seu manual de utilização.

Mesmo sendo lançado de forma oficial somente em 2001, o *software* já era desenvolvido desde o início dos anos 90 (Kerguelen, 1991) e, a partir de então, foi aplicado de diversas maneiras e em diferentes ocasiões. Duarte (1994), um dos primeiros a fazê-lo, utiliza o Kronos no desenvolvimento da crônica da atividade de um operador de sala de controle em uma refinaria de petróleo, buscando mostrar as regulações e estratégias realizadas por ele em situação calma e situação perturbada. Assunção (2004), através do Kronos, justifica as sequências de operações e posturas adotadas por caixas de um hipermercado, contrapondo abordagens tradicionais que identificam e prescrevem “posturas corretas” que os trabalhadores devem adotar. Estryn-Behar et al. (2011), no estudo de agentes de uma instituição de acolhimento para idosos, se apoiam no Kronos para mostrar como a organização do trabalho determina a maneira na qual esses agentes podem realizar as suas tarefas. Delgoulet, Weill-Fassina e Mardon (2011) desenvolveram um estudo que buscou compreender em que medida as condições de trabalho de agentes de escolas maternas foram fontes de penosidade para eles (em termos de consequências físicas e psicológicas), mostrando os resultados por meio do Kronos. Le Bris e Barthe (2013) aplicam o Kronos para estudar o rodízio de equipes de montagem na indústria aeronáutica, ilustrando a dinâmica na qual essas equipes realizam rodízios entre si e propondo princípios para a organização

deste rodízio. Rocha, Mollo e Daniellou (2014), por fim, utilizam o Kronos para avaliar a evolução do discurso sobre a segurança durante a implantação de um método de desenvolvimento de cultura de segurança numa empresa francesa de distribuição de energia elétrica e gás.

Baseado nos diferentes objetivos sobre os quais o Kronos foi aplicado, este artigo busca, além de defini-lo, mostrar sucintamente o seu funcionamento, suas principais contribuições e limites práticos.

Como funciona o Kronos?

A utilização do Kronos pode ser feita através de observação direta *in situ* ou *a posteriori*. Observações *in situ* são realizadas por meio do *actopalm*, vertente do Kronos desenvolvida especificamente para *palmtops* ou PDA's (*Personal Digital Assistant*), computadores de dimensões reduzidas, que normalmente cabem no bolso ou na mão do observador. Observações *a posteriori* são realizadas por meio de análises de filmes da atividade, que podem ser integradas no Kronos.

In situ ou *a posteriori*, a utilização do *software* demanda a compreensão de duas noções básicas: os “protocolos de descrição” e as “classes de observável”. Um protocolo de descrição é uma tabela de códigos de eventos definidos pelo observador para ler as suas variáveis (ou observáveis). Este protocolo permite organizar as observáveis em estruturas hierárquicas, que serão divididas em subcategorias. O elemento hierarquicamente mais alto do conjunto das observáveis definidas no protocolo é denominado “classe de observável”, função que permite associar um evento a uma duração: cada evento gera um estado que será interrompido pela ocorrência de outro evento da mesma classe de observável.

Por exemplo, se desejamos conhecer os deslocamentos de uma secretária nas diferentes salas em que ela trabalha, podemos denominar a classe de observável como “Local” e as subcategorias como “Recepção”, “Escritório 1” e “Escritório 2”, etc. Durante a observação, o observador registra as mudanças de local e o momento das mudanças. O período e a duração em cada um dos locais serão determinados pelo intervalo entre o local atual e o próximo local. Podemos, assim, ler cronologicamente os deslocamentos dessa secretária, observando quando e por quanto tempo ela permaneceu em cada um dos locais definidos no protocolo.

É possível, também, definir mais de uma variável para a observação. Retomando o exemplo acima, podem ser observados simultaneamente o *local* com a *atividade* realizada pela secretária (ex.: organização da agenda, atendimento ao telefone, atendimento ao cliente, etc.). Para isso, é necessário definir pelo menos duas classes de observáveis – como “Local” e “Atividade” – e as subcategorias de cada uma delas – como “Recepção”, “Escritório 1” e “Escritório 2” (para Local) e “Organização da agenda”, “Atendimento ao telefone”, “Atendimento ao cliente” (para Atividade).

Além de local e atividade, outras classes de observáveis (e subcategorias) comumente utilizadas através do Kronos são “tipos de comunicação” (“verbal”, “gestual”, etc.), “direção do olhar” (“para a máquina X”, “para o colega Y”, para o aparelho Z”) e “postura” (“de pé”, “sentado”, “inclinado”, etc.).

Quais as principais contribuições e os principais limites do Kronos?

As principais contribuições deste *software* se relacionam com a visualização do trabalho através de gráficos e a obtenção de estatísticas das variáveis.

Os gráficos permitem uma representação do desenvolvimento temporal de determinada observável. É possível verificar visualmente, por exemplo, quais atividades foram mais realizadas, em que local um determinado funcionário esteve, ou qual movimento foi mais solicitado. Esses gráficos são personalizáveis: podemos escolher o período a ser exibido, o modo de visualização por classe de observável (linhas, motivos, primeiro plano ou plano de fundo, etc.) e as propriedades da apresentação por categoria (cores, espessura das linhas, etc.).

Os elementos do gráfico podem, num segundo momento, ser formalizados através de indicadores estatísticos de durações de estado. Podemos obter estatísticas relacionadas tanto com a duração dos estados (ex.: uma secretária passa 30% do tempo observado na recepção, 40% do tempo observado no escritório 1 e 30% do tempo observado no escritório 2), quanto com a distribuição dos estados (ex.: um funcionário de lavanderia realiza a atividade de lavar a roupa poucas vezes, mas durante muito tempo, e a atividade de passar a roupa muitas vezes durante pouco tempo). As estatísticas permitem,

também, que vejamos as relações de simultaneidade das observáveis escolhidas, nos casos em que há mais de uma classe de observável definida (ex.: uma secretária permaneceu 25% do tempo observado *organizando agenda na recepção* ou 17% do tempo em *atendimento ao telefone no escritório 1*).

O Kronos é, portanto, uma ferramenta extremamente útil na coleta de dados sobre o trabalho, pois nos permite observar a evolução de variáveis relacionadas à atividade realizada. Uma evolução que se dá tanto de forma visual, através dos gráficos, quanto de forma numérica, através das estatísticas fornecidas.

Por outro lado, se o *software* é eficaz na coleta de dados sobre trabalho, Kerguelen (2008) nos mostra que ele também apresenta alguns limites e cuidados que devem ser discutidos.

O primeiro deles se refere à definição das observáveis. Em alguns casos, essa definição pode ser clara do ponto de vista de índices visuais, mas pode não corresponder a uma descrição apropriada de acordo com os objetivos do trabalhador. Imaginemos, por exemplo, uma operadora que trabalha numa máquina de fabricação de peças de metal. Ela deve alimentar a máquina, separar as peças produzidas, controlar a qualidade através do descarte de peças defeituosas, limpar as peças, etc. Cada uma dessas atividades são, então, definidas no protocolo de descrição como “Alimentação”, “Separação”, “Controle” e “Limpeza”. Durante as discussões com a operadora verificasse que a atividade de descarte das peças (definida como “Controle”) não se limita somente ao período de controle de qualidade, mas ocorre também durante a separação de peças. O risco reside no fato de que, confiando exclusivamente nas observáveis definidas pelo observador, representações errôneas do trabalho real da operadora sejam produzidas. Para evitar esse tipo de situação, principalmente em atividades de dimensões mais complexas, é interessante que se busque definir observáveis exclusivas (e excludentes entre si) que permitam responder às exigências de um referencial temporal não ambíguo.

O segundo desses cuidados se refere à distinção entre categorias descritivas e interpretativas. Alguns eventos não necessitam de interpretação na definição das observáveis, pois o evento contém nele mesmo todas as informações necessárias à codificação. Por exemplo, observáveis relativas a deslocamentos (localizações), posturas, utilização de ferramentas ou direção do olhar, permitem facilmente

a construção de observáveis exclusivas. Por outro lado, codificações relativas ao desenvolvimento de uma atividade, geralmente supõe a inferência dos objetivos buscados pelo ator observado. Um exemplo que ilustra esse fato é a análise das comunicações verbais. Se algumas de suas características podem ser codificadas sem que se recorra à interpretação (como definição do interlocutor ou dos objetos da comunicação), as comunicações verbais geralmente necessitam do conhecimento do contexto, da tarefa realizada e da linguagem profissional do coletivo de trabalho analisado. Para superar esses riscos é necessário que se faça uma distinção entre códigos descritivos e interpretativos. Os códigos descritivos correspondem a categorias relativas a indicadores diretos e não ambíguos, como deslocamentos, posturas ou direção do olhar. Já os códigos interpretativos podem exigir conhecimentos específicos de um observador, fazendo referência a elementos do contexto, como comportamentos complexos e comunicações verbais.

Mesmo com limites inerentes a toda ferramenta tecnológica, o Kronos se apresenta como um suporte que possibilita tornar visível uma parte da atividade. Não se trata, portanto, de um método que, por si só (e sem observações do pesquisador ou entrevistas com os trabalhadores), determina um diagnóstico ergonômico, mas como uma ferramenta que dá sustentação ao primeiro e principal objetivo de analistas do trabalho: compreender este trabalho, para então buscar formas de transformá-lo e desenvolvê-lo.

BIBLIOGRAFIA

Assunção, A. A. (2004). A cadeirologia e o mito da postura correta. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(110): 41-55.

Delgoulet, C., Weill-Fassina, & A., Mardon, C. (2011). Pénibilités des activités de service et santé des Agents Spécialisés des Écoles Maternelles. Des évolutions avec l'âge. *Activités*, 8(1), pp. 2-25, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>

Duarte, F. (1994). *A análise ergonômica e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil*. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Estry-n-Behar, M., Chaumon, E., Garcia, F., Milanini-Magny, G., Bitot,

Th., Ravache, A.E., & Deslandes, H. (2011). Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie. *Activités*, 8(1), pp. 77-103, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>

Kerguelen, A. (1991). Pre and post observational categorisation, application to the kronos software aid for activity analyses. In Y. Quéinnec, & F. Daniellou (Eds.), *Designing For Everyone* (pp. 504-506). London: Taylor & Francis.

Kerguelen, A. (2008). Actogram Kronos: un outil d'aide à l'analyse de l'activité. In H. Norimatsu, & N. Pigem (Eds.), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.

Le Bris, V., & Barthe, B. (2013). Écrits de relève de poste: une activité continue. *Activités*, 10(1), 31-54, <http://www.activites.org/v10n1/v10n1.pdf>

Rocha, R., Mollo, V., & Daniellou, F. (2014). Work debate spaces: A tool for developing a participatory safety management. *Applied Ergonomics*, 46, 107-114.

AUTOR

RAONI ROCHA

Curso de Engenharia de Saúde e Segurança

Laboratório de Ergonomia

Universidade Federal de Itajubá -

Campus Avançado Itabira

Rua Irmã Ivone Drumond, nº 200,

Distrito Industrial II

Itabira MG, Brasil

Texto original publicado em 2015.



Laboratório. Onde “fazer ciência”?

Catherine Teiger

Onde “fazer ciência” [1]? Uma tal questão pode parecer absurda! A primeira resposta que vem à mente de qualquer pessoa é bem esta: “num laboratório!”, lugar evidente de construção dos conhecimentos num domínio particular. O dicionário histórico da língua francesa (Rey, 1998, p.1955) - referência obrigatória para este exercício de redefinição do vocabulário de *Laboreal* - descreve o percurso da significação do termo a partir da sua criação relativamente tardia no século XVII em França (1620). Enquanto termo científico - já - ele é formado a partir do verbo latino *laborare*: dar-se ao trabalho, lavrar (forma de trabalho físico mais prevalente na época). Ela designa primeiramente o “local equipado para fazer experiências, investigações, preparações científicas” que requerem um equipamento particular, tal como é o caso dos farmacêuticos (1620) e dos químicos (1671). Um século mais tarde, o termo é aplicado também ao destilador e ao “local onde ele prepara os seus produtos” (1727), o que se assemelha à química. No final deste século, designar-se-á também por “laboratório” uma parte de um objeto técnico concreto, o forno de revérbero, “lugar onde se efetuam as trocas de calor, as reações químicas (1757)”. Depois, o sentido passa a ser figurado e estende-se ao “lugar onde se faz investigações intelectuais, onde as estudamos” (1765). Atualmente, encontramos os dois sentidos para qualificar os lugares onde fazemos ciência, seja no domínio das ciências da matéria e da vida onde se pratica a experimentação, ou no domínio das ciências humanas e sociais, mesmo se não se pratica a experimentação. Em contrapartida, é de notar que o lugar onde se efetua trabalho manual não teve direito durante muito tempo a esta designação de “laboratório”.

Na linguagem científica corrente, em oposição ao conceito de “laboratório”, lugar de investigações experimentais e de cientistas, situa-se “o terreno”, lugar de pesquisas empíricas e dos práticos da intervenção.

Porquê, então, a questão de “onde fazer ciência?” se coloca quando nos interessamos pelas ciências do trabalho? Onde é legítimo construir conhecimentos válidos sobre o ser humano no trabalho e, além disso, conhecimentos permitindo agir sobre o trabalho a fim de desenvolver a saúde e as competências dos trabalhadores e assegurar simultaneamente a qualidade do trabalho? No laboratório OU no terreno? No laboratório E no terreno? E como fazer ciência num e noutro caso? Para quem e com quem?

Tradicionalmente até ao final dos anos sessenta do século passado era claro para todos que os que faziam experiências em laboratório faziam ciência, atribuindo aos práticos papéis secundários, uma vez que se limitariam a fazer uma aplicação no terreno - isto é, aos problemas colocados na empresa - dos conhecimentos fundamentais produzidos em laboratório. Fora do laboratório, não há saudação nem reconhecimento por parte do meio universitário!

Mas os jovens ergónomos e psicólogos do trabalho do século XXI serão, sem dúvida, fortemente surpreendidos ao descobrir a existência deste debate teórico-prático sobre uma questão que já há muito tempo deixou de ser levantada da no seu meio. As investigações são praticamente todas conduzidas atualmente “no terreno”, segundo uma démarche que associa, de forma geral, estreitamente investigação e intervenção (conhecimentos e ação) e já ninguém põe isto em causa.

No entanto, esta nova postura foi objeto de acesas polémicas e de tomadas de posição por vezes rígidas durante uma vintena de anos (dos anos sessenta aos anos oitenta), no período de emergência da ergonomia em França. Um certo número de manifestações científicas e de publicações tiveram lugar sobre este tema de “onde fazer ciência” [2], alguns defendendo a ideia de que se poderia articular as duas abordagens, tendo cada uma vantagens e desvantagens (Teiger, Laville & Dessors [3], 1979-1980). Olhando para trás, constata-se que a década 1965-1975 constituiu um período de transição, o momento difícil da passagem de um paradigma de investigação para outro, ou seja, do laboratório para o terreno. A questão essencial permanece, a de saber qual é o objetivo prosseguido e que significado têm esses lugares em relação à questão do trabalho, aos parceiros envolvidos e aos critérios aceites de qualidade dos conhecimentos.

Esta nova era (a coexistência de dois paradigmas que nos interessa aqui), instaurada nos anos 70’ terá uma curta duração. Progressivamente, o paradigma experimental puro desaparecerá provavelmente devido a vários fatores: a crescente complexidade das atividades de trabalho ligadas à informatização e à automatização que tornaria a simulação das tarefas,, muito em voga nos anos sessenta, cada vez mais difícil mesmo se este método continua ainda hoje em vigor (Béguin & Weill-Fassin, 1997); o carácter incontestavelmente cronófago desta dupla démarche; a existência de meios mais

sofisticados de registo e tratamento de observações, como é o caso do software *Actogram Kronos* (Kerguelen, 2008). Por outro lado, é de referir a menor importância atribuída à medida enquanto tripé metodológico da ergonomia que na época se traduzia em observações, medições e entrevistas; devido, talvez também, a uma maior aceitação do método indutivo nos meios de investigação sobre o trabalho que passaram assim a admitir que os resultados obtidos desta forma não são somente simples “anedotas” (Duraffourg, 2013, p. 147) sem valor heurístico.

Desta forma tomamos consciência que uma disciplina científica é qualquer coisa de vivo que se constrói com paradigmas, cuja evolução é incessante, como sublinhava Thomas Khun (1962), e que é bom, por vezes, olhar para trás para ver de onde vimos. A história da ergonomia francófona (dita da atividade) é disto um bom exemplo.

O que é que se passou, então, neste período que corresponde também a uma valorização crescente das investigações decididamente orientadas para a ação de transformação, a realizar nas “realidades de trabalho” com os outros atores envolvidos? Duas causas convergentes impulsionaram esta revolução: sinais do tempo, sem dúvida (ver nomeadamente em sociologia a teorização da investigação qualitativa e indutiva com a “grounded theory” ou “teoria ancorada nos factos” de Glaser et Strauss, 1967), mas sobretudo, neste final da década de sessenta, a erupção da “demanda social” sobre as questões da saúde no trabalho. Esta “demanda” foi encaminhada pelas organizações sindicais para os locais de investigação, tais como o *Conservatoire National des Arts et Métiers*, devido ao engajamento reconhecido de Alain Wisner (diretor do *Laboratoire de Physiologie du travail – Ergonomie*) relativamente à saúde no trabalho. Mas os conhecimentos científicos disponíveis – conhecimentos parcelares, principalmente sobre os efeitos do ambiente material sobre funções psicofisiológicas isoladas – eram inadequados para responder a estas solicitações “globais” que vão das perturbações do sono à fadiga nervosa passando por dores nas costas e o desgaste precoce... Ora, em 1965, Wisner definia deste modo a ergonomia dirigindo-se aos meios industriais:

“A ergonomia reúne os conhecimentos da fisiologia, psicologia e das ciências vizinhas aplicadas ao trabalho humano na perspectiva

de uma melhor adaptação ao homem dos métodos, meios e locais de trabalho [...] Ela baseia-se apenas em resultados experimentais obtidos junto do homem normal e propõe ao utilizador dados limitados, mas possuindo um elevado grau de certeza.” (p. 203, tradução livre).

Mas, vinte anos mais tarde, já escreve (Wisner, 1985, p. 33):

“O futuro mostrará que a observação do homem no trabalho é uma fonte importante de saber científico fundamental. O erro persistente, que eu sublinho, parece-me ligado ao valor indevidamente associado às ciências do Homem, e em particular nas ciências cognitivas, ao paradigma experimental sob uma forma demasiadamente inspirada nas Ciências Físicas. Há outras maneiras de estabelecer factos e conceitos com o objectivo de obtenção de provas” (tradução livre).

Foi precisamente “a erupção da intervenção na investigação em ergonomia” (Teiger, 2007) que foi o desencadeador desta mutação epistemológica. Constatamos, aliás, reações equivalentes na época, por parte de outros universitários que se encontraram igualmente desarmados face à demanda operária de conhecimentos úteis para «não mais perder a sua vida a ganhá-la» e cuja orientação de investigação se alterou e modificou-se para sempre. Este foi o caso, por exemplo de Ivar Oddone e a sua equipa (1977) em Itália e de Luc Desnoyers e Dona Mergler (1981) no Québec. Mas nem todos estão de acordo com este posicionamento que obrigou a uma mutação teórico-metodológica acolhida de forma glacial por alguns (Wisner, 1985). Com efeito, resultou, do encontro entre a demanda operária e a investigação universitária, uma mudança radical do objeto de investigação e de *démarche*, a decisão de “ir para ver”, saindo do laboratório para aí regressar para verificar experimentalmente certas hipóteses a partir dos factores observados e reconstruídos de forma pertinente, tal como o recomendava já Claude Bernard (1865). Por exemplo, no seguimento de uma das “demandas sociais” - sindicais - dirigidas ao *Laboratoire de Physiologie du travail – Ergonomie*, uma investigação sobre as perturbações do sono, devido aos horários atípicos dos maquinistas de comboio, foi conduzida primeiramente no terreno com o

registo do sono dos “roulants”^[4] durante os seus dias de trabalho nos locais de repouso das estações, posteriormente em laboratório com diferentes populações. Esta investigação forneceu alguns conhecimentos novos sobre o sono e os ritmos nictemerais, particularmente sobre as modalidades de regulação do sono em função dos horários de trabalho: a estrutura do sono depende da hora de deitar (o que conduz a conflitos e a compromissos entre exigências pessoais e sociais); “o sono de dia dos trabalhadores de noite” mostra frequentemente uma organização bifásica (importância da sesta); o avanço na idade (base orgânica dos ritmos biológicos) assume um papel importante nestas regulações (Forêt, & Lantin, 1971). Estes conhecimentos fundamentais não tinham sido nunca pressentidos até então.

Em resumo, mencionaremos algumas particularidades da investigação em situação profissional (o terreno) quando ela se quer também intervenção, isto é, ligada a uma ação socialmente útil:

- A situação de trabalho é o objeto e o objetivo central da investigação e não um local de construção de conhecimentos para os investigadores/interventores. A resolução do problema colocado pela demanda social (retrabalhado) é, então, prioritária. A escolha das situações resulta tanto da importância social do problema colocado, como das competências dos investigadores ou interventores. Neste sentido a investigação em ergonomia é sempre também intervenção “melhoradora” (Albou, 1966).
- Diferentemente da realização de tarefas de laboratório, a das tarefas da empresa representa para os assalariados um desafio capital, já que se relaciona com a sua saúde e a manutenção do seu emprego. Daí a preocupação dos interventores em compreender, para transformá-la, a «atividade real» e as estratégias variadas que ela implica em relação ao trabalho teórico, previsto, prescrito ou esperado.
- As questões colocadas pela situação problemática são em geral “globais”, daí a necessidade de uma fase exploratória consagrada ao “trabalho do pedido” (entrevistas com todas as partes, prática momentânea da atividade de trabalho *in situ* pelos investigadores, observações não sistemáticas, na medida do possível). As manifestações do problema são também,

frequentemente, inesperadas e incompletas. O problema terá, desde logo, de ser construído.

- Entre os elementos a discutir desde o início da investigação figura a obtenção de uma garantia coletiva, envolvendo a utilização dos resultados da investigação e o acompanhamento “duradouro” das transformações eventuais (graças, por exemplo, a um grupo interno a criar, ou a um reforço dos CHS-CT - Comités de Higiene, Segurança, Condições de Trabalho).
- Dispositivos de acompanhamento e de mobilização dos atores em torno da investigação devem ser constituídos: um comité de pilotagem com representantes de todas as partes (direção, organizações sindicais, CHS-CT, medicina do trabalho) e “grupos de trabalho *ad hoc*” associados à investigação no seu quotidiano.
- A complexidade da situação (interações de vários fatores de risco, exposição múltipla) impede a prática do método dos grupos experimentais versus grupos de controlo. Devem ser construídos “grupos de comparação” de acordo com a combinação de fatores nocivos da situação de cada um dos grupos, que podem ser de seguida comparados.
- Uma combinação de métodos (que atualmente designamos de triangulação) deve ser elaborada em cada nova situação com a finalidade de poder multiplicar os pontos de vista através de “um jogo de luzes cruzadas cujos raios se combinam e se interpenetram” sem esquecer que “o perigo começa quando cada projetor pretende, por si só, ver tudo, quando cada província do saber é tomada como uma parte” (Bloch, 1993).
- A dimensão temporal é a que mais especifica as situações profissionais: o fator duração (fadiga), concretamente, implica análises continuadas durante períodos longos e em diferentes momentos do dia (e mesmo da noite, se for o caso). A posição dos horários no ciclo diário e os ritmos do trabalho (cadências) constituem outros dois aspetos muito importantes.
- No plano individual, um outro fator temporal joga um papel importante: é o avanço na idade dos/as operadores/as, a sua antiguidade e a sua experiência.
- Os/as operadores/as têm um papel particular na investigação. Exige o reconhecimento do valor dos seus conhecimentos so-

bre a situação e seus efeitos sobre a saúde e a qualidade do trabalho. Estes conhecimentos de experiência são indispensáveis e específicos. A sua articulação com os conhecimentos científicos, e os debates que daí decorrem, implica encontros regulares onde são discutidas e decididas as etapas da investigação; os resultados obtidos são restituídos e debatidos sempre que necessário para permitir reajustamentos que possam ser necessários – o que Guy Berger (1976) denomina “avaliação formativa” – e a apropriação da investigação pelos que dela são simultaneamente o seu objeto e os sujeitos.

- Em certas situações de acesso difícil para os investigadores, a experiência mostrou que os/as trabalhadores/as podiam, depois de terem formação, participar ativamente na recolha de dados pertinentes sobre a sua atividade (auto-medidas, cartas de sono, ocupação do tempo, etc.) que de seguida são tratados conjuntamente com os investigadores (Dessors et al., 1979).
- O investigador-interventor está assim em posição de co-aprendiz e não de especialista sabedor de tudo; está em posição de escuta e de deteção do desconhecido, permitindo a elaboração de hipóteses novas e não a verificação de hipóteses pré-construídas, o que V. de Keyser (1982) denomina a “política do olhar” e do diálogo nos quais J. M. Faverge era inexecutável.
- A validação dos resultados da investigação/intervenção depende de vários critérios sendo um dos quais o reconhecimento da justeza dos resultados pelos/as trabalhadores/as que participaram na investigação assim como pelos seus pares. Se não se verificar esta situação, a investigação deve procurar alcançar uma explicação para esse fenómeno e de o ter em conta. A generalização é forçosamente um processo lento a partir de várias experiências.

Constatamos que a questão principal é o estatuto dos conhecimentos em função da sua origem. É interessante constatar que o debate sobre o “valor” diferencial dos conhecimentos em função do seu método de produção (em conformidade ou não com a tradição em curso), e não a sua exatidão em relação ao “objeto” estudado, existe em outras disciplinas. Vinciane Despret (2011) descreve, com humor, o facto de certos etólogos experimentais considerarem com

condescendência os conhecimentos comprovados pela experiência dos tratadores, criadores, treinadores de animais, designando-os então como simples “anedotas” face ao que pretendem estudar em laboratório. Mas ela também refere como as fronteiras se misturam quando certos desses animais recalcitrantes manifestam intenções individuais na altura das experimentações de laboratório - condições artificiais para eles - intenções essas que vão contra as instruções dos experimentadores. Daí que cheguem a abandonar o plano experimental projetado, acusando esses animais – sobretudo os gatos – de “deturpar as experiências”. Enquanto um animal colocado em condições naturais, que o satisfazem, realiza muito facilmente a tarefa em questão: um mynah que tinha sido reformado por incompetência em aprender a falar no laboratório a partir de frases registadas, quando adotado pela família de um técnico desse laboratório, passou a falar muito rapidamente a partir das vozes humanas que o envolviam.

Produzem-se, aparentemente, no momento atual dois fenómenos novos interessantes e em parte ligados, tanto para a etologia como para a ergonomia: um esbatimento de fronteiras entre laboratório e terreno (abordagens indutiva e dedutiva da descoberta) e sobretudo um reconhecimento do valor e da complementaridade dos conhecimentos “híbridos” (Latour & Wolgar, 1979; a cognição distribuída) provenientes de fontes diferentes, assim como da experiência nestes dois sentidos: adquirida pela prática ou construída artificialmente. A noção de “comunidade científica ou de investigação alargada” preconizada pela equipa de Ivar Oddone e seus adeptos (Muniz, Brito, Souza, Athayde & Lacomblez, 2013) torna-se menos utópica.

Em conclusão, para sair do dilema laboratório/terreno, podemos desejar ser mais semelhantes com abelhas do que com formigas ou aranhas, segundo a evocação que disso faz Francis Bacon (1620) que nos faz voltar ao século XVII de onde partimos com a invenção do termo “laboratório”:

“Os empíricos, semelhantes às formigas, só sabem amassar e usar; os racionalistas, semelhantes às aranhas, fazem quadros que retiram de si próprios. O procedimento da abelha fica a meio de entre os dois: ela recolhe os seus materiais das flores dos jardins e dos campos, mas ela transforma-os e destila-os graças a uma propriedade que lhe é própria” (tradução livre).

BIBLIOGRAFIA

Albou, P. (1966). Adaptation du travail à l’homme. *Les Cahiers du B.T.E.*, 301-01, 14-19.

Bacon, F. (1620). Cité par H. Guitton, (1964). *Statistiques et économétrie*, 3^e éd., Paris: Dalloz.

Béguin, P., & Weill-Fassina, A. (coord.) (1997). *La simulation en ergonomie. Connaître, agir et interagir*. Toulouse: Octarès.

Berger, G. (1976). *Evaluation de l’action en ergonomie*. Intervention au Séminaire du cycle C du laboratoire d’ergonomie du CNAM, Paris. (document non diffusé).

Bernard, C. (1865) *Introduction à l’étude de la médecine expérimentale*, Paris: Baillière.

Bloch, M. (1993). *Apologie pour l’histoire ou le métier d’historien*. Paris, Armand Colin (cité par J. Leplat, 2004, *Bulletin de la SELF*, n° 134, juin 2004, p. 37).

De Keyser, V. (1982). La politique du regard. Hommage à Jean-Marie Faverge. *Le Travail Humain*, 45/1, 94-100.

Desnoyers, L. & Mergler, D. (1981) Formation et recherche en santé et sécurité au travail. *Revue internationale d’action communautaire*, 5 (45), 11-20.

Despret, V. (2011) *Que diraient les animaux, si ... on leur posait les bonnes questions?* Les empêcheurs de tourner en rond. Paris: La Découverte (rééd. 2014: La Découverte / Poche).

Dessors, D., Teiger, C., Laville, A. & Gadbois, C. (1979) Conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques et conséquences sur leur santé et leur vie personnelle et sociale. *Archives des maladies professionnelles*, 40, 3-4, 469-500.

Duraffourg, J. (2013). Questions pour un débat sur la formation des syndicalistes à l’analyse du travail. In C. Teiger & M. Lacomblez (coord.). (Se) *Former pour transformer le travail: Dynamiques de constructions d’une analyse critique du travail* (pp. 144-147). Québec: PUL et Bruxelles: ETUI éd.

Forêt, J. & Lantin, G. (1971) The sleep of railway engineers. In R.W. Colquhoun (Ed.) *Aspects of human efficiency* (pp. 273-282). Londres: English Universities Press.

Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery Of Grounded Theory; Stratégies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.

Kerguelen, A. (2008). *Actogram Kronos: Un outil d'aide à l'analyse de l'activité*. In H. Norimatsu & N. Pigem. *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.

Kuhn, T. (1962/2008). *La structure des révolutions scientifiques* ["Structure of scientific revolutions"]. Paris, Flammarion, coll. "Champs / 791" (1re éd. 1962).

Latour, B. & Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. Beverly Hills: Sage Publications (Trad. française: *La Vie de laboratoire. La Production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte, 1988).

Leplat, J. (coord.) (1979-80) "La Psychologie du Travail". *Bulletin de Psychologie*, Numéro spécial, XXXIII, 344.

Muniz, H.; Brito, J.; Souza, K. R.; Athayde, M.; Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38, 280-291.

Oddone, I., Re, A. & Briante, G. (1977). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: Einaudi. (Trad. française, 1981: *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*; Paris: Éditions sociales).

Rey, A. (dir.) (1998, rééd.). *Le Robert: Dictionnaire historique de la langue française*. Paris: Dictionnaires Le Robert éd. tome 2.

Séminaire des équipes de la III^e Section de l'EPHE (1978). La recherche psychologique en laboratoire et sur le terrain. *Le Travail Humain*, 41, 2.

Société française de Psychologie (1976). Séance de la Section de psychologie expérimentale, mars 1975. *Psychologie Française*, 21, 4.

Teiger, C. (2007). De l'irruption de l'intervention dans la recherche en ergonomie. *Education permanente*, 170, 1, 35-49.

Teiger, C., Laville, A., & Dessors, D. (1979-1980). Terrain et laboratoire: signification des lieux de recherche en psychophysiologie du travail. *Bulletin de Psychologie*, XXXIII, 344, 219-226.

Wisner, A. (1965). L'ergonomie. *L'Usine Nouvelle*. N° de printemps, 203-231.

Wisner, A. (1985) *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*. Paris: Syros.

Wisner, A. (1995). *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Toulouse: Octarès.

NOTAS

[1] Tomamos emprestada esta expressão, que fala por si, da filósofa das ciências Vinciane Despret (2011, p.56, tradução livre), título de um dos capítulos do seu dicionário. O capítulo, em causa, Laboratório tem como subtítulo: "A que se interessam os ratos nas experiências (p.122, tradução livre)?"

[2] Podemos referir os debates da época, publicados em: *Psychologie Française* (Société française de Psychologie, 1976), *Le Travail Humain* (Séminaire des équipes de la III^e Section de l'EPHE, 1978) e no número especial do *Bulletin de Psychologie* sobre a psicologia do trabalho (Leplat, 1979-80).

[3] Dominique Dessors e Antoine Laville deixaram-nos ambos e aqui os agradecemos pelo trabalho realizado.

[4] Termo familiar pelo qual se designam os maquinistas dos comboios.

AUTOR

CATHERINE TEIGER

Groupe de recherche et d'étude sur l'histoire du travail et de l'orientation (GRESHTO) & Laboratoire d'Ergonomie
Centre de recherche sur le travail et le développement
Conservatoire National des Arts et Métiers
41, Rue Gay Lussac, 75005 Paris, France

Texto original publicado em 2015.

Linguagem

Josiane Boutet

A palavra “linguagem” é simultaneamente uma palavra comum e uma noção conceptual na disciplina da linguística. Na sua acepção corrente, uma “linguagem” pode ser atribuída ao mesmo tempo aos humanos, aos animais e às coisas: fala-se da “linguagem” das abelhas, dos golfinhos, como se fala da linguagem humana. Fala-se também da “linguagem” das flores ou das cores: neste caso, evoca-se um sistema de sinais não verbais que têm um sentido cultural e social definido. A linguagem pode portanto reenviar a sinais verbais emitidos por humanos, a sinais verbais emitidos por animais (por exemplo, os rouxinóis), a sinais não verbais emitidos por animais (o caso das abelhas que comunicam através dos movimentos e direcções do seu voo), a sinais não verbais incorporados de maneira convencional por objectos (a linguagem dos braços, das flores, por exemplo).

Estas diferentes “linguagens” são objecto de disciplinas autónomas. A linguística procurou definir, entre estas diferentes acepções da palavra “linguagem”, a única linguagem humana verbal. Quanto à semiologia, ela associa-se ao conjunto dos sinais verbais e não verbais. A etologia interessa-se pela linguagem e a comunicação dos animais. A partir daqui trataremos exclusivamente da linguagem humana.

A linguagem em linguística

Ferdinand de Saussure: é a este linguista genovês do fim do século XIX e do início do século XX, considerado como o fundador da linguística moderna, que se deve um ensaio de esclarecimento conceptual das relações entre as noções vizinhas que são: “linguagem”, “língua” e “fala” (“langage”, “langue”, “parole”). Colocando a questão do objecto próprio da linguística, Saussure mostra que a “linguagem” não pode pretender sê-lo, porque ele é demasiado heteróclito, multiforme, sem unidade, “acima de vários domínios, ao mesmo tempo físicos, fisiológicos e psíquicos, ele pertence ainda ao domínio individual e ao domínio social”. Somente a “língua” constitui, segundo Saussure, um objecto bem definido no conjunto das manifestações da faculdade de linguagem, e constituirá conseqüentemente o objecto mesmo da linguística. Afastando desta a linguagem, Saussure afastará também a “fala”, nomeadamente, todas as manifestações concretas da faculdade de linguagem: os discursos, os diálogos, os enunciados, os textos produzidos pelos humanos nos e graças aos sistemas das línguas.

Esta concepção será contestada como inutilmente científica, abstracta, a-social, colocando à margem o que é propriamente humano, designadamente as produções da linguagem dos interlocutores implicados nas trocas e nas comunicações: pode-se pensar aqui nas críticas virulentas do linguista russo Volochinov desde 1929 contra o formalismo abstracto; mas também nos linguistas franceses contemporâneos de Saussure, como Antoine Meillet, Marcel Cohen ou Charles Bally que afirmaram com veemência a natureza social da linguagem.

No entanto, esta concepção restritiva do objecto da linguística terá importantes consequências heurísticas: desenvolvimento do estruturalismo, criação da fonologia, exigências científicas numa disciplina das ciências humanas, etc. O que levará a linguística, no plano internacional, a tornar-se a ciência-farol até na corrente dos anos 70. Esta exclusão da linguagem (e da fala) do campo da linguística permitirá a esta disciplina adquirir um estatuto de cientificidade nas ciências humanas e sociais.

Com o estruturalismo a perder progressivamente o seu domínio na segunda metade do século XX, outras teorias e outros autores reintroduzirão a linguagem nos estudos linguísticos. Pode-se citar Roman Jakobson: linguista russo fugido do nazismo, fundador da fonologia estrutural, refugiou-se antes da 2ª guerra mundial nos EUA onde se tornou um dos mais famosos linguistas. Ainda que tenha sido um dos actores da introdução do estruturalismo em linguística, este investigador interessar-se-á por todas as manifestações da linguagem humana – incluindo a actividade poética. Deve-se a ele uma reflexão tornada famosa sobre as diferentes funções da comunicação humana, que se afasta largamente de uma concepção restritiva da linguística encarada como o único estudo da língua. É também, nos EUA, a corrente da etnografia da comunicação (em torno de Dell Hymes) que coloca os usos sociais da linguagem no centro das suas preocupações. Pode-se também mencionar o desenvolvimento da sociolinguística (na corrente dos anos 60), cujo objecto de estudo é a linguagem inscrita em contextos sociais.

Linguagem, actividade de linguagem e práticas da linguagem

A linguagem não é o domínio próprio dos linguistas: psicólogos, sociólogos, ergónomos, entre outros, estão também envolvidos na linguagem – eles recolhem a linguagem, devem analisá-la. Pode-se

distinguir entre: concepções representacionais da linguagem onde esta é compreendida como revestimento semiótico do pensamento ou das representações (daí os métodos de análise de conteúdo); concepções tecnicistas onde a comunicação é pensada como uma pura transferência de informações (os serviços de comunicação das empresas); concepções construtivistas nas quais a linguagem é concebida antes de mais como uma prática social – é a noção de “práticas da linguagem” que tínhamos proposto em 1976, que insiste sobre a dimensão praxiológica da linguagem.

De um ponto de vista sociolinguístico, a actividade de linguagem desenvolve-se sempre em situações sociais: os participantes, os lugares, as acções em comum, as temporalidades, as relações sociais, etc., agem sobre as práticas da linguagem e determinam-nas. Elas condicionam as escolhas de língua em situações multilingues, de estilos, de registos, os tópicos, os géneros de discursos, etc. Existe também uma acção própria da linguagem, um “agir verbal” sobre as situações, que foi colocado em evidência e teorizado por diferentes dispositivos teóricos: pelo conjunto da corrente da pragmática, cujo objecto é compreender e descrever a linguagem enquanto acto (em particular graças às noções de performatividade, de enunciados performativos e de actos de linguagem), pela corrente da etnometodologia.

A actividade de linguagem, ao contrário de outros tipos de actividades humanas (andar, alimentar-se, deslocar uma peça, traçar uma linha, apontar o dedo, etc.), manifesta-se necessariamente no material específico que são as diferentes línguas naturais e, de forma complementar, uma grande parte das actividades humanas não verbais podem ser descritas, comentadas, mostradas, explicitadas, narradas, criticadas graças e através deste material simbólico. Este material é ao mesmo tempo colectivo e arbitrário: deve permitir exprimir o querer dizer dos locutores e deve também permitir a transmissão a outro. Tantas características dificilmente conciliáveis que geram, nas interacções sociais, uma tensão constitutiva. Reconhecer esta tensão situa-nos desde logo no oposto de concepções tecnicistas ou instrumentais da comunicação verbal, onde o processo de produção da palavra é pensado como um puro processo de codificação unívoca e descodificação de um código, caracterizado pela incompreensão entre os interlocutores, como já o evocamos.

Em situação de trabalho, é o sentimento que as palavras faltam ou

que são demasiado vagas para dizer, por exemplo, o sofrimento associado ao barulho de um atelier, ou para comunicar a complexidade de um gesto de trabalho. São as expressões recorrentes de “é difícil de dizer”, “é complicado”. Como colocar em palavras, com as palavras de todos, o sofrimento particular do calor e como o fazer partilhar com um ergónomo ou um médico de trabalho que não tem qualquer experiência corporal deste sofrimento? Há aí uma tensão constitutiva entre um querer dizer e o que é compreendido ou o que pode ser compreendido pelo outro.

A actividade de linguagem é uma actividade permanente de compromisso para tratar a tensão constitutiva entre experiência singular e línguas naturais colectivas, entre experiência singular e transmissão a outro. É uma actividade de ajustamento entre interlocutores durante as interacções, um trabalho mais ou menos bem sucedido para convergir sobre compromissos locais, mais ou menos precários ou estáveis. Esta “bricolage” permanente desenvolve-se entre dois pólos. Num pólo encontra-se a convicção que não se pode partilhar com o outro a sua experiência, que as línguas são demasiado lacunares: é o grito inarticulado que está certamente mais perto da experiência corporal mais subjectiva e mais singular, mas que não assegura mais a comunicação intersubjectiva. No pólo oposto, é a vontade de se fazer compreender por todos, de produzir uma palavra clara, unívoca e interpretável: é o discurso da rotina, o “pronto-a-falar”, do estereótipo, que assegura a intercompreensão mas ao preço de uma palavra vazia de qualquer subjectividade, ou mesmo de sentido, como se veria mais tarde com a linguagem formatada do telemarketing ou mais amplamente da venda, e que mobiliza, segundo a teoria de Vygotski, a esfera da linguagem não intelectual.

AUTOR

JOSIANE BOUTET

Université Paris-Sorbonne (Paris IV)

1, rue Victor Cousin, 75005 Paris

Université Paris Diderot — Paris 7

16, rue Marguerite Duras, 75205, Paris, France

Texto original publicado em 2008.



Metis

Manuel Matos

Metis, termo de origem grega, cujo significado, apontado por BAILLY no seu grande Dicionário de Grego, é “astúcia, artifício”. A reabilitação do termo e a sua mobilização para o campo da psicologia do trabalho e, particularmente, para a ergonomia, deve-se a um processo de ressemantização operado por alguns filósofos e ergónomos, de que se destacam respectivamente VERNANT e DEJOURS, que contribuíram para lhe fixar, diversificando-as, algumas funções semânticas que se revelaram indispensáveis para pensar as novas relações entre o trabalho e a organização.

Na linha das investigações que puseram em causa o taylorismo, foi assumindo destaque o princípio de que o exercício do trabalho não se limita a ser a aplicação de competências previamente adquiridas ou previamente codificadas, o que implica admitir, quanto à concepção e formas de organização da actividade laboral, a distinção crucial entre o trabalho prescrito e o trabalho real. O reconhecimento desta distinção não decorre da identificação de qualquer insuficiência teórico-metodológica ou técnico-científica imputável aos estudos que regem o complexo das condições científicas da formação para o trabalho, mas da radical assunção do princípio de que o desempenho no trabalho pressupõe o envolvimento subjectivo do sujeito humano através daquilo que, depois de Aristóteles, se foi designando por “inteligência prática”. A especificidade desta “inteligência prática” está intimamente ligada ao corpo, pelo que o desenvolvimento da actividade passa, necessariamente, por uma temporalidade perceptiva em acto substancialmente diferente do raciocínio lógico que implica uma anterioridade abstracta. Significa isto que o exercício do trabalho é submetido a um regime intuitivo complexo assente em grande parte nas disposições corporais e disponibilidades psico-somáticas, bem como na experiência imediata e nas rotinas ágeis que precedem o saber propriamente dito.

É neste contexto que tem lugar o recurso ao conceito de *metis*. Com ele se pretende, justamente, caracterizar aquela forma de actividade humana, simultaneamente vivencial e experiencial, sinóptica e sagaz, como é típico da inteligência prática quando exercida no quadro dum corpo saudável, animicamente empenhado. As noções de perspicácia, astúcia e esperteza, naturalmente associadas a modos de acção onde o biopsíquico se conjuga habilmente com a articulação meios/os fins, traduzem fielmente esta ideia de *metis*.

Não é, assim, por acaso que o desenvolvimento deste conceito no interior da psicologia do trabalho, vem sendo atravessado por preocupações de ordem ética e terapêutica, designadamente quando as condições de trabalho são geradoras de mal-estar físico e psicológico que põem em causa o espontâneo exercício da metis. Como tem sido posto em evidência pela psicopatologia do trabalho, esse exercício é fundamental na realização do projecto da identidade pessoal e social, uma vez que passa por aí toda a energia que suporta o fluxo do investimento pessoal em busca do reconhecimento identitário. Efectivamente, na perspectiva da preservação do equilíbrio psico-somático, mais do que a retribuição material assegurando a sobrevivência dos trabalhadores, conta a contribuição simbólica do trabalho correspondendo à “obra” de si, enquanto efeito social desejado, o que está na base do trabalho como investimento de si na construção da própria identidade. Como já dizia Hegel, o trabalho “forma” no sentido de que humaniza e subjectiviza o que, sem ele, é pura natureza/objecto.

Essa contribuição, porém, torna-se problemática quando não estejam garantidas as condições de exercício da criatividade pessoal, da iniciativa e da concepção/invenção nos espaços de trabalho em consequência de défices de organização ou de degradação das condições em que ele se realiza. É neste contexto que tem lugar a negação do direito à contribuição pessoal no campo do trabalho o que implica a possibilidade de emergência dos bem conhecidos fenómenos da frustração, do sofrimento e da “consciência infeliz” cuja expressão pode revestir múltiplas formas de criatividade negativa, como estratégias compensatórias, que vão desde a adopção de formas de excesso de zelo, ao devaneio e ao refinamento das rotinas ou atingir formas mais drásticas de recorte claramente patológico.

BIBLIOGRAFIA

Aristote, (1997). *Ethique à Nicomaque*, trad. J. Tricot, Paris: Vrin, (10 édition).

Bailly, A. 1950. *Dictionnaire Grec-Français*. Paris: Librairie Hachette.

Dejours, C. 1980. *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Édition du Centurion.

Dejours, C. (1993). “Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel”. *Education Permanente*, n° 116, vol 3, page 47-page 70.

Detienne, M e Vernant, J.P. 1974. *Les ruses de l'intelligence. La metis chez les grecs*. Paris: Flammarion.

AUTOR

MANUEL MATOS

Faculdade de Psicologia e de
Ciências da Educação
Universidade do Porto
Rua Dr. Manuel Pereira da Silva,
4200-392 Porto, Portugal

Texto original publicado em 2009.

Modelo Michelle Aslanides

Introdução

Na prática ergonómica (tal como em outras profissões como a de psicólogo ou de médico), a procura de uma explicação para as patologias, para os comportamentos e as suas causas recorre a conhecimentos armazenados na memória do analista. Estes permitem-lhe ter um olhar pré-orientado face a alguma causalidade “esperada” no momento do diagnóstico, ainda que este mecanismo cognitivo seja mais ou menos consciente para o analista. Mesmo os mais fenomenológicos (que tentam não enviesar a análise com base em modelos ou preconceitos) recorrem a uma concetualização mínima. Esta é certamente mais flexível e aberta à surpresa oferecida pelo terreno de estudo, mas, em todo o caso, não está ausente. Isto é, desde logo, o que resulta de um olhar sobre o processo de geração do conhecimento como o que adotaremos no presente artigo, fundamentalmente construtivista.

No campo da ergonomia acontece algo semelhante: recorremos a vários modelos, tanto aos que nos permitem orientar o nosso olhar para compreender o trabalho e as suas relações com as doenças, acidentes e com o desempenho humanos, como aos que nos permitem transformar o que determina esse trabalho e as suas condições. Os modelos são recursos concetuais que nos permitem relacionar os fatores que afetam esse trabalho a partir do contexto em que o trabalhador se situa, que nos permitem relacionar determinadas formas de trabalho com as afeções de saúde observadas ou com certas formas de desempenho, quer estas sejam fracassos ou sucessos. Esta é a família clássica dos modelos para compreender os famosos conceitos para depois serem aplicados na ação. Também nos são apresentados modelos para a ação, para a intervenção, ou seja, formas de abordar os problemas a resolver, formas recomendadas “pelo ofício”, conhecimentos processuais que orientam a nossa forma de atuar nos contextos a transformar. Finalmente, existem os modelos epistemológicos, ou seja, a abordagem em que se inscrevem os objetivos, os objetos de estudo e as metodologias que se desenvolvem a partir de um papel científico. Começaremos por apresentar este último tipo de modelo, continuaremos com o modelo da ergonomia da atividade e terminaremos com um clássico em ergonomia, o modelo de sistema.

Modelos de transformação a partir do uso de standards ou de casos

O primeiro modelo a que nos referimos em qualquer espaço de ensino é aquele que permite inserir a nossa forma de abordar a ergonomia numa das duas grandes tendências.

Por um lado, pode tratar-se de um modelo prescritivo, gerador de princípios gerais para a transformação ^[1] e cuja finalidade é produzir normas válidas em contextos de trabalho diferentes, que se possam aplicar na conceção de artefactos que serão usados nas situações de trabalho, tanto materiais como imateriais (regras). Deste modo, temos uma “corrente anglófona” (assim chamada sobretudo a partir da segunda corrente, a “francófona”), que investiga a partir de uma abordagem de laboratório, em que se reduz a complexidade das situações para controlar os fatores que importa estudar, para explicar os seus efeitos sobre uma variável em particular, seja em termos de saúde ou de desempenho. Neste caso, o trabalho reduz-se a uma operação que se reproduz de forma repetida ao máximo e em diferentes contextos, mas que é tão controlado que as condições externas em que o trabalhador tem de atuar não se alteram. Por exemplo, quando se estuda a fadiga por movimentos repetitivos dos dedos da mão ao usar um rato com um *design* específico, o analista fixa a mão do sujeito e impede-o de fazer movimentos diferentes dos movimentos prescritos, sendo os seus objetivos (relativamente ao que deve fazer mentalmente) também sempre os mesmos. A ideia é que não lhe é permitido tomar a iniciativa, alterar a sua forma de realizar a tarefa para outro modo que não seja o prescrito, para ser possível observar o efeito do fator repetição na fadiga dos músculos da mão, objetivada num eletromiograma. Este modelo não pretende representar a realidade do comportamento humano numa situação de trabalho particular, mas sim conhecer os limites e as características de algumas das funções fisiológicas e/ou psicológicas em contextos controlados e simples. O modelo experimental predomina em termos quantitativos na literatura ergonómica. Esta abordagem experimental da ergonomia é a maioritária no mundo, como poderemos constatar se revirmos os manuais, as atas de congressos e revistas científicas da especialidade (Clark & Corlett, 1984; Bridger, 2009; Grandjean, 1983; Salvendy, 2012).

O estudo de casos é um modelo de análise e de intervenção que

pressupõe uma orientação diferente, baseada num trabalho de modelização da situação em cada intervenção, de modo a determinar as características do contexto, das pessoas, da atividade de trabalho e dos seus efeitos económicos (resultados, qualidade, fiabilidade, etc.) e humanos (saúde, segurança, bem-estar, etc.). Esta abordagem surge em contextos de intervenção em que não é suficiente aplicar o que são conhecimentos standard para alcançar mudanças nas situações existentes ou futuras. Neste tipo de contexto é necessário criar novos conhecimentos adaptados aos requisitos e especificidades do caso e assim gerar critérios de decisão *ad hoc* para definir as melhorias necessárias. Aqui o modelo é clínico. Por um lado, observa os casos e a complexidade das inter-relações entre os elementos do sistema, a forma como essa atividade se desenvolve através de determinados elementos do contexto ou de certas características do operador (Ombredane & Faverge, 1955; Leplat, 1985, 1992, 1993, 1997, 2000; Queinnec, Marquié, & Thon, 1991; Rabardel, 1995). Por outro lado, analisa quais as relações existentes entre essa atividade e os seus efeitos económicos e humanos (Rasmussen & Vicente, 1987). O modelo de análise é o do clínico, como o psicólogo ou o médico que a partir dos “sintomas” tentam encontrar uma explicação causal para a origem dos mesmos, recorrendo a conhecimentos armazenados na sua memória. Nesta abordagem clínica existem vários modelos de ação, consoante o contexto em que a ação de transformação se situe. Existem muitas publicações sobre o tema que tentam modelizar a ação do ergonomista em contextos de intervenção mais ou menos centrados em processos de conceção de produtos, de processos, arquitetónicos, com uma abordagem mais ou menos preditiva (Daniellou, 1985; Garrigou, 1992; Maline, 1994; Lamonde, 2010) ou de intervenção corretiva, mais ou menos participativa (Wisner, 1985; Teiger, 1993; Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 1991; Weill-Fassina & Valot, 1998; Aletcheredji & Heddad, 2006; Landry, 2008).

Se nos referíssemos às formas de controlo da atividade de tipo S-R-K (Rasmussen, 1979), que veremos mais adiante, poderíamos dizer que o primeiro tipo de ergonomia se baseia em regras, enquanto o segundo se baseia em conhecimentos. O modelo para a ação em ambos os casos é diferente: um consiste em aplicar uma solução conhecida ao caso apresentado; o outro consiste em enfrentar um problema novo e de fazer várias tentativas e erros até encontrar a solução.

Estes dois modelos apresentam, por sua vez, nuances no que diz respeito aos objetivos pretendidos. Alguns trabalhos pretendem melhorar simultaneamente a saúde e a fiabilidade humana (Cuenca & Nussold, 2012), outros apenas incidem sobre os esforços na melhoria da saúde ou da fiabilidade do trabalhador (Amalberti, 2009; Weill-Fassina & Valot, 1998).

Modelos de tarefa e de atividade

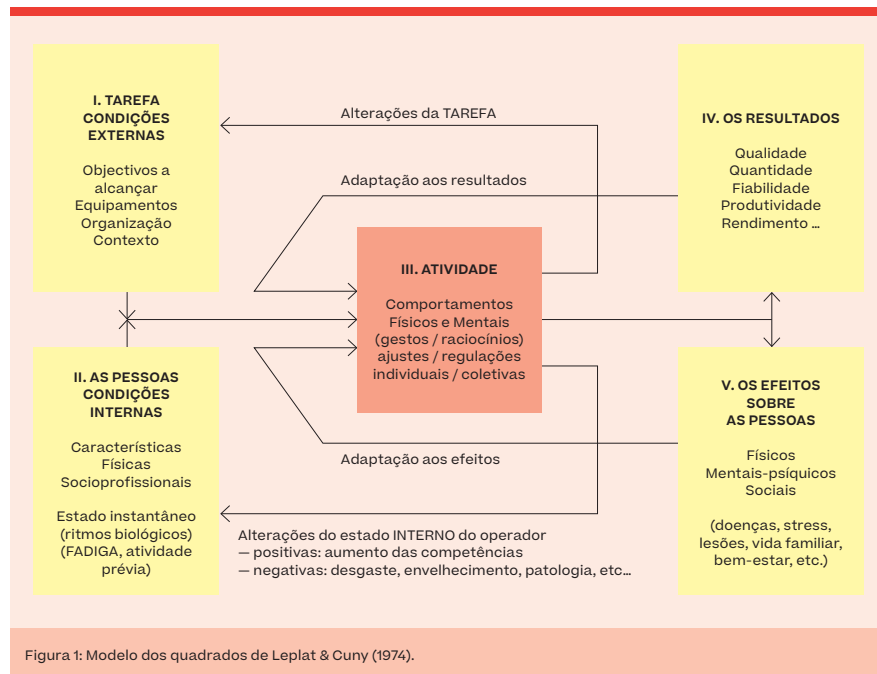
O segundo modelo que desperta a atenção em toda a intervenção de ergonomia (pelo menos, na tradição da ergonomia francófona) é o do objeto de estudo. O facto de a distinção entre tarefa e atividade ter sido trabalhada durante décadas - no sentido que lhe foi dado originalmente (Ombredane & Faverge, 1955) mas que foi evoluindo pouco a pouco - leva-nos a considerar ambos os conceitos como objetos de análise em todo o tipo de intervenção, mas com um modelo de referência menos rígido no caso da atividade.

A tarefa é definida pelos objetivos e condições nas quais a organização pretende que eles sejam alcançados (Leplat & Hoc, 1983). A atividade é mais variável, dependendo do posicionamento epistemológico do analista, da sua ancoragem disciplinar e dos seus objetivos. Os ergonomistas que analisam a atividade humana a partir de um olhar fenomenológico, por exemplo, recorrem a um conceito denominado de “curso de ação” para dar conta desta atividade. Este conceito não requer (e evita) o uso de um modelo prévio do analista, indicando que a atividade é o que resulta do relato daquilo que o trabalhador vivenciou (Pinsky & Theureau, 1987). Esse é o modelo, a atividade é aquilo que o trabalhador vivencia e esta é objetivada a partir da forma como ele a descreve. Alguns autores concebem a atividade como uma atualização constante da tarefa (Leplat, 2000), outros preocupam-se em ajudar-nos, permitindo-nos estruturar as atividades de acordo com os seus níveis de controlo num modelo “em escada”, também chamado de “S-R-K” (Rasmussen, 1979). Neste último caso, são identificadas as invariantes da atividade, independentemente do seu contexto, dividindo as possíveis atividades de controlo entre as que se baseiam em automatismos, em regras ou na procura e construção de novas soluções para novos problemas. Este é um modelo que permite observar, analisar e compreender o traba-

lhador que não consegue descrever o seu trabalho, especialmente no caso de atividades automatizadas não conscientes. Neste caso, a distinção entre tarefa e atividade é muito pertinente, já que em geral o único nível que pode ser prescrito é o que se baseia em regras, ficando os automatismos e a resolução de problemas fora do espectro da planificação do sistema de produção. Este modelo de atividade é tão flexível e genérico que não coloca entraves ao analista, exceto se quiser descrever atividades de planificação ou de antecipação, como bem indicaram os trabalhos posteriores dos discípulos de Leplat.

Modelo de causalidade ou de sistema

Todas as disciplinas que visam prevenir doenças, acidentes e/ou falhas na fiabilidade humana percecionam o ser humano como um sistema mais ou menos complexo, com elementos mais ou menos dependentes e interligados. O modelo causal (que tem implícito um sistema e o seu comportamento no tempo) também é um recurso para a compreensão e para a ação do ergonomista ou do analista do trabalho que pretende prevenir acidentes, doenças ou problemas de fiabilidade. No caso da Ergonomia da Atividade e da Psicologia Ergonómica, o modelo adotado é o estabelecido como a referência nas intervenções dos especialistas (cf. Figura 1), o modelo dos cinco quadrados que descreve a situação de trabalho e a atividade situada no seu contexto (Leplat & Cuny, 1974; Christol & Samrakandi, 1986).



Este modelo é um modelo-chave para orientar a análise das seqüências da atividade em situação e a sua evolução, tanto antes de um advento adverso como a *posteriori* do mesmo. É um modelo para compreender a atividade em situação, durante o desenvolvimento da mesma, a partir de uma abordagem proativa, como um modelo que orienta a análise retrospectiva de um acidente ou incidente grave. De igual modo, ao analisar as causas de uma doença profissional, pode recorrer-se a este modelo causal (que é em si mesmo sistémico, dinâmico, graças aos seus *feedbacks*, e flexível), já que as categorias para descrever os elementos do sistema permanecem abertas e sujeitas ao livre critério do analista, em função do que este encontrar no terreno analisado. Por outro lado, tem a enorme vantagem de colocar a atividade humana no centro do sistema, de a situar simultaneamente como a consequência de um encontro entre uma tarefa e um ser humano com determinadas características (ambos os elementos sujeitos à necessária variabilidade) e como o motor dos efeitos que importa avaliar a partir do olhar da ergonomia: as consequências na saúde do operador e no seu desempenho. Este não é caso de outros modelos sistémicos que são mencionados na literatura clássica e manuais

de Ergonomia (Bridger, 2009; Salvendy, 2012).

As setas que fornecem feedback aos elementos permitem compreender as necessárias adaptações que constituem a atividade como resposta aos efeitos e às consequências a médio e a longo prazo dessas adaptações em termos de mudanças na tarefa e no indivíduo. A dinâmica das situações de trabalho é então anunciada a partir deste modelo tão simples, mas tão rico e útil – qualidades que caracterizam todos os bons modelos.

Finalmente, a riqueza do modelo de cinco quadrados reside em parte no facto de a atividade, quer seja a partir de uma lógica física, cognitiva ou social, ser sempre um elemento da situação dependente das condições externas e internas e geradora dos efeitos a avaliar. Nesse sentido, podemos aplicar este modelo quer quando o eixo da análise da atividade se centra nas dimensões físicas da mesma (deslocações, posturas, gestos de desconforto, etc.), quer quando se centra nas outras dimensões mentais e sociais.

Para concluir, ainda que contemos com vários modelos operativos para a nossa ação de transformação, como disciplina ainda nos esperam grandes desafios concetuais em termos de modelização ao serviço da própria ergonomia. Alguns destemidos investigadores já se tentaram aventurar neste domínio, tentando gerar uma teoria da atividade (Rabardel, 1995). Permanece pendente o grande desafio de modelizar (ou de pelo menos tentar acordar) e de responder à pergunta “A que ser humano pretendemos adaptar o trabalho para o transformar?”, colocada há bastante tempo por um dos nossos grandes mestres (Wisner, 1972).

BIBLIOGRAFIA

Aletcheredji, T., & Heddad, N. (Orgs) (2006). *A quoi sert l'ergonomie? Hommage à Monique Noulin*. Collection Le Travail en débats. Série Colloques & congrès. Toulouse: Octarès Editions.

Amalberti, R. (2009). *La acción humana en los sistemas de Alto Riesgo*. Madrid: Modus Laborandi. (Título original: *La conduite des Systèmes a Risques*, 1996. Paris: PUF).

Bridger, R.S. (2009). *Introduction to Ergonomics (3rd edition)* Study Guide. London: Taylor & Francis.

Christol, J., & Samrakandi, H. (1986). Du Diagnostic Médical à l'étude de l'homme en situation de travail. La nécessité de l'intervention ergonomique en Entreprise. In, *Horizons Maghrébins. Le Droit à la Mémoire*. Toulouse: Revue des Etudiants Chercheurs Maghrébins de l'Université de Toulouse Le Mirail.

Clark, T.S., & Corlett, E.N. (1984). *The Ergonomics of Workspaces and Machines*. A Design Manual. London: Taylor and Francis.

Cuenca, G., & Nussold, P. (2012). Ergonomic analysis for elementary school teachers. Preliminary trial for elementary schools in the province of Buenos Aires. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41, 3685-3691.

Daniellou, F. (1985). *Le statut de la pratique et des connaissances dans l'intervention ergonomique de conception*. Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Université de Toulouse Le Mirail, Toulouse.

Garrigou, A. (1992). *Les apports des confrontations d'orientations socio-cognitives au sein de processus de conception participatifs: le rôle de l'ergonomie*, Thèse de doctorat d'Ergonomie, CNAM, Paris.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (1991). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Montrouge: Editions Anact.

Grandjean, E. (1983). *Précis d'Ergonomie*. Paris: Les éditions d'organisation.

Lamonde, F. (2010). *La prise en compte des situations de travail dans les projets de conception: la pratique des concepteurs et des opérations impliqués dans un projet conjoint entre un donneur d'ouvrage et une firme de génie conseils*. Rapport d'Études et recherches: Contexte de travail et SST, Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Landry, A. (2008). *L'évaluation de l'intervention ergonomique: de la recherche «évaluative» à la proposition d'outils pour la pratique*. Thèse de Doctorat en Humanités et Sciences Sociales, Université Victor Segalen Bordeaux II, Bordeaux.

Leplat, J. (1985). *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*. Paris: Armand Colin.

Leplat, J. (1992). *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 1. Toulouse, Octarès Éditions.

Leplat, J. (1993). *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 2. Toulouse, Octarès Éditions

Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail – Contribution à la psychologie ergonomique*. Paris: PUF.

Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse: Octarès Editions.

Leplat, J., & Cuny, X. (1974). *Les accidents du travail*. Paris: PUF.

Leplat, J., & Hoc, J.-M. (1983). *Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations*. In, J. Leplat, *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 1 (pp. 47-59). Toulouse: Editions Octarès.

Maline, J. (1994). *Simuler le travail. Une aide à la conduite de projet*. Montrouge et Lyon: Editions Anact.

Ombredane, A., & Faverge, J.M. (1955). *L'analyse du travail*. Paris: PUF.

Pinsky, L., & Theureau, J. (1987). *L'étude du Cours d'Action. Analyse du travail et conception ergonomique*. Rapport n° 88, Coll. Physiologie du travail et Ergonomie. Paris: CNAM.

Queinnec, Y., Marquié, J.C., & Thon, B. (1991). *Modèles, comportement et analyse du travail*. In, R. Amalberti, M. de Montmollin, J. Theureau, *Modèles en Analyse du travail* (pp. 25-47). Liège: Editions Mardaga

Rabardel, P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris: Armand Colin.

Rasmussen, J. (1979). *On the Structure of Knowledge-a Morphology of Mental Models in a Man-Machine Context*. RISØ Report – M2192. Roskilde: RISØ National Laboratory.

Rasmussen, J., & Vicente, K.J. (1987). *Cognitive Control of human activities: implications for ecological interface design*, RISO-M-2660. Roskilde: RISØ National Laboratory.

Salvendy, G. (2012). *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. 4th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.

Teiger, C. (1993). *L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité de travail*. Comprendre le Travail, 1ere partie, *Education permanente*, n°116, 71-93

Weill-Fassina, A., & Valot, C. (1998). *Le métier ça va, mais le problème c'est c'qu'y a autour*. In, M.- F. Dessaigne et I. Gaillard (coord.), *Des évolutions en ergonomie...* (p.75-87). Toulouse: Octarès Editions.

Wisner, A. (1972). *A quel homme le travail doit-il être adapté?* Rapport n°28, Coll. Ergonomie et Neurophysiologie du Travail. Paris: CNAM.

Wisner, A. (1985). *Quand voyagent les usines*. Paris: Editions Syros.

NOTAS

[1] Referimo-nos a transformação de acordo com a expressão já clássica usada para definir a ergonomia “Compreender o trabalho para o transformar”, que refere tanto uma transformação de tipo corretiva em sistemas existentes, como uma transformação do projetado em processos de concepção, em que o ergonomista trabalha de forma preditiva e preventiva, contribuindo para os planos e fundamentos do design.

AUTOR

MICHELLE ASLANIDES
Escuela de arquitectura arte y diseño
Universidad Nacional de Río Negro
Arroyo Angostura 113 – Tigre,
Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2015.

N

Norma

Abdallah

Nouroudine

A norma como referência

Etimologicamente, norma vem do latim norma que significa esquadro, ou seja, o que serve para fazer direito. Isto conduz a considerar a norma como uma referência ou um modelo para determinar o normal. Partindo disto, qualquer acto pelo qual um facto é reportado a uma norma traduz-se pela determinação discriminatória do normal e do anormal. A conformidade do facto em relação à norma constitui o normal; e o desvio do facto relativamente à norma define o anormal. No entanto, é necessário distinguir “o que serve para fazer direito” na natureza e na sociedade. Segundo Georges Canguilhem, “ao contrário de uma lei da natureza, uma norma não necessita do seu efeito” (1991, p. 177). Isso implica, por um lado, que há que distinguir a lei que se aplica aos factos naturais, da norma que se aplica aos factos sociais e, por outro lado, que o normal determinado pela relação do facto natural com a lei é necessário, enquanto que o normal obtido pela relação do facto social com a norma é contingente. Isso significa, em primeiro lugar, que as normas que regem os factos sociais são elas próprias os produtos da sociedade e, em segundo lugar, que existem sempre normas sociais concorrentes e alternativas às normas estabelecidas. Por conseguinte, se é verdade que um facto social anormal implica a existência de um desvio relativamente a uma norma particular, já não o é tanto fora de qualquer norma. Partindo disto, se a norma social é efectivamente uma referência, o desvio e a diferença de um facto em relação a ela participam do processo pelo qual a norma se constitui como norma.

A norma como média

A norma como referência é geralmente considerada como sendo a média dos diferentes usos. Assim, o que se designa como norma linguística é a média dos diversos usos da língua de um ponto de vista gramatical ou estilístico num dado meio social. A concepção da norma como média dos diversos usos ultrapassa o campo da linguística. Nos factos sociais, a norma é frequentemente considerada como uma média dos diferentes usos num dado meio social que se institui em seguida como referência. Contudo, esta concepção esbarra no carácter frequentemente conflitual e polémico das normas sociais. As contra-

dições sociais em torno das normas permitem constatar e compreender que uma norma social estabelecida e dominante não é realmente unânime. Ela é, no máximo, a norma que corresponde ao uso mais disseminado. Mas ela pode também referir-se ao uso de uma minoria que dispõe de um poder (político, económico...) capaz de lhe permitir impor uma norma particular como norma geral. Neste caso, não é a média dos diversos usos que faz a norma, mas o poder de imposição de um grupo social. Daí resulta que a norma como média nos factos sociais é menos a expressão de uma média aritmética que a do estado das relações sociais num colectivo de vida, num dado momento da história.

Regra intencional e lei não intencional

Para compreender as actividades sociais bem como as relações sociais, Maurice Godelier utiliza as noções de “regra” e de “lei”. “Se a vida social está sujeita a certas leis, estas devem manifestar-se na prática. Elas manifestam-se, através dos reajustamentos sucessivos que uma sociedade opera sobre as suas próprias “regras” de funcionamento quando a situação (os factos) o exige” (Godelier, 1983, p. 144). A “lei” é assim uma “regra” que foi objecto de “reajustamentos” porque a situação de vida real o exigia. Ela é a consequência do desvio entre a “regra” e os “factos” ou a vida real. É o resultado da gestão desse desvio pelos colectivos de vida. Quando as nossas acções se referem conscientemente a normas claramente percebidas, as normas são ditas “regras”. A regra é uma referência consciente e, por conseguinte, intencional. Quando as nossas acções se referem inconscientemente a normas das quais não temos (deixamos de ter) consciência, as normas são ditas “leis”. A lei é uma referência inconsciente e, portanto, não intencional.

O prescrito enquanto norma em ergonomia

No domínio específico da análise do trabalho e mais particularmente em ergonomia da actividade, a função de referência da norma é alcançada através da noção de prescrito. Analisar o trabalho, é fazer o estudo do trabalho prescrito, do trabalho real, mas sobretudo do desvio entre os dois. Compreender o trabalho, é em certa medida dar conta do sentido da actividade enquanto gestão do desvio que existe

entre o prescrito e as condições reais do trabalho. “Esta prescrição impõe-se ao operador: é-lhe, por conseguinte, exterior; ela determina e constrange a sua actividade. Mas simultaneamente ela é um quadro indispensável para que ele possa operar: determinando a sua actividade ela autoriza-o” (Guérin et coll., 1997, p. 3435). Assim definido, o prescrito apresenta três características: 1) é um ensaio de antecipação em relação à realização da actividade, o que decorre da sua formalização a montante da actividade; 2) condiciona e determina a actividade sob a forma de instruções, cuja função é autorizar a realização do trabalho e delimitar um quadro de realização da actividade; 3) exprime a hierarquia das relações sociais na situação de trabalho, uma vez que releva sempre da iniciativa de uma autoridade hierárquica. Por conseguinte, é importante considerar o prescrito, por um lado, no processo da gestão deste desvio por parte dos protagonistas do trabalho e, por outro lado, na formulação de hipóteses de forma a explicar o desvio entre o “prescrito” e o “real”, por parte do analista do trabalho.

Da norma antecedente à renormalização em ergologia

De acordo com a ergologia, em qualquer situação de actividade humana, existem necessariamente normas designadas “normas antecedentes”, elaboradas a montante das actividades. A “norma antecedente” comporta diversas formas de antecipação às quais os protagonistas se referem para realizar as actividades. Este conceito engloba os saberes relativamente estabilizados que relevam do protocolo experimental (prescritos, objectivos, regras, missões...) e os saberes que são procedentes da experiência (culturas de ofício, saber-fazer, valores...). No decurso da actividade, e para ter em conta os parâmetros imprevistos da situação de trabalho (variabilidade, imponderáveis, disfuncionamentos...), os protagonistas do trabalho fazem reajustamentos das normas antecedentes. O processo de construção no qual as normas antecedentes são postas em correlação com a situação de trabalho para produzir normas em adequação com as condições reais da actividade é designado “renormalização”. Como para o prescrito, na ergonomia da actividade, a norma antecedente e a renormalização, em ergologia, são importantes enquanto referência para a realização das actividades e para a análise do desvio entre as normas e as condições reais do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

Canguilhem, G. (1991). *Le normal et le pathologique*. Paris, PUF. Godelier, M. (1983). *Rationalité et irrationalité en économie – II*. Paris: La découverte/Maspero.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. et coll. (1997). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon: ANACT. Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse: Octarès Editions.

AUTOR

ABDALLAH NOUROUDINE
Faculté des Sciences et Techniques
Université des Comores
B.P. 18, Moroni, Comores

Texto original publicado em 2009.

Novato: uma categoria homogénea?

Catherine Delgoulet

O termo novato qualifica, comumente, uma pessoa que tem pouca ou nenhuma experiência no exercício de uma prática, seja profissional ou outra (por exemplo, no desporto, na arte ou num ofício específico).

Se muitas vezes é tentador considerar o novato como uma categoria social homogénea (isto é, um jovem que inicia a sua carreira profissional, numa ofício específico), o estatuto de “novato” pode, no entanto, referir-se a diversas figuras. Assim, pode-se ser novato em várias idades, pois estas duas dimensões estão ligadas mas não se sobrepõem totalmente. Pode-se também ser novato num domínio e experiente noutro(s).

Esta heterogeneidade nas declinações da noção deve ser considerada, pois o mundo que nos rodeia e no qual cada um evolui está em movimento. Limitando-nos ao mundo do trabalho, as evoluções frequentes dos sistemas que suportam a informação e a comunicação no trabalho, e as mudanças recorrentes dos instrumentos que lhes estão associados, são disso testemunho. O experiente reencontra o estatuto de novato de forma provisória; um novato que terá que aprender a apropriar-se de uma nova ferramenta. Isto aplica-se às mudanças tecnológicas mas também organizacionais, materiais ou culturais que vêm abalar o trabalho e as suas condições efetivas de realização (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014).

Esta heterogeneidade é ainda mais importante pois vai marcar a forma como será possível e pertinente apreender esse estatuto e as questões que daí se levantam. Por esta razão, será utilizado o plural no texto que se segue, para referir “os” novatos.

Frequentemente opostos aos peritos (cf. mais à frente), os novatos não são, porém, ignorantes ou totalmente ingénuos. Eles têm, pelo contrário, um conhecimento das regras gerais que lhes confere o estatuto de “novatos” durante alguns dias ou vários meses ou mesmo mais, dependendo das situações estudadas. Vários trabalhos (Lortie, 2002; Caroly & Weill-Fassina, 2004; Cloutier, Bourdouxhe, Ledoux, David, Gagnon, Ouellet & Teiger, 2005; Delgoulet, Gaudart & Chassaing, 2012; Hamraoui, 2014) enfatizam que a incerteza é uma das características deste estatuto. Isto pode-se traduzir na forma de emprego, frequentemente precário (trabalho temporário ou a tempo parcial), no tipo de missão (substituição dos trabalhadores titulares do posto) ou também no nível de familiaridade face às especificidades das situações encontradas (quase nula).

Os novatos em situação: algumas abordagens em Ciências Humanas e Sociais

Em ciências humanas e sociais encontramos numerosos trabalhos consagrados aos novatos nos seguintes domínios: na condução automóvel (os condutores que obtiveram recentemente a carta de condução, frequentemente jovens), no ensino (com os professores em início de carreira, essencialmente), na medicina (com enfermeiros em formação inicial a realizar um estágio prático ou médicos em formação nos gestos “técnicos”) e no desporto profissional ou de alta competição (jovens atletas em formação).

Um paradigma dominante: a comparação novato / perito

Os autores que se têm interessado pelos novatos fazem-no frequentemente numa perspetiva de comparação com os “peritos” ^[1]. Esta abordagem de investigação é defendida nos trabalhos científicos pelo menos por duas razões:

- Permite apreender o que falta aos novatos para enfrentar as exigências de uma tarefa em situação; permite também compreender “de que é feita a perícia”, uma vez que estes elementos são difíceis de detetar por si só, junto dos peritos (porque estão incorporados e são dificilmente explicitáveis pelos próprios).
- Favorece a atualização das diferenças contrastadas, ditas “significativas”, mais facilmente valorizadas nas publicações científicas (sob o risco de, às vezes, se “comparar” sem grande discernimento...).

Neste quadro geral de investigação, as pesquisas focam-se na modelização dos comportamentos ou atitudes dos novatos vs. peritos (por exemplo, correr riscos, ansiedade sentida, má avaliação das exigências da tarefa, sobrestimação das suas capacidades ou competências) e as suas consequências (segurança das pessoas, satisfação e bem estar no trabalho, fiabilidade dos sistemas sociotécnicos). As pesquisas têm-se também focado em diferenciar as estratégias usadas para realizar uma tarefa e nas necessidades específicas dos novatos vs. peritos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, &

Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014; Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon, & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld & Gold, 2015).

De novato a perito... e de regresso

Outros trabalhos debruçam-se sobre o(s) processo(s) que permite(m) passar de novato a experiente o perito (Benner, 1982), e inversamente, numa preocupação de reciprocidade dos pontos de vista considerados (McArthur-Rouse, 2008). Tentam, então, definir as etapas ou estádios que permitem adquirir saberes e saberes-fazer eficientes em cada situação: desde a tomada de consciência do que é esperado da tarefa, dos recursos e constrangimentos associados até o controlo das situações que permitem realizar a tarefa lidando com os imprevistos, através da apropriação que permite encontrar a sua maneira de fazer (Vézina, 2001). Destacam que esta passagem muitas vezes não é linear e pressupõe numerosos ajustamentos em cada situação (Grass, Grangeat & Allenet, 2007).

Estas abordagens podem, então, ser levadas a tratar questões relativas à aprendizagem no quadro dos vários dispositivos destinados a favorecer o desenvolvimento dos novatos (Lave & Wenger, 1991; Gagnon, 2003; Gaudart, Delgoulet & Chassaing, 2008; Thébaud, Gaudart, Cloutier & Volkoff, 2012; Kehoe, Bednall, Yin, Olsen, Pitts, Henry, & Bailey, 2009; Wright & O'Hare, 2015). Questionam-se assim os dispositivos de aprendizagem e de acompanhamento dos novatos no trabalho (por exemplo, a mentoria, o tutorado e o apadrinhamento), os instrumentos de formação e os tipos de suporte pedagógico (por exemplo, a simulação, os suportes vídeo, o tipo de ilustrações), a adequação dos métodos de formação às necessidades dos novatos (por exemplo, a observação dos peritos e dos novatos), mas também as trocas e aprendizagens recíprocas entre novatos e os que possuem mais antiguidade no posto.

Os novatos no trabalho

Após terminado o período consagrado à formação prévia, o aprendiz torna-se então um novato no trabalho. Este tempo de formação prévia pode ser maior ou menor, mais ou menos formal. Em todo o caso, a aprendizagem não pára nas portas da formação, pelo con-

trário, vai-se enraizar no exercício quotidiano de uma tarefa ou, mais amplamente, de um ofício.

As investigações em psicologia do trabalho e em ergonomia da atividade têm-se dedicado a revelar estes primeiros tempos de trabalho e da sua expressão na atividade exercida em situação. Retomando as duas categorias referidas no parágrafo anterior, propõe-se apresentar aqui alguns trabalhos de forma sintética.

Rigidez operatória e escassa antecipação para e na ação

Retomando o paradigma perito / novato, os estudos em ergonomia cognitiva têm-se esforçado em qualificar a forma como um novato apreende o seu trabalho e lhe dá resposta (Guindon, 1990; Amalberti & Valot, 1990; Visser & Falzon, 1992; Leplat 2002). Estes estudos realçam que peritos e novatos se distinguem pelos modelos mentais do domínio profissional que mobilizam. Nos novatos, o acesso menos rápido aos conhecimentos e o baixo nível de abstração nos raciocínios baseados principalmente nas características mais aparentes dos problemas encontrados, limitam nomeadamente as possibilidades de se ter em conta as variações e os imprevistos das situações.

Certos estudos mostram que os novatos precisam de informações suplementares, julgadas inúteis pelos peritos, para realizar a tarefa (Le Bohec & Jamet, 2005). No entanto, estes mesmos novatos tentam primeiro usar os recursos operatórios como lhes são fornecidos nos locais de trabalho (Chatigny, 2001) e são, portanto, fortemente dependentes das condições de trabalho que lhes são oferecidas. Sob estas condições, os novatos estão mais inclinados a mobilizar e seguir as regras ou procedimentos formais de trabalho (Anceaux & Beuscart-Zépher, 2002), deixando de lado as especificidades das situações e os ajustamentos que suporiam (Caroly & Weill-Fassina, 2004). É frequentemente numa forma reativa de regulação da atividade (em função do resultado obtido e dos desvios em relação ao objetivo inicialmente fixado) que certas modificações podem surgir (Chassaing, 2005). Esta particularidade tem sido frequentemente entendida como uma dificuldade, acrescida nos novatos, em antecipar as variações do sistema e em geri-las na ação; estas variações advêm de flutuações das características dos novatos (por exemplo, estado de fadiga) ou da evolução dos recursos técnicos, organiza-

cionais ou humanos, à disposição (por exemplo, mau funcionamento de uma máquina ou avaria, atraso no fornecimento de peças, recomposição momentânea do efetivo de uma equipa). Quer nos interesse-mos pelas tarefas de manutenção (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), pela montagem de instalações temporárias (Zara-Meylan, 2006) ou pela extração de minerais (Desnoyers, 1995), pelo trabalho de controlo dos processos contínuos de fabrico (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011) ou pelas atividades de serviço (Caroly & Weill-Fassina, 2004), as análises da atividade real apontam a fraqueza ou ausência de momentos consagrados à preparação da ação futura ou de modos de regulação na ação que visam prevenir os desvios ou as dificuldades prováveis em benefício de uma aplicação escrupulosa das prescrições, pelo menos, daquilo que delas foi compreendido. Uma particularidade, no entanto, é de mencionar: quando os novatos são também trabalhadores experimentados confrontados com a novidade (por exemplo, no quadro de uma nova organização do trabalho que promove a polivalência), a preocupação com a antecipação e as estratégias operatórias associadas, elaboradas no âmbito do desempenho num outro posto, tendem a ser reinvestidas na fase de tomada de consciência da tarefa (Gaudart, 2000; 2003). Sendo estas estratégias na maioria das vezes ignoradas pelos concetores do trabalho, a dificuldade para esses trabalhadores experimentados tornados novatos reside agora nas possibilidades efetivas de integração destas formas de economia da antecipação (Clot, 2008) que facilitariam a estabilidade precoce do gesto profissional e a sua eficácia do ponto de vista da saúde e do desempenho.

Uma oportunidade para reinterrogar o quotidiano de trabalho e as suas regras

Por fim, outros estudos mostram quanto e como o acolhimento e o acompanhamento dos novatos nos seus primeiros passos face a novas situações de trabalho são momentos preciosos para reinterrogar o trabalho e os seus implícitos, que pesam por vezes na sua realização. Lave e Wenger (1991) apontam para a construção partilhada de um novo meio profissional aquando da migração de novatos, do estatuto de ator periférico de uma comunidade de práticas ao de membro ativo dessa mesma comunidade. Esta migração é uma oportuni-

dade de questionar normas impessoais que organizam uma prática, de colocar em debate o “género” da profissão, antes de cada um (novato ou experiente) (re)construir o seu “estilo” (Clot, 1999). Tourmen e os seus colegas (2014) sublinham o carácter estimulante dos novatos. Pela novidade do olhar que eles aportam sobre as situações e as normas que as regem, eles podem questionar, até contestar, as práticas em vigor (Billett, 2001). Eles levam os tutores a tomar consciência das suas dificuldades em descodificar o novo ambiente que não tem nada de evidente e que precisa de ser explicitado (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent- Genod, 2012).

Estas pistas são obviamente para explorar e para promover, para dar aos locais de trabalho toda a sua vitalidade. Não devem, contudo, fazer esquecer que acolher e acompanhar os novatos é um trabalho próprio, integral, que supõe alguns ajustes na quantidade e no conteúdo do trabalho dedicado pelos tutores ou mentores. Hoje, estas condições são raramente reunidas, o que pode, então, dificultar a realização efetiva da tarefa de acompanhamento e as reais possibilidades de desenvolvimento para os protagonistas das situações consideradas (Delgoulet, Largier & Tirilly, 2013; Thébault, Delgoulet, Fournier, Gaudart & Jolivet, 2014).

BIBLIOGRAFIA

Amalberti, R., & Valot, C. (1990). Champ de validité, pour une population de pilotes, de l'expertise de l'un d'entre eux. *Le Travail Humain*, 53, 313-328.

Anceaux, F., & Beuscart-Zéphir, M.C. (2002). La consultation préparatoire en anesthésie: gestion de la prise d'information et rôle des données retenues dans la planification du processus d'anesthésie. *Le Travail Humain*, 65, 59-88.

Aslrasouli, M., & Vahid, M.S.P. (2014). An Investigation of Teaching Anxiety among Novice and Experienced Iranian EFL Teachers Across Gender. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 304-313.

Authier, M., Lortie, M., & Gagnon, M. (1996). Manual handling techniques: Comparing novices and experts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17, 419-429.

Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82, 402-407

Billett, S. (2001). Knowing in practice: re-conceptualizing vocational expertise. *Learning & Instruction*, 11, 431-452.

Caroly, S., & Weill-Fassina, A. (2004). Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. *Le Travail Humain*, 67, 305-332.

Chassaing, K. (2004). Vers une compréhension de la construction des gestuelles avec l'expérience: le cas des «tôliers» d'une entreprise automobile. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*, 6(1). <http://pistes.revues.org/3280>

Chatigny, C. (2001). Les ressources de l'environnement: au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(2). <http://pistes.revues.org/3719>

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail: le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(2). <http://pistes.revues.org/3208>

Cloutier, E., Fournier, P.S., Ledoux, E., Gagnon, I., Beauvais, A., & Vincent-Genod, C. (2012). *La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés: comment soutenir cette approche dynamique de formation en milieu de travail*. Research report R-740, Studies and Research Projects, Montreal: IRSST.

Delgoulet, C., Gaudart, C. & Chassaing, K. (2012). Entering the workforce and on-the-job skills acquisition in the construction sector. *Work*, 41, 155-164.

Delgoulet, C., Largier, A., & Tirilly, G. (2013). La mesure des tutorats en entreprise: enjeux, complexité et limites. *Formation - Emploi*, 124, 45-62.

Desnoyers, L. (1995). Déclin d'œil et coup d'œil: sénescence et expérience dans le regard. In J.-C. Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Eds.), *Le travail au fil de l'âge* (pp. 245-270). Toulouse: Octarès.

Gagnon, M. (2003). The efficacy of training for three manual handling strategies based on the observation of expert and novice workers. *Clinical Biomechanics*, 18, 601-611.

Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire: iden-

tification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*. <http://pistes.revues.org/3199>

Gaudart, C. (2000). Conditions for maintaining ageing operators at work - a case study conducted at an automobile manufacturing plant. *Applied Ergonomics*, 31, 453-462.

Gaudart, C. (2003). La baisse de la polyvalence avec l'âge: question de vieillissement, d'expérience, de génération? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5(2). <http://www.pistes.uqam.ca/v5n2/articles/v5n2a4.htm>

Gaudart, C., Delgoulet, C., & Chassaing, K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP: Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5, 2-24. <http://www.activites.org/v5n2/v5n2.pdf>

Gollac, M., Volkoff, S., & Wolff, L. (2014). *Le travail et ses conditions*. Paris: La Découverte.

Grass, A., Grangeat, M., & Allenet, B. (2007). Analyser l'activité de médecins hospitaliers pour concevoir la formation: le cas de la prescription de neuroleptiques. *Activités*, 4, 30-48. <http://www.activites.org/v4n1/v4n1.pdf>

Guindon, R. (1990). Designing the design process: Exploiting opportunistic thoughts. *Human-Computer Interaction*, 5, 305-344.

Hamraoui, E. (2014). La vitalité, la vie et le travail, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(1). <http://pistes.revues.org/3547>

Johari, R.J., Sanusi, Z.M., Isa, Y.M., Ghazali, A.W. (2014). Comparative Judgment of Novice and Expert on Internal Control Tasks: Assessment on Work Effort and Ethical Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 352-360.

Kehoe, E.J., Bednall, T.C., Yin, L., Olsen, K.N., Pitts, C., Henry, J.D., & Bailey, P.E. (2009). Training adult novices to use computers: Effects of different types of illustrations. *Computers in Human Behavior*, 25, 275-283.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Le Bohec, O., & Jamet, E. (2005). Les effets de redondance dans l'apprentissage à partir de document multimédia. *Le Travail Humain*, 68, 97-124.

Leplat, J. (2002). De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 4(2). <http://pistes.revues.org/3658>

Lortie, M. (2002). Manutention: prise d'information et décision d'action. *Le Travail Humain*, 65, 193-216.

Mc Arthur-Rouse, F.J. (2008). From expert to novice: An exploration of the experiences of new academic staff to a department of adult nursing studies. *Nurse Education Today*, 28, 401-408.

Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J., & Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 174-183.

Plamondon, A., Delisle, A., Bellefeuille, S., Denis, D., Gagnon, D., & Larivière, C. (2014). Lifting strategies of expert and novice workers during a repetitive palletizing task. *Applied Ergonomics*, 45, 471-481.

Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, 42, 251-255.

Thébault, J., Delgoulet, C., Fournier, P. S., Gaudart, C., & Jolivet, A. (2014). La transmission à l'épreuve des réalités du travail. *Éducation permanente*. 198, 85-99.

Thébault, J., Gaudart, C., Cloutier, E., & Volkoff, S. (2012). Transmission of vocational skills between experienced and new hospital workers. *Work*, 41, 195-204.

Tourmen, C., Leroux, A., & Beney, S. (2014). Qu'est-ce qui s'apprend dans les premiers moments du travail et comment? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 16(4). <http://pistes.revues.org/4276>

Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS: ouverture à l'interdisciplinarité. *Actes du congrès SELF-ACE «les transformations du travail: enjeux pour l'ergonomie»*, Montréal (Québec), Vol. 1, 44-60.

Visser, W., & Falzon, P. (1992). Catégorisation et types d'expertise. Une étude empirique dans le domaine de la conception industrielle. *Intellectica*, 3, 27-53.

Wright, S., & O'Hare, D. (2015). Can a glass cockpit display help (or hinder) performance of novices in simulated flight training? *Applied Ergonomics*, 47, 292-299.

Zara-Meylan, V. (2006). Contraintes organisationnelles et gestion des risques en milieu ouvert: l'activité des monteurs installateurs de structures de fête. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8(1). <http://pistes.revues.org/3087>

NOTAS

[1] Perito é aqui entendido no sentido lato do termo, isto é, uma pessoa que adquiriu, pela prática, competências e habilidades necessárias à realização eficiente de uma tarefa em diversas situações.

AUTOR

CATHERINE DELGOULET
Laboratoire Adaptations Travail-
Individus (LATI - EA 4469)
Institut de Psychologie
Université Paris Descartes - Sorbonne Paris Cité
71 avenue Edouard Vaillant, 92 774
Boulogne-Billancourt Cedex, France

Texto original publicado em 2015.

O

Organização Pierre Rolle

O homem nasce, vive, morre no seio de dispositivos pelos quais a sua educação e as suas actividades são previamente reguladas e coordenadas com as dos outros, e as suas necessidades as mais físicas desde logo interpretadas em arranjos sociais. Estes colectivos perpetuam-se e desenvolvem-se pelo jogo dos diversos comportamentos dos seus membros, ainda que estes comportamentos prosigam apenas objectivos pessoais. O indivíduo só se reproduz dentro de uma comunidade, que por sua vez só se reproduz por ele.

Para caracterizar tais arranjos compósitos, onde se articulam realidades de diversas ordens e processos temporais heterogéneos, seria talvez necessário reservar o conceito de organização, distinguido do de instituição, de agrupamento ou de empresa. O esquema lógico da organização aplica-se de facto a qualquer objecto composto por elementos em interacção regulada uns com os outros, e distribuídos segundo uma configuração iterativa: “um ser que é ao mesmo tempo causa e efeito de si mesmo... onde as partes estão em relação entre si sob controlo do todo”, como o diz Georges Canguilhem. É sabido que este arquétipo deteve muitos pensadores, e em particular obrigou o velho Kant a voltar a debruçar-se sobre as primeiras formulações da sua filosofia.

Nas antigas nomenclaturas, o ser organizado, é certamente o ser vivo: mas também, por analogias desde há muito observadas, a comunidade dos humanos. Hobbes explicita e corrige estas velhas metáforas. O seu Léviathan é um organismo feito de elementos que são igualmente, mas numa outra ordem de realidade, também eles organismos. O frontispício do seu livro mostra um personagem gigantesco composto por uma multiplicidade de humanos aglomerados. O escândalo que provoca Hobbes, e que ainda não está apaziguado, nasce da afirmação segundo a qual este colectivo, necessariamente provido de características e de necessidades muito diferentes das dos seus membros, impõe-se a estes como uma segunda natureza. As relações entre os indivíduos nas quais estes se constituem são apenas possíveis e formadoras se o que os une, nomeadamente o próprio colectivo e as regras que o exprimem, lhes permanece inacessível. A liberdade da pessoa, a sua individuação, verifica-se apenas por este desdobramento irremediável do facto humano.

Um organismo cujas partes são elas mesmas organismos? Esta matriz de um uso difícil aplica-se à matéria sociológica como em bio-

logia. François Vatin descreveu a elaboração cruzada dos conceitos de organização nas duas disciplinas. Ele mostrou o destino de um esquema de desenvolvimento que, partindo de formas simples, aditivas, conduz a figuras articuladas cujos componentes são complementares. Da colónia de semelhantes observáveis em pólipos à “divisão fisiológica do trabalho”: este processo definido pelos naturalistas inspira evidentemente as teses de Durkheim.

No decurso de uma tal génese, afirmam-se um pelo outro, e contraditoriamente, a individuação do todo ao mesmo tempo que a dos seus elementos, uma e outra sempre inacabadas. Estudando a constituição do objecto técnico, Gilbert Simondon isola um movimento análogo. A máquina, construída juntando e animando instrumentos antigos, analisa-se na sua origem como um arranjo de operações diversas. Mas desta sinergia nascem procedimentos híbridos, os quais se desdobram em novas funções que não podem mais descrever-se fora do aparelho que os realiza. No funcionamento e no vazamento do alto-forno, por exemplo, múltiplas transformações físicas e químicas originais se efectuam em conjunto, e umas pelas outras. No seio de objectos técnicos complexos, as fases específicas encadeiam-se no interior de um processo produtivo também ele específico. Se sucede que o mecanismo global integra tão perfeitamente os seus componentes que estes se tornam indistinguíveis, então a máquina unificada é destinada a entrar numa aparelhagem mais vasta, e a converter-se por sua vez numa parte mais ou menos identificável de uma maquinaria automática.

O esquematismo da organização mostra-se, aí mas não só, ligado àquele da individuação. Como apreender estas autonomias heterogéneas, incertas e móveis, jamais separadas, e jamais confundidas, com a do elemento, e a do colectivo? Talvez se deva admitir que cada análise sociológica explora uma interpretação singular deste arquétipo, pelo que nenhuma formulação canónica pode pretender justificar a pluralidade destes usos. Deste ponto de vista, a versão mais comum deste dualismo é também a mais enigmática, e porventura a mais estéril. Esta teoria dispõe face a face o indivíduo e a sociedade, interrogando-se depois, num segundo tempo, sobre as conexões que seria necessário estabelecer entre estas realidades definidas anteriormente uma sem a outra, e localizadas em universos conceptuais díspares. É certo que a pessoa está no colectivo,

o único agente que deseja, que sofre, que pensa e que age, como o recordam os sociólogos individualistas: mas, referenciada no seu espaço e no seu desenvolvimento quotidiano, esta pessoa não é apreendida como o pólo de uma relação inteligível. Quanto ao termo sociedade, ele não designa nada de preciso, a não ser uma antítese formal ao indivíduo isolado. A totalidade dos factos sociais constitui evidentemente uma realidade inconcebível. Ao olhar de mais perto, cada homem é tomado em múltiplas redes que apenas se justapõem, se articulam e se hierarquizam parcialmente, e não se encaixam numa organização suprema.

O domínio delimitado pelas trocas produtivas não é o do mercado mundial de trabalho, um e o outro ultrapassam as fronteiras políticas. As áreas culturais, as práticas familiares, as zonas linguísticas não se sobrepõem. Entre estes núcleos de relações sempre prestes a federar-se ou opor-se, porque é que tantas análises privilegiaram essa totalização particular, a nação formalizada pelo seu Estado, e descreveram sobre esse impulso uma estrutura à primeira vista totalmente exterior aos seus membros? Confundindo o seu objecto, denominado sociedade, e o Estado, instituição autoritária que encerra uma população isolada, os investigadores dotavam-se imediatamente de um vocabulário vasto e comumente compreendido, aquele para o qual a administração faz o inventário dos seus sujeitos e divide o seu domínio. Melhor ainda, talvez: nesta *démarche*, a relação do indivíduo com o colectivo é pensada antes e as dificuldades que são encontradas na formulação imediatamente levantadas. Esta relação é, efectivamente, a que o sistema representativo pretende instaurar, e que preencheria a distância entre a burocracia e os seus contribuintes. As necessidades e as opiniões do cidadão são supostas atravessar o conjunto do corpo social, cuja constituição hierárquica é assim neutralizada. A pessoa não teria outro soberano que ela mesma, e a nação seria apenas o conjunto dos seus membros. Nesta concepção, a democracia não é mais um dispositivo no Estado: ela torna-se, estranhamente, o modelo de uma sociedade realizada.

Muitas outras teorias se esforçaram para reduzir o colectivo aos encontros de indivíduos, aos seus projectos entrecruzados ou às convenções que acordaram entre si; outras teorias, pelo contrário, esforçaram-se por descrever estes indivíduos como existências con-

dicionais, ou factores internos ao colectivo, visíveis apenas na ordem material. Afastadas estas simplificações, é necessário voltar ao esquematismo da organização, que se aplica melhor do que outros a esta matéria social multiforme, estas redes relativamente integradas umas com as outras, estas autonomias orientadas, estas funções que se efectuam apenas sob constrangimento do todo, mesmo que este todo seja múltiplo, ou mesmo inacessível. À conta disto, todas as ciências sociais devem necessariamente referir-se ao formalismo da organização. Se a economia política clássica pretende escapar-lhe, é na medida em que recusa examinar os processos pelos quais os sistemas que ela descreve se reproduzem, e na medida em que ela se contenta em justapor o tempo do investimento à instantaneidade do mercado. Além disso, o modelo da organização, para animar a investigação, deve ser especificado em relações de diversas ordens, em interacções entre os agentes, em processos instáveis, em desequilíbrios dinâmicos, todas as noções que apenas se pode desenvolver por metodologias complexas e por vezes aventureiras.

Será que devemos renunciar a fundar uma ciência social empírica que, mantendo-se rigorosa e submetida às provas de verificação, se proporia estabelecer verdades constantes, utilizáveis por acréscimo na prática? A escola da sociologia das organizações, cuja origem se atribui a March e Simon, recusa-se a esta conclusão. Os trabalhos desta corrente representam porventura o esforço mais consequente para escapar às aporias que travaram as velhas teorias. Trata-se doravante de aplicar à matéria social um modo de análise que se diz comum e reconhecido nas ciências naturais, e por conseguinte de combinar a observação regrada e a investigação de leis gerais. O método da escola consiste em isolar, entre as múltiplas redes de relações, exemplos de colaboração entre indivíduos que desenham formas relativamente estáveis e localizáveis. Os investigadores chamaram a estes objectos organizações, e não instituições, ou grupos, ou estabelecimentos, provavelmente talvez a fim de bem assinalar que se propõem apreender pessoas já incluídas em colectivos solidários, e que agem. Sugere-se de imediato que não é pertinente procurar distinguir o grupo da colecção dos seus membros. As generalizações que se tirará da recolha de dados continuarão a ser de médio alcance, já que elas não poderão pretender explicar a génese da organização, e ainda menos as estruturas últimas do social. Elas serão

condicionais, no sentido em que a sua verdade dependerá talvez de acontecimentos desconhecidos, de circunstâncias da observação, ou ainda de características do lugar ou da época.

Será um tal método, no entanto, possível, e poderá ele ser frutífero? É o que parece provar aos olhos dos seus iniciadores o exemplo da economia política clássica. Nesta disciplina, de facto, as instituições, como o mercado, ou a divisão do trabalho, ou a poupança, nascem pela acção espontânea dos indivíduos, ou no decurso dos seus encontros. De uma certa maneira, a sociologia das organizações aplica-se somente a elucidar formas de colaboração entre agentes que a teoria neoclássica não pode tratar, porque a sua estabilidade se opõe à fluidez das trocas de mercado.

A prática dos investigadores revela claramente que o objecto da investigação se reconhece primeiro, pelo facto de não se poder nele radicalmente distinguir a sua estrutura da dos seus componentes. Eles interessam-se, com efeito, indiferentemente por colectivos de origens e de estatutos diversos, por administrações assim como por associações, e sobretudo por empresas. A generalidade dos resultados da análise liga-se, por conseguinte, à expressão abstracta que se lhes dá. Este traço, por outro lado, não enfraquece por si mesmo a sua pertinência. A nossa organização social é, de facto, fundada sobre a abstracção de papéis, de funções e de relações, os quais são até a um certo ponto independentes das pessoas que os encarnam e universais, ou seja, impostos a todos os cidadãos. Os indivíduos estão votados antecipadamente a uma posição social, eles repartem-se entre os estabelecimentos sejam eles quais forem, de acordo com critérios de aprendizagem, de orientação, de eficácia que são postos em prática por si mesmos, como pelos seus superiores. Ainda que essa arquitectura geral e as relações fundamentais que ela canaliza no nosso conjunto social, torne possíveis as análises da sociologia das organizações, essa arquitectura permanece evidentemente fora do seu alcance. Mas, em contrapartida destas limitações mais ou menos explicitamente admitidas, os estudos desta escola têm a oportunidade de descrever e explicar melhor que os outros muitos acontecimentos da nossa vida contemporânea, o quotidiano do escritório e da fábrica, as estratégias de defesa e de promoções, as colaborações conflituosas dos agentes que é suposto estarem irrevogavelmente unidos por um interesse primordial, nomeadamente a

preocupação de preservar a instituição que os reúne.

Contudo, mesmo quando ela é limitada a este objectivo, a teoria justifica dificilmente os seus métodos e as suas finalidades. O seu objecto parece identificável apenas sob forma de um resíduo: a colaboração consciente e seguida entre os humanos é um fenómeno desconhecido dos economistas, que conhecem apenas trocas e concorrências, e é também estranho aos politólogos, que observam apenas leis e obrigações pessoais. Será então necessário completar as análises deficientes com uma nova disciplina, em vez de por em causa o velho edifício do saber? Estaremos apenas seguros de poder isolar o objecto da sociologia das organizações do das outras ciências? Não basta, com efeito, para o reencontrar, examinar a conduta que têm os indivíduos no seio de um qualquer estabelecimento, onde podem muito bem ser extremamente estrangidos ou isolados. É necessário ainda identificar uma situação, ou talvez mesmo um momento, em que os membros de um grupo, por necessidade, por indiferença, por hábito ou por treino, querem que ele se reproduza de forma idêntica, e por conseguinte trabalham no sentido de fazer seus os objectivos da instituição. Dever-se-ia então elaborar uma teoria de uma ordem superior que saiba precisar as circunstâncias nas quais a primeira análise se verificou.

Será a busca do sociólogo, nesta matéria, cega, já que é incapaz de compreender os seus próprios sucessos? O investigador defende-se desta suspeita recorrendo a um expediente emprestado da economia neoclássica, a tese das diversas racionalidades do comportamento. Diremos que provavelmente há que admitir que certos grupos de indivíduos só colaboram obedecendo estritamente a directivas, e não participam na aplicação consciente dos objectivos que os reuniram. Mas as acções de um indivíduo são apenas indirectamente conciliadas com as incitações e tensões do sistema social que o incluem: elas dependem também da justeza com a qual são percebidas as circunstâncias e as informações que comandam a prática do grupo. Não somos forçados a admitir que a organização possa tornar-se exterior aos seus membros, se considerarmos que temos o direito de supor que a cisão é, de facto, interior a estes. É necessário portanto imaginar que, em cada indivíduo, um ser de necessidade e de paixão, cujas pulsões são indiferentes às condições físicas e sociais, se confronta com um ser conhecedor e adaptado que o consegue domar. O

sociólogo é informado apenas do resultado desta deliberação. Competir-lhe-á portanto avaliar a racionalidade da conduta observada, e decidir seja que o sujeito age logicamente para atingir o objectivo que se supõe que tenha, seja pelo contrário que ele utiliza meios inapropriados aos objectivos que lhe são atribuídos.

Nestas teses estranhas, demasiado rapidamente aceites em sociologia assim como em economia, a razão – termo que na tradição designa a capacidade de qualquer homem habitar o mundo e de o partilhar com os seus semelhantes – torna-se qualquer coisa como a conformidade a uma norma mal definida, conformidade aliás que pouco importa saber se resulta de uma competência específica a um indivíduo ou se se refere a um traço do sistema social. Será a racionalidade do comportamento limitada por uma ausência de informação ou por uma falha lógica do processo de decisão? Compete ao investigador decidi-lo, ao sociólogo onisciente, único que conhece a realidade e pode por conseguinte julgar acerca da exactidão das acções que a visam.

Esta facilidade teórica não é suficiente, no entanto, para justificar completamente a disciplina. Erhard Friedberg, no fim de um longo balanço das investigações, conclui que a organização define objectivos que lhe são próprios, e que podem portanto ser aceites antecipadamente pelos seus membros. As suas fronteiras, de resto, são incertas e movediças. A participação dos sócios, que a escola nos seus primórdios queria demonstrar natural, necessária, racional, não é mais hoje do que uma atitude recomendável, útil ao funcionamento da unidade, e que é necessário tentar obter do pessoal. Em que se tornaram os objectos da investigação? Em “sistemas de acções concretos” múltiplos, sujeitos às tensões do mercado, às estruturas de colaboração condicionais simultaneamente negociadas e forçadas entre os indivíduos que se substituem uns aos outros no cumprimento de funções abstractas. A sociologia das organizações é apenas, no final de contas, uma análise que, ignorando a organização salarial da nossa sociedade, descreveu algumas das configurações locais e efémeras que se edificam no funcionamento quotidiano das relações salariais.

BIBLIOGRAFIA

Canguilhem, G. (1968). *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences*. Paris: Vrin.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Le Seuil.

Friedberg, E. (1992). Organisation. In *Traité de sociologie de R. Boudon*. Paris: Presses Universitaires de France.

March, J.G. & Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and sons. Simon, H.A. (1982). *Models of bounded rationality*. Cambridge: M. I T. Press.

Simondon, G. (1958). *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris: Aubier.

Vatin, F. (2005). *Trois essais sur la genèse de la pensée sociologique*. Paris: La Découverte.

AUTOR

PIERRE ROLLE

Centre National de la Recherche Scientifique
8, Rue du Commandeur, 75014, Paris, France

Texto original publicado em 2009.

Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos

Augusto Rogério Leitão

A OIT, cuja sigla em inglês é ILO (*International Labor Organisation*), foi criada no quadro do Tratado de Versalhes, adotado no âmbito da Conferência de paz de Paris de 1919, assinado pelos Aliados (vencedores) e a Alemanha (vencida), que, após o fim da Grande-Guerra, instituiu, nomeadamente, uma nova ordem internacional, reorganizando a cartografia geopolítica do mundo e, em particular, da Europa pós-imperial. Esta nova ordem terá como centro sistémico a Sociedade das Nações (SDN), organização internacional de vocação universal destinada a preservar e manter a paz no mundo, com a qual a OIT, também de vocação universal, manterá uma estreita cooperação, uma vez que a sua missão de promover e realizar a “justiça social” é considerada um elemento decisivo para uma paz duradoura.

A obra da OIT realizada de 1919 até aos nossos dias é, a todos os títulos, considerável, desde logo no respeitante à defesa dos direitos da.o.s trabalhadora.e.s.

Tendo sobrevivido à segunda Guerra-mundial, contrariamente à SDN, a OIT tornar-se-á, em 1946, na primeira organização internacional especializada do sistema (“galáxia”) das Nações Unidas (ONU) e, ainda no contexto da Guerra-fria, em 1969, ser-lhe-á atribuído o Prémio Nobel da Paz.

É por demais patente que a OIT dos nossos dias é confrontada com novos problemas e questões, a nível do trabalho assalariado e das condições do seu exercício, muitos deles resultantes das dimensões da atual globalização neoliberal capitalista, embora muitas das “velhas questões” continuem a ser atuais, não só nos países desfavorecidos e frágeis, mas também nos ditos desenvolvidos. Será que o modelo de proteção dos trabalhadores, que subjaz ao edifício político-institucional e à ação da OIT, estará em consonância com as novas realidades e problemas de hoje?

De modo a abordar essa questão, optámos, num primeiro tempo, por regressar - muito sucintamente - aos fatos e dinâmicas históricos que acabaram por dar um sentido à criação e desenvolvimento da OIT - justificando, assim, um segundo momento consagrado ao que caracteriza atualmente as suas missões e os seus órgãos e instrumentos de ação. O futuro da OIT enraíza-se neste quadro, que também o fundamenta, mas que vem revelando certas fraquezas e disfunções.

1. Gênese e contextos históricos

1.1 O emergir da “questão social”

Nos finais do século XVIII, inícios do século XIX, assistimos ao despoletar da Revolução Industrial, e os países do eixo euro-atlântico, que lideraram e desenvolveram tal processo, conhecerão dinâmicas, por um lado, de concentração demográfica e, por outro, de generalização do trabalho assalariado exercido por crianças, mulheres e homens.

Mas será durante a primeira metade do século XIX, que os Estados e as classes politicamente dominantes passam a preocupar-se com a “questão social” criada pela revolução industrial, isto é, com “as condições de vida e de trabalho do proletariado” (Villermé, 1840; Engels, 1845).

Contudo, o desenvolvimento e a afirmação dos movimentos sindicais e políticos processar-se-ão, sobretudo, durante a “primeira globalização” do liberalismo económico capitalista, isto é, entre 1870 e o início da Grande-Guerra (Berger, 2003). E, na realidade, com lutas e confrontos, variando de intensidade de país para país, assistiremos, durante este período, à extensão transnacional da “legislação social” e, muito especialmente, à “legalização” dos sindicatos e do “direito à greve” (Edelman, 1978).

1.2 A segunda revolução industrial e os novos modos de relações internacionais

Esta primeira globalização do capitalismo ocidental é em grande parte facilitada pela chamada segunda revolução industrial, assente fundamentalmente nos desenvolvimentos tecnológicos referentes às comunicações e aos transportes, que diminuirão drasticamente os limites do tempo e do espaço para as transações comerciais e financeiras, permitindo, também, uma nova mobilidade das migrações das pessoas. Mas esta globalização foi também (re)configurada com a “partilha da África”, realizada na Conferência de Berlim de 1884, última grande (re)organização geopolítica do poder colonial das potências europeias, que no essencial vigorará até à segunda Guerra-mundial (Marnot, 2012).

Esta internacionalização das relações comerciais, industriais e

financeiras gerará novos tipos de interdependência entre os países nas suas relações recíprocas. Uma nova diplomacia visará a criação das “primeiras organizações internacionais” (ou “uniões administrativas” internacionais) que terão sobretudo como objetivo resolver, através de cooperações multilaterais específicas, problemas “técnicos e económicos” (e.a.: a União Internacional dos Telégrafos, 1865; a União Postal Universal, 1874; a União Internacional de Pesos e Medidas, 1875; a União para a proteção dos cabos submarinos, 1884). Esta expansão e reforço da cooperação multilateral, com ou sem criação de organizações, era, em geral, considerada como politicamente “neutra”, no sentido duma não afetação da soberania, porque, por um lado, centrada em questões técnicas ou económicas e, por outro, na medida em que os interesses nacionais só poderiam ser efetivamente concretizados através dessa mesma cooperação internacional (Salema & Martins, vol. I, 1996)

A “questão social” e o movimento operário, político e sindical, por ela gerado, acabarão também por revestirem dimensões transnacionais e internacionais. Relembremos, a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores (de 1864 a 1876) (conhecida por I^a Internacional) cujo lema, proposto por K. Marx e F. Engels, foi: “a emancipação dos trabalhadores será obra dos próprios trabalhadores”. Serão igualmente criadas várias federações internacionais de sindicatos (tipógrafos, chapeleiros, calçado, etc.) que darão origem, em 1901, ao Secretariado sindical internacional, denominado em 1913 Federação Sindical Internacional (Rodgers, Lee & Van Daele, 2009).

Por razões diferentes, embora relacionadas com a “questão social”, o imperador Guilherme II da Alemanha, em 1890, procurará convencer os seus parceiros europeus, solicitando mesmo o apoio do Papa Leão XIII, para que aceitassem a convocação duma conferência internacional sobre a legislação do trabalho industrial.

Relembremos, que esta Alemanha, militarista e conservadora, reconfigurada em Império (II Reich) em 1871, graças às políticas (e às guerras) do chanceler Bismarck, apresentar-se-á, nessa época, sob o ponto de vista da legislação social, como o país mais avançado da Europa industrializada. Mas, através de uma política designada de “política do bastão e da cenoura”: ao mesmo tempo que aprova medidas repressivas em relação ao movimento operário, sindical e político, proibindo em 1878 a liberdade sindical e a greve, Bismarck

instituirá o primeiro sistema de previdência social que, aliás, servirá posteriormente de modelo para outros países. Assim, serão criados: o seguro de doença (1883), financiado em parte pelos empregadores; o seguro contra acidentes de trabalho (1884), financiado inteiramente pelos empregadores e, ainda, o seguro de invalidez e de pensões de velhice (1889), financiado em partes iguais pelos trabalhadores e empregadores, participando o Estado de forma complementar. Tratou-se de um sistema de previdência social de âmbito nacional e obrigatório, isto é, imposto pelo Estado.

Na realidade, foi por causa da incidência das “obrigações sociais” nos custos de produção que o imperador alemão solicitou a realização de uma conferência internacional sobre a legislação social. Na convocatória de tal conferência (que ocorreu em Março de 1890), o governo alemão constatava que: “as dificuldades que se colocam à melhoria do futuro dos nossos operários e que resultam da concorrência internacional só poderão ser ultrapassadas, ou pelo menos diminuídas, através de um acordo (internacional) entre os países que dominam o mercado internacional” (citado por Gregarek, 1995, p.111, tradução livre).

Assim, a diferença/divergência, quantitativa e qualitativa, entre as legislações e regulamentações nacionais, visando a “proteção social dos operários”, foi-se revelando e afirmando ser um “obstáculo técnico”, um “entranche” à livre-concorrência e ao livre-câmbio do liberalismo económico capitalista dos finais do século XIX, princípios do século XX.

Neste mesmo contexto histórico, teremos ainda de assinalar a publicação, em 15 de Maio de 1891, da encíclica “*Rerum Novarum*” (“Das coisas novas”) do Papa Leão XIII, que estabelecerá a posição da Igreja católica relativamente à “questão social” gerada pela revolução industrial e pelo liberalismo económico capitalista, que marcará a história do “catolicismo social” e terá uma grande influência ideológica e política no devir desta problemática nas sociedades ocidentais (Sardica, 2004).

Esta encíclica promoverá o desenvolvimento dos movimentos asentes na agora “doutrina social da Igreja”, isto é, do “sindicalismo cristão”, por um lado e, por outro, dos partidos “democratas-cristãos” que se afirmarão, sobretudo, em França, Bélgica, Alemanha e Itália (de Torre, 1988) [1].

1.3 Dar a conhecer e comparar as legislações nacionais

A ideia segundo a qual as legislações nacionais sobre o trabalho industrial deveriam ser objeto de análise e comparação a nível internacional, continuará presente em certos meios das sociedades europeias e, em 1897, realizar-se-ão dois congressos/conferências convocados por forças políticas e sociais distintas.

O primeiro, denominado “Congresso internacional para a proteção operária”, realizou-se na cidade de Zurique, convocado por associações do movimento operário (políticas e sindicais), sendo a grande maioria dos participantes originários da Suíça, Alemanha e Bélgica.

Esta reunião serviu sobretudo para elencar os grandes problemas da classe operária europeia, defendendo-se a importância da intervenção do Estado, quer a nível das condições e regras da relação laboral, quer a nível dos sistemas da previdência social. Também se solicitou ao Conselho federal suíço que renovasse suas tentativas de convencer os outros Estados para a criação dum “*office international pour la protection ouvrière*” (Cauwès, & Millerand, 2007).

O segundo congresso terá lugar em Bruxelas, um mês depois, e centrar-se-á na análise e comparações, sobretudo jurídico-políticas, dos avanços e modificações, desde do Congresso de Berlim, da “legislação do trabalho” de vários países. Esta reunião foi convocada e organizada fundamentalmente por personalidades belgas, realçando-se o peso da participação de professores universitários franceses e alemães. Aí se confrontarão dois grupos ou correntes: um primeiro, dito “intervencionista”, que defenderá a obrigação da intervenção do Estado nesta matéria; o outro, dito “não-intervencionista”, advogará um papel marginal e subsidiário do Estado no acompanhamento da “questão social”. As divergências entre estes dois grupos explicam que deste congresso não tenha resultado nenhuma conclusão precisa e clara, nem nenhum compromisso sobre futuros trabalhos.

No entanto, o grupo “intervencionista” francês, liderado por professores da Faculdade de direito de Paris, decide convocar o “Congresso para a proteção legal dos trabalhadores”, que terá lugar em Paris, a 25 de julho de 1900, durante a Exposição Universal desse mesmo ano.

E seguindo o método de “dar a conhecer e comparar” as legislações nacionais, suas evoluções e ensaios, o programa do congresso incidiu fundamentalmente sobre três temas: a limitação legal da jor-

nada de trabalho; a proibição do trabalho noturno e a inspeção do trabalho (Lichtenberger, 1900).

Na verdade, este congresso, que ocorreu no ano da transição do século XIX para o século XX, constituirá um marco fundamental da história da “legislação social” e do “direito do trabalho” nos países europeus industrializados (Le Goff, 2004; Vogel, 2006). Assim, na abertura do Congresso, o Professor Paul Cauwés afirmou: “De facto, nos nossos dias, aos olhos da maioria, a ideia antiga do trabalho como mercadoria e do contrato de trabalho absolutamente livre que daí decorre, é uma ideia bárbara. No quadro deste contrato, o operário engaja com o seu trabalho, a sua pessoa, o seu modo de existência; das condições do contrato dependem a conservação ou esgotamento das suas forças e da sua saúde. Com jornadas de trabalho demasiado longas, com um trabalho noturno não regulamentado, o que restará para a vida intelectual e moral, para os deveres e alegrias da família?” (Cauwés & Millerand, 2007, p.3, tradução livre)

Mas é também um marco porque institucionaliza uma dinâmica internacional que será coroada com a criação da OIT em 1919, a partir da fundação da “Associação Internacional para a proteção dos trabalhadores” (AIPLT) no âmbito deste congresso. A AIPLT é uma associação de direito privado - e não uma organização internacional criada pelos Estados por meio dum tratado - com sede em Basileia e que iniciará suas atividades em 1991. Agrupará, fundamentalmente, professores, altos funcionários, homens políticos e alguns dirigentes patronais, e muito poucos dirigentes sindicais, prevendo também a constituição de secções nacionais como suas afiliadas. Terá como missão servir de plataforma permanente numa cooperação entre os seus membros, relativa ao estudo, análise e comparações das diversas legislações e regulamentações sobre o trabalho assalariado. Criando, para isso, no seu seio, um “*Office international du travail*” que publicará (em francês, alemão e inglês), periodicamente, uma recolha da legislação do trabalho de todos os países. Além de promover e apoiar a realização de reuniões de peritos e de congressos internacionais sobre estas matérias (Gregarek, 1995; Souamaa, 2012). A sua experiência servirá de base e apoio ao BIT a partir de 1919.

Várias associações, com um raio de ação internacional, foram também criadas, nesta mesma época, pela iniciativa privada. O trabalho e a ação dessas entidades, através da divulgação da legisla-

ção de outros países, acabariam por influenciar homens e governos, facilitando assim a elaboração e aprovação de convenções internacionais. Porém, na prática, tais iniciativas marginalizaram os representantes dos sindicatos, não só porque eram elitistas, mas também, como hoje diríamos, pela sua tendência tecnocrática.

Daí o interesse do que ocorreu em países como a Grande-Bretanha, a Alemanha e a França, com a criação de comissões e de outras configurações institucionais públicas, isto é, dependentes do Estado, muitas vezes com funções consultivas, nas quais participavam representantes dos trabalhadores e dos patrões. Deste modo, o “diálogo social” e a “concertação social” foram progressivamente instituídos e passaram a processar-se entre três partes (hoje, “parceiros”): Estado, sindicatos e associações patronais.

1.4 Sindicatos-Estado: uma relação entre “proposta” e “contestação” que acabará em “casamento” com a Grande-Guerra

Na verdade, os movimentos sindicais, juntamente com os partidos políticos socialistas afins, conhecerão, nos finais do século XIX e inícios do século XX, metamorfoses, às vezes muito significativas, na sua postura face às perspectivas do “diálogo social”: umas em razão de dinâmicas nacionais, outras em razão da participação no conflito armado de 1914-18. A configuração dum “sindicalismo reformista” enraizar-se-á neste contexto e se tornará dominante, na maioria dos países europeus demo-parlamentares, até aos nossos dias (Le Goff, 2006).

Tais evoluções concorreram para o sentido político-social da criação da OIT em 1919. Assim, referiremos, muito resumidamente, experiências políticas e sindicais da Grande-Bretanha, da Alemanha e da França (as três grandes potências industriais da primeira globalização do liberalismo económico capitalista) que o exemplificam:

- a. Na Grã-Bretanha, as *trade unions*, e outras associações do movimento operário, reagrupam-se e, em 1868, realizam o primeiro *Trade Unions Congress* (TUC), que passará a assegurar a coordenação e a unidade do movimento sindical britânico. Em 1871, a TUC cria o *Parliamentary Committee* a fim de promover a eleição de trabalhadores para o Parlamento de Londres. Ao

mesmo tempo, o Estado britânico reconhece juridicamente as *trade unions* (1871) e o direito à greve (1875). Este movimento sindical, uma vez institucionalizado, impor-se-á então gradualmente como dimensão relevante da sociedade e do Estado britânicos. Trata-se de um sindicalismo que não pretende derrubar o capitalismo, mas sim dele obter as melhores condições de vida para os seus associados, através da negociação (coletiva) ou/e da greve (liberdade de ação das organizações sindicais). Exige do Estado que adote legislação promovendo a proteção social do trabalhador: p. ex., *Compensation Act* (1897), *Old Pension Act* (1908) e *National Insurance Act* (1911). E promove a participação dos sindicatos em órgãos públicos e associativos, nomeadamente, naqueles que coordenam e supervisionam os aspetos principais da proteção social. Embora na década que precedeu o início da guerra, o sindicalismo britânico tivesse atravessado momentos e contextos de sindicalismo “revolucionário”, certo é que com o deflagrar do conflito armado, e tal como acontecerá noutros países beligerantes, a TUC e o *Labour Party* aderem logo sem hesitações à “guerra patriótica”. A esmagadora maioria dos dirigentes políticos e sindicais “trabalhistas” passarão a participar nos governos e na direção e gestão da “economia de guerra” (Chariot, 1970).

- b. Na Alemanha, em 1890, é criado o Partido social-democrata da Alemanha (SPD) cujo programa estabelece uma espécie de caderno reivindicativo com medidas concretas visando melhoramentos da condição operária, ao mesmo tempo que adota uma doutrina marxista e revolucionária com o objetivo central de pôr fim ao capitalismo. Todavia, a concepção “reformista”, defendendo a luta política dos trabalhadores no quadro do Estado parlamentar e das suas instituições, tornar-se-á dominante quer no movimento socialista, quer no movimento sindical alemães. Assim, quando, em 1914, deflagra a guerra, a Confederação Sindical Alemã (GGD) e o SPD, embora ambos de tradição pacifista, logo aderirão, por razões patrióticas, à “união sagrada” dirigida pelo Imperador Guilherme II. E os seus dirigentes participarão nos governos e na gestão da economia de guerra (Gougeon, 1996; Wahl, 1999).

- c. Na França, o sindicalismo afirmar-se-á sobretudo a partir de 1890, graças, por um lado, à expansão das “Bolsas do trabalho” (sindicatos interprofissionais) e, por outro, em razão da sua unificação através da criação, em 1895, da *Confédération Générale du Travail* (CGT). Face à primeira grande unificação do movimento socialista francês (criação em 1905 da *Section française de l'Internationale ouvrière* (ou socialista), SFIO), a CGT adota o princípio de independência em relação aos partidos políticos e ao Estado “burguês”, na linha da doutrina anarco-sindicalista. Será a consagração dum sindicalismo “revolucionário” ou “de luta”, que tem como objetivo político o derrube do capitalismo e da burguesia e como grande instrumento a greve geral. Mas à medida que o deflagrar da guerra se vai aproximando, o movimento operário francês continua dividido entre uma facção contra a guerra (“guerra à guerra”), fortemente maioritária, e uma outra, muito minoritária, favorável “à defesa da Pátria” se necessário. Mas, tal como aconteceu noutros países beligerantes, em 1 de agosto de 1914, no dia seguinte ao assassinato de J. Jaurès, a CGT logo aceitará a imposição do “esforço nacional”, declarando contudo que a luta dos trabalhadores franceses não é contra os “seus irmãos germânicos”, mas sim contra “o imperialismo e o militarismo” da Alemanha (Léon Jouhaux). Assim, muitos sindicalistas participarão quer no governo da “União sagrada”, quer na direção e gestão da “economia de guerra” (Dreyfus, 1995).

Socialistas e sindicalistas participam então nos governos nacionais e na administração das respetivas economias de guerra: produzir em massa para os exércitos, com muito menos homens e manter sistemas razoáveis de abastecimento das populações. Como é evidente, os sindicatos e seus dirigentes terão um papel fundamental, quer a nível das empresas, quer a nível da unidade nacional, renunciando, assim, a muitas vantagens e direitos conquistados anteriormente. Daí que os governos e os representantes patronais se tenham comprometido, durante este período, a adotar, no pós-guerra, certas medidas e políticas favoráveis aos trabalhadores.

Na Conferência dos Sindicatos dos Aliados de junho de 1916, em Leeds, fazem-se já referências a projetos nacionais de proteção so-

cial dos trabalhadores e, muito especialmente, a consensos obtidos para a criação, entre os Estados, de uma organização internacional com a missão de “seguir e analisar as legislações do trabalho”, onde as instituições dos trabalhadores e dos empregadores estariam representadas em pé de igualdade com os governos nacionais.

Relembremos também que a conjuntura social se agravará em certos países, tais como França e Itália, que conhecerão um surto de greves “selvagens” a nível das empresas, nos meses que precederam a assinatura do armistício (11 de novembro de 1918). A situação econômica e social era dramática e a influência da Revolução dos soviets na Rússia já se fazia sentir junto do operariado dos países europeus ocidentais. De tal modo que, em 1919, no momento da abertura da Conferência de paz, em Paris, Clemenceau, primeiro-ministro, com receio da propagação das revoltas operárias, decidiu situar a capital com importantes destacamentos de forças militares.

E, se a Conferência de Paris tinha como objetivo negociar os tratados de paz entre vencedores e vencidos, as delegações de certos países, como a Grande-Bretanha, a França, os Estados Unidos e a Itália, apresentaram-se constituídas, não só pelo pessoal político e diplomático normal, mas também por representantes do movimento sindical e de dirigentes patronais. Daí que, logo nos inícios dos trabalhos da Conferência, tenha sido criada uma “Comissão de legislação internacional do trabalho” com vista a ser negociada e instituída uma organização internacional dedicada a esta matéria e que exerceria suas funções em colaboração estreita com a Sociedade das Nações (SDN).

A delegação britânica logo apresentará a essa Comissão um projeto fortemente inspirado nos princípios do “trade-unionismo” e do “trabalhismo” britânicos, que, após discussão, será por esta aprovado nos finais de abril de 1919 e que constituirá a Parte XIII do Tratado de Versalhes, intitulada “Constituição da OIT” (Rogers, Lee & Van Daele, 2009).

2. Missões, órgãos e instrumentos de ação da OIT

Mesmo antes da entrada em vigor do Pacto da SDN e da ‘Constituição’ da OIT, ocorre a 1ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), seu órgão plenário, em Washington, em outubro de 1919. E tal vontade de rapidez será também corroborada pelo número de convenções aprovadas nessa sessão.

O texto originário da Constituição da OIT de 1919, foi modificado, até hoje, seis vezes, sendo a revisão mais relevante a que foi adotada pela CIT em maio de 1944, em Filadélfia (Declaração de Filadélfia). Esta Declaração exprime o renascer da organização, que contrariamente à SDN, que foi extinta, sobreviveu à segunda guerra mundial e atualiza seus fins e objetivos, e os princípios em que deverá assentar a sua ação e a dos seus Estados-membros, numa nova conjuntura histórica.

2.1 Princípios e missões

O preâmbulo de 1919 elenca, de maneira não exaustiva, matérias e questões sobre o trabalho e os trabalhadores que deveriam ser objeto da ação da OIT (regulamentação das horas de trabalho; proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho; pensões de velhice e de invalidez; afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”; afirmação do princípio da liberdade sindical; etc.).

Mas a Declaração de Filadélfia, procurou precisar os princípios sobre os quais se funda a OIT, estipulando, nomeadamente, que: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável.

Afirmou ainda a obrigação da OIT de favorecer a promoção, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização, entre outros: do pleno emprego e da elevação do nível de vida; de um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa proteção; do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores; da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal proteção, assim como uma assistência médica completa; de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; da proteção da infância e da maternidade.

2.2 Órgãos, competências e meios de ação

A OIT, que tem a sua sede em Genebra, reúne à volta de 2000 funcionários (mais 800 peritos em missão) cujo estatuto é o de funcionário internacional (independência e autonomia em relação aos governos nacionais). O seu orçamento ordinário é financiado pelas contribuições obrigatórias dos Estados-membros cuja chave de repartição é a seguinte: 55% para os EUA, Japão, Alemanha, França e Reino Unido; 20% para os outros países industriais; 15% para os países da Europa central e oriental e 10% para os países em vias de desenvolvimento (www.ilo.org).

A sua estrutura político-institucional (organizacional) é clássica: uma assembleia (Conferência Geral dos Representantes dos Membros, geralmente designada por Conferência Internacional do Trabalho – CIT); um conselho (Conselho de Administração) e um secretariado permanente (usualmente designado por BIT, acrónimo de *Bureau* Internacional do Trabalho) sob a direção do Conselho de Administração.

Mas, se considerarmos a época em que a OIT foi fundada, tal estrutura organizativa tem de inovador o facto de reunir delegações tripartidas dos Estados-membros, num sistema de representação simultânea e permanente: 1 representante dos trabalhadores, 1 representante do patronato e 2 representantes do respetivo governo, sendo que são os governos que designam os representantes, em acordo com as organizações mais representativas, dos empregadores e dos trabalhadores. Este *tripartismo* traduz a ideia estruturante que preside à ação da OIT: a sua atividade assentará sempre no “diálogo”, na “cooperação” e na “concertação” sociais e tem como ambição generalizar tal postura a todos os países do mundo (Salema & Martins, 1996, vol. II).

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) reúne, pelo menos, uma vez por ano, e sempre que seja necessário. Em geral, a sessão ordinária realiza-se em Genebra, durante o mês de junho. Muitas vezes, antes dos debates e deliberações que têm lugar nas reuniões plenárias, as questões são previamente analisadas por ‘comissões’, instituídas para o efeito. Quanto ao voto de cada delegação nacional, reparte-se do seguinte modo: 2 votos para os representantes do governo e 1 voto para cada um dos representantes das organizações

profissionais (2+1+1). Contudo, nas ‘comissões’ o voto é partilhado de modo igual entre os grupos representados (1+1+1). Logo, o voto não é da delegação nacional, mas sim de cada representante.

Dos poderes e funções principais da Conferência, realçaremos a adoção de *convenções internacionais de trabalho e de recomendações* – sendo estas últimas adotadas quando a matéria em causa, “ou algum dos seus aspetos”, “ainda não possa ser objeto de uma convenção”. Ambas têm de ser aprovadas por uma maioria de dois terços dos delegados presentes.

A convenção internacional de trabalho é o instrumento mais importante da ação da OIT, porque uniformiza os direitos nacionais em relação à matéria em causa. Uma vez aprovada pela CIT, cada Estado-membro “obriga-se”, num prazo máximo de 18 meses, a apresentá-la, para efeitos de aprovação, ao órgão nacional competente. Caso seja aprovada, o Estado-membro “comunicará a sua ratificação formal (...) ao Diretor-Geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção”. No caso de não aprovação “pelo órgão nacional competente”, o Estado-membro “apenas terá a obrigação de informar o Diretor-Geral do BIT”, enviando um relatório sobre o estado da sua legislação em relação às matérias da convenção, sua aplicação e projetos de modificação.

As recomendações seguem uma tramitação semelhante à das convenções e “os órgãos nacionais competentes” decidirão autonomamente se desejam ou não adotar as diretrizes nelas estabelecidas.

Relativamente ao controlo da aplicação das convenções ratificadas, existem duas modalidades. O controlo dito regular, que é fundado nos relatórios anuais que cada Estado deverá enviar ao BIT, relativamente à situação da aplicação das convenções “às quais aderiu” e, igualmente, nas eventuais observações apresentadas pelos representantes patronais e sindicais. Antes de qualquer decisão da Conferência sobre um eventual incumprimento, intervêm ainda a “Comissão de peritos independentes” e a “Comissão tripartida da aplicação das convenções” da Conferência.

A outra modalidade é baseada, por um lado, na apresentação de reclamações “por uma organização profissional de trabalhadores ou de empregadores” (artigos 24º e 25º da Constituição) ou, então, na queixa apresentada por um Estado-membro ao BIT contra outro parceiro, implicando, nestes casos, “a formação de uma Comissão de Inquérito”.

É de sublinhar que a OIT não dispõe de competências para aplicar verdadeiras sanções aos Estados em situação de incumprimento. Contudo, as censuras e denúncias que resultam de certas das suas decisões e resoluções, acabam por exercer, sobre os países em causa, pressões a nível internacional (opinião pública, ONG's e certos Estados), mas também a nível nacional, que, em muitas situações, acabaram por produzir resultados muito positivos.

O *Conselho de Administração*, é o órgão executivo da OIT, eleito por três anos pela Conferência e composto de modo tripartido por 58 membros. Destes, 28 são representantes dos governos, sendo 10 nomeados pelos Estados-membros considerados “de importância industrial considerável” (atualmente: Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido e Federação da Rússia), que passam a ser membros permanentes, e os restantes 18 são eleitos pelos delegados governamentais à Conferência, com exclusão dos delegados dos referidos dez membros. Os delegados patronais e os delegados sindicais à Conferência elegem, cada grupo, 14 membros.

O Conselho é assistido por dezena de comissões, reúne três por vezes por ano e dirige a gestão principal da OIT: prepara o projeto de orçamento, nomeia o Diretor-Geral do BIT (mandato de cinco anos, renovável), prepara a ordem do dia das reuniões da CIT, funcionando como executivo destas, etc.

O *Bureau Internacional do Trabalho (BIT)* não é um órgão tripartido, sendo, na realidade, o verdadeiro secretariado (internacional) permanente da OIT, exercendo as suas funções sob a autoridade e controlo do Conselho de Administração. Este órgão assegura a logística e o funcionamento da organização, e a sua contribuição técnico-científica (dirige inúmeras pesquisas e promove e publica numerosos estudos) assenta também em comissões tripartidas e de peritos.

Tanto a ação do BIT, como a do Conselho de Administração, são coadjuvadas pelas “comissões de indústria” tripartidas, órgãos permanentes, representando os principais sectores industriais da atividade económica. São órgãos de debate e análise dos problemas sociais e de trabalho suscitados no âmbito de cada uma dessas atividades, cujos estudos/análises se dirigem aos Estados-membros e à ação da OIT. Este apoio é completado, e muitas vezes desenvolvido, pelas “comissões de peritos” que estudam matérias variadas, tais como a segurança e higiene no trabalho, a formação profissional, o

trabalho feminino, o trabalho dos jovens, etc.

Por último, referir, e salientar a cooperação técnica da OIT que, a partir dos anos '90 do século passado, conheceu uma expansão contínua. Esta cooperação é financiada sobretudo pelo Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento (PNUD), mas também por países doadores. Incide sobre todas as matérias que fazem parte dos objetivos e missões da OIT, inserindo-se tal cooperação nos planos nacionais de desenvolvimento e nas prioridades neles estabelecidas.

Sem esquecer também, a criação, em 1960, do Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, sediado em Genebra, que visa promover e estimular a investigação e, em 1965, do Centro Internacional de Formação, em Turim, destinado aos quadros e técnicos de todo o mundo.

3. A OIT em perspectiva

A existência e a atividade da OIT, ao longo de quase um século, conheceram três fases distintas: a primeira, concerne o período entre duas guerras mundiais; a segunda, que foi configurada pela Guerra-fria; e a terceira, caracterizada pela “queda do muro de Berlim” e o desenvolvimento da atual globalização económica e financeira. Os contextos históricos e as variadas dinâmicas que marcaram esses períodos refletiram-se quer no modo de estar da OIT na cena internacional, quer no âmbito do seu campo de ação e de produção de normas internacionais.

Nas últimas duas décadas, a OIT tem procurado estruturar e reforçar o seu ‘quadro doutrinal’ através de Declarações, entre as quais a Declaração dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, que estabelece como sendo fundamentais as seguintes convenções: Convenção sobre o trabalho forçado (nº 29), 1930; Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical (nº 87), 1948; Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva (nº 98), 1949; Convenção relativa à igualdade de remuneração (nº 100), 1951; Convenção sobre a abolição do trabalho forçado (nº 105), 1957; Convenção sobre a discriminação – emprego e profissão (nº 111), 1958; Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego (nº 138), 1973; Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças (nº 182), 1999. Acrescenta-se também que a OIT, nestas

duas últimas décadas, poucas Convenções adotou, dada as dificuldades de se realizarem consensos tripartidos. Uma das últimas foi adotada em 2006 e é relativa ao quadro de promoção de segurança e saúde no trabalho (nº 187).

É de referir ainda a Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa, de 2008, que pretende sensibilizar os atores sociais para políticas compensadoras dos progressivos malefícios e fragmentações que tal globalização tem provocado a nível do trabalho e dos trabalhadores (Maupain, 2012). De facto, nesta última fase, agravada com a crise económica e financeira mundial, despoletada a partir de 2008, tem desafiado e compelido a OIT a assumir-se como ator relevante da governação global. Contudo, as relações de força que as sociedades desenvolvidas e em vias de desenvolvimento têm conhecido, no âmbito de políticas de ajuste e de austeridade, exprimem-se também neste fórum internacional. E as forças neoliberais, representadas sobretudo pelo grupo patronal, tentam desvalorizar a necessidade e a importância das normas internacionais sobre o trabalho: por exemplo, nos últimos três anos, o grupo dos empregadores bloqueou o sistema de controlo da aplicação, defendendo que o direito à greve não fazia parte do direito de associação sindical. A situação só foi desbloqueada, nos inícios de 2015, graças à afirmação contrária dos representantes dos governos no Conselho de Administração.

É certo, que muitas convenções OIT não foram (ainda?) aprovadas e ratificadas por muitos Estados; ou, então, mesmo se aprovadas, são ignoradas e não aplicadas. É certo também que inúmeros Estados não aceitam explicitamente e reprimem a liberdade sindical. Mas, de qualquer modo, como afirmam muitos sindicalistas, originários sobretudo do mundo ocidental mais abastado, a OIT é a armadura que os trabalhadores podem ainda utilizar contra os desafios da globalização capitalista neoliberal. Mesmo se a sua eficácia é reduzida e tende cada vez mais a ser simbólica.

BIBLIOGRAFIA

- Berger, S. (2003). *Notre première mondialisation*. Paris: Seuil.
- Cawés, P., & Millerand, A. (2007). Interventions au Congrès international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900. *Cahiers du Chatefp*, 7, 1-10.
- Chariot, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin.
- Dreyfus, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cent ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.
- Edelman, B. (1978). *La légalisation de la classe ouvrière*. Paris: C. Bourgois.
- Engels, F. (1845/2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Gougeon, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.
- Gregarek, R. (1995). Le mirage de l'Europe sociale. *Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle. Vingtième siècle, revue d'histoire*, 48, 103-118.
- Le Goff, J. (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Le Goff, J. (2006). Syndicats-État (1890-1914): un couple d'avenir. In A. Chariot, O. Join-Lambert & Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Lichtenberger, A. (1900). Congrès International pour la protection légale des travailleurs. *Musée Social, bulletin*, 8, 261-293.
- Marnot, B. (2012). *La mondialisation au XIXe siècle*. Paris: A. Colin.
- Maupain, F. (2012). *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière*. Genève: BIT.
- Rodgers, G., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.
- Salema, M. & Martins, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.
- Sardica, J. M. (2004). A recepção da doutrina social de Leão XIII em Portugal. *Lusitania Sacra* (2ª série), 16, 367-383.
- Souamaa, N. (2012). L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle universel et régionalisme européen. *Les cahiers Irice*, 9, 23-46.

Torre, J. M. (1988). *La Iglesia y la cuestión social. De León XIII a Juan Pablo II*. Madrid: Ediciones Palabra.

Villermé, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

Vogel, L. (2006). Direito e trabalho. *Laboreal*, 2, (2), 80-81.

Wahl, A. (1999). *Les forces politiques en Allemagne, XIXe-XXe siècles*. Paris: A. Colin.

NOTAS

[1] A encíclica “Rerum Novare” será, mais tarde, em 1961, atualizada e adaptada pelo papa João XXIII, com a sua encíclica “Mater et Magistra”, a “outros novos tempos” que patenteavam, a “olho desarmado”, a desigualdade e a injustiça da configuração dum Mundo dividido entre um centro abastado e próspero e uma grande periferia cada vez mais pobre e subdesenvolvida (de Torre, 1988).

AUTOR

AUGUSTO ROGÉRIO LEITÃO
Centro ‘Observare’ da Universidade
Autónoma de Lisboa &
Faculdade de Economia –
Universidade de Coimbra
R. Adolfo Coelho, 21 1ºdtº,
3000-005 Coimbra, Portugal

Texto original publicado em 2016.



(Sobre a) Preguiça

Suzana Albornoz

Falar a sério sobre esse conceito – *preguiça* – requer abandonar preconceitos e limites rígidos, abrir a mente e lançar-se numa travessia no plano dos saberes e discursos, desde as antessalas da doutrina religiosa tradicional e da filosofia moral clássica, até sabe-se lá onde se há de chegar quando presos à realidade concreta, na observação da vida social presente.

Fato é que, na herança bíblica e cristã, presença tão forte ainda nesse tempo cosmopolita e multicultural, mesmo em nosso Brasil sincrético e miscigenado também no plano do espírito, a *preguiça* toma lugar de destaque entre os vícios. Para o senso comum ou a ideologia dominante, no plano dos valores e das normas, acomodada entre os sete pecados capitais, a *preguiça* não só é vista como defeito grave, mas é tida como “a mãe de todos os vícios”.

E se no universo católico, que deitou raiz na região sul da Europa à beira do mar Mediterrâneo, de onde nos vieram conquistadores e imigrantes, talvez por sobrevivências pagãs, parece ter havido espaço para valorizar o *dolce far niente* e a siesta, e, em tempos de mosteiros, o silêncio e a calma da casa de retiro hão de ter sido favoráveis para a reza e a contemplação, essenciais para o aperfeiçoamento interior, todavia, na época moderna, os reformadores do cristianismo, dos países mais ao Norte dos quais também nos chegaram imigração e influências ideológicas, passaram a dar um novo peso moral à atividade, à profissão e ao trabalho, como expressão de fidelidade, como virtude e, mesmo, como condição de salvação.

É bom lembrar que, na antiga Grécia dos primeiros filósofos, o ócio era mais valorizado do que o trabalho, carga atribuída aos escravos, e era do ócio que se esperava surgisse o pensamento, a capacidade de pensar e de julgar. O que os gregos concebiam como *skholé* provavelmente não era idêntico ao que hoje entendemos como ócio, lazer ou tempo livre, e não teria o constrangimento moral da *preguiça* proibida, pois parece ter sido prezado como condição importante para a aprendizagem e a criação, haja vista o que de *skholé* ainda sobra na palavra *escola*. Tal carga positiva do ócio segundo os gregos antigos nos chegou pela cultura latina e ibérica, e pode ser reivindicada como antídoto à mania do trabalho dos tempos modernos – aliás, mania proveitosa e útil, sobretudo, para os donos dos meios de produção e para os exploradores da mão de obra trabalhadora.

Nosso grande continente latino-americano e, nele, o modo de vida

brasileiro e tropical, não se restringiu às influências culturais do Velho Mundo que acima referimos e, certamente, em nossa combinação de heranças, como bem expressava o *Macunaíma* de Mário de Andrade (1986), assimilamos outras substâncias do que recebemos pelo leite de nossas mães indígenas e africanas, de modo que os traços e costumes da cultura mais típica de nossas regiões suavizaram a culpa associada à *preguiça* pela doutrina protestante, e nos permitiram desfrutar mais do ócio em suas variações, conforme a latitude e a configuração de classe.

De todo modo, quando deslizamos do plano das normas, da história das referências tradicionais, religiosas ou filosóficas, para o plano real concreto da vivência dos indivíduos em seus grupos e comunidades, povos ou nações, percebe-se clara insegurança e grande perplexidade, dada a dificuldade para manterem-se as compreensões habituais nesse início de milênio tão cheio de transformações, metamorfoseado pela globalização e pela migração intensa, e pela infinitamente potencializada comunicação através das novas tecnologias da cibernética e das redes digitais. Tais movimentos e mudanças tecnológicas atingem muito especialmente a questão do trabalho e do repouso, portanto, também o lugar dos valores da disciplina, da aplicação e da *preguiça*.

Nosso tempo tem sido chamado, talvez um pouco apressadamente, de *era pós-industrial*, no sentido de que hoje não é mais a maioria da população que vive em torno da produção industrial. A grande maioria se ocupa com serviços e muitos são deixados à margem do mundo da produção. No entanto, por toda parte continua-se a viver uma forte pressão pelo trabalho, pela afirmação humana através do trabalho, por meio da produção material ou “imaterial”, embora o nível da automação tenha alcançado um ponto que, a rigor, toda a humanidade habitante do planeta Terra poderia trabalhar menos e, mesmo, produzir menos.

A forma capitalista de organização econômica, pelos interesses próprios e pela propaganda com vista ao lucro, não favorece o reconhecimento de que já seria possível, enquanto humanidade, trabalhar e produzir menos. Continuamos a nos julgar pelo quanto produzimos, e caímos na armadilha de considerar negativamente, como de *preguiça* pecado, o repouso necessário para a manutenção da saúde, quem sabe mesmo, a liberação da atividade profissional depois

de décadas de trabalho desgastante. O testemunho das pessoas com necessidades especiais ou deficiências, bem como dos idosos ou aposentados, além das crianças, nos convida a rever essa forma de julgar o valor dos indivíduos pela produtividade. Essa revisão de critérios será importante para olhar de modo mais compreensivo as verdadeiras multidões de jovens desempregados que o mundo da automação criou pelo mundo, mesmo nos países ricos e desenvolvidos.

O desejo do pleno emprego e a aceitação do trabalho e do repouso bem distribuídos - com lugar, de um lado, para a afirmação das personalidades por sua capacidade criativa, e, de outro, respeito ao repouso ou ao “direito à *preguiça*” para a saúde e a elevação da qualidade de vida -, obrigam a repensar hoje a questão da jornada de trabalho. Há muitas décadas que, em termos nacionais e internacionais, as leis trabalhistas não evoluem o quanto poderiam e não avançam efetivamente na conquista de maior tempo livre para os trabalhadores. Nas situações atuais de grande mudança, a rigor incontável e quase imprevisível, regras rígidas parecem fadadas ao fracasso, contudo, é preciso uma tomada de consciência e reflexão a esse respeito.

A redução da jornada de trabalho é uma bandeira que tem apoio em novas condições concretas objetivas e pode fazer-se valer. A conquista de um novo direito à *preguiça* como mais tempo livre para o repouso, para o cuidado de si e a restauração, mas também como *ócio criativo* de que fala Domenico De Masi (2000) – para o estudo, a cultura, o lazer, a criação artística, o esporte, a viagem, a participação política – é uma meta possível que está diante das populações trabalhadoras do presente. Esse tempo livre além do trabalho, para a *preguiça* - não como vício, mas como condição para uma vida mais saudável e com sentido, é parte da utopia humanista do mundo melhor para os homens que trabalham e vivem do seu esforço e não da exploração da força de trabalho alheia. Resta como uma forma específica de utopia concreta a ser encarada com esperança e determinação.

Dado que a *preguiça*, ao longo dos milênios cristãos, do ponto de vista moral, tem sido considerada um pecado ou um vício, mas também pôde ser compreendida, em outras épocas, como *ócio* e oportunidade para o prazer, o pensamento e a criação, é possível ver que a valoração do “não fazer nada” está em aberto e depende do que usemos como tábua de valores e como instrumento de medida.

Por outro lado, a estrita sobrevivência da espécie humana, com as

máquinas inteligentes de que dispomos e em constante aperfeiçoamento, hoje exige menos trabalho coletivo e menos produção, menos indústria e agressão à natureza. Ou seja, pela base material não há determinação de aumento do esforço produtivo e faz todo sentido pensar em abrir mais tempo livre para cada um dos habitantes do planeta. Tempo livre para a recuperação do esforço: para o convívio com a natureza, o gozo da saúde e o desenvolvimento através do esporte; para o desfrute das novas possibilidades de comunicação, transporte e turismo; para novas maneiras de vivenciar a arte e as obras e eventos da cultura; para a invenção de novos modos de convivência comunitária e participação na vida da cidade; para tudo o que dignifica e eleva a experiência humana, para além da simples sobrevivência e do trabalho produtivo.

Diante dessa revelação que poderia ser recebida como uma boa novidade histórica - de que não se necessitam tantos braços humanos para providenciar os alimentos e meios de sobrevivência da multidão -, por que a reação é antes de preocupação que de comemoração? Por que não se recebe com alegria a notícia de que há cidadãos sem trabalho que poderiam dedicar-se às boas coisas próprias do lazer, da cultura, do tempo livre? Por que preocupa tanto as administrações públicas que muitos jovens não tenham sido integrados no chamado mercado de trabalho? A educação procura responder a esse desafio, tentando manter por mais tempo as populações jovens em instituições de ensino, mas o impulso para a autonomia e à independência, em relação às famílias de origem, exigiria a renda própria, o que normalmente é procurado pela atividade profissional.

A compreensão dos dados, a interpretação das estatísticas de emprego e desemprego em nosso tempo não é simples. A imprensa costuma fazer um uso simplificado dos dados estatísticos que acaba se tornando instrumento ideológico, mas os dados de desemprego são difíceis de interpretar. Por exemplo, há algumas décadas, toda uma parte importante da população, a das mulheres, era muitas vezes omitida, ou esquecida, nas estatísticas de emprego e desemprego, muito embora muitas já estivessem integradas no setor industrial como na agricultura e mesmo nas profissões liberais e serviços. Por isso é difícil comparar dados de desemprego das mulheres em épocas diferentes, pelo fato de que, há apenas pouco tempo, tratava-se de modo diferente a profissionalização feminina, sobretudo na idade

mais produtiva que coincide com a da reprodutiva.

As novas análises e as buscas de solução para o problema do emprego e do desemprego no mundo contemporâneo, neste início de era pós-industrial, hão de considerar uma relação mais equilibrada entre esforço e repouso, entre aplicação produtiva e lazer. Primeiro, o desemprego não pode ser posto na conta da *preguiça* da população, ou interpretado como expressão de falta de vontade de trabalhar. Por um lado, pode haver inadequação, instalar-se uma defasagem entre o preparo e a exigência das novas realidades, constatando-se um despreparo para as novas atividades requeridas, mesmo para novas profissões que surgem como resultado das novas situações ligadas às novas tecnologias. Mas o problema principal reside na distribuição da renda, no como organizar-se o acesso à renda havendo menos emprego e menos necessidade de trabalho; por consequência, como garantir a todos, inclusive aos que não acessam ao emprego, os meios de acesso aos bens e serviços requeridos para a sua sobrevivência e vida digna e satisfatória.

É nesse ponto onde se encontram a realidade e o sonho humano de uma vida mais plena de realização e felicidade. E ali onde se unem a noção de preguiça e de ócio ou lazer, como o outro lado do trabalho humanizado, constitui-se uma *franja utópica*, para relembrar as expressões da filosofia da *utopia concreta* de Ernst Bloch (2005, 2006). Nessas margens não bem definidas do real concentram-se possibilidades, aberturas para o novo, promessas de futuro desejável e por realizar. O país imaginário onde o mel brota das árvores - a *Schlaraffenland* ou *País da Cocanha* medieval, a *Terra sem Males* do povo Guarani - pode existir pelo menos em parte. E sempre haverá de servir de inspiração e força para as novas gerações, na luta por melhor distribuição do esforço e do repouso, pela redução da jornada de trabalho e pelo direito à *preguiça* criadora.

BIBLIOGRAFIA

Albornoz, S. (2006, 2ª ed.). *Ética e utopia. Ensaio sobre Ernst Bloch*. Porto Alegre/ Santa Cruz do Sul: Movimento/ Edunisc.

Albornoz, S. (2011). *Trabalho e utopia na modernidade: de Thomas More a Paul Lafargue*. Porto Alegre/ Nova Petrópolis: Movimento/Nova Harmonia.

Andrade, M. de (1986, 22ªed.). *Macunaíma: o herói sem nenhum caráter*. Belo Horizonte: Itatiaia.

Bloch, E. (2005, 2006). *O Princípio Esperança (I, II, III)*. Rio de Janeiro: Contraponto.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante.

Lafargue, P. (1881/2005). *Le Droit à la paresse*. Paris: Allia.

Poty, V., & Christidis, D. (2015). *Os Guarani Mbyá*. Porto Alegre: Wences Design Criativo.

AUTOR

SUZANA ALBORNOZ

Departamento de Educação e

Ciências do Comportamento

Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Campus Carreiros,

CEP 96201-900 Rio Grande – RS, Brasil

Texto original publicado em 2016.

Prevenção Norbert Sée

“São as sociedades de controlo que estão prestes a substituir as sociedades disciplinares... (ou)... os anéis de uma serpente são ainda mais complicados que os buracos de uma toupeira”.

Gilles Deleuze (1990).

Falar de prevenção dos riscos profissionais, sem fornecer algumas pistas do contexto económico global no qual ela se insere, é condenar-se a tornar a situação actual, ilegível. Tracemos, então, com uma perspectiva histórica, os contornos da prevenção de ameaças à saúde que predominam hoje, justapondo-lhe uma experiência quase antagónica, onde o produtor está no centro do dispositivo.

1. A construção de elementos fundamentais da prevenção usual no contexto socioeconómico

A prevenção é o conjunto de medidas tomadas para restringir ou eliminar um risco, dos perigos ou danos mórbidos. Prevenção significa aqui prevenção dita “dos riscos profissionais”. Ora os riscos são o conjunto das agressões que emergem como sintomas de disfuncionamentos da empresa. Por isso, escolheremos antes o termo de *morbilidade do trabalho* que é o conjunto de causas (assédio, poluição, desqualificação, acidentes) que podem provocar uma doença. Esta noção testemunha melhor a situação real do que a noção de riscos, que designa azar e fatalidade.

Para delinear uma perspectiva, à saída da segunda guerra mundial, põe-se em prática *uma prevenção administrada, tanto regulamentar como técnica*. Ela é concebida e decidida por uma variedade de peritos que, através da intrusão de agentes especializados, propõem normas e conselhos. Estas normas e conselhos são difundidos pelo viés de uma propaganda de segurança cuja aplicação controlam. Está-se em presença de uma pedagogia de injunção repetitiva.

Seguidamente, nos anos 1985, um marco decisivo vai pesar sobre as políticas de prevenção das firmas: a construção de “uma sociedade do risco”. Trata-se de dois mundos divididos. Por um lado, existe um Sector protegido onde se mantém uma “certa protecção” dos assalariados face a danos internos ou externos. Por outro lado, as figuras da grande precariedade proliferam sob a forma de subcontratação, emprego temporário, tempo parcial, desemprego mascado,

rado, empregos financiados. Elas formam a estrutura que delimita o primeiro círculo. Neste mundo periférico, a preocupação de segurança desaparece e a prevenção está esfarelada.

Ao mesmo tempo, a empresa industrial vai desaparecer do centro do dispositivo em benefício de estruturas financeiras desreguladas. Elas vão pouco a pouco carregar uma precarização alargada e inteiramente assumida por esta nova “sociedade do risco”. Para analisar o que isso subentende, seguir-se-á aqui Michel Foucault (2004). Ele explica que há uma ruptura clara, entre liberalismo e *neo-liberalismo* que se institui ainda antes dos anos 80. Ele caracteriza o neo-liberalismo, não como um modelo de mercantilização generalizada mas como um sistema de governação de Sujeitos, que se tornam *empresários de si mesmos*. A sociedade não é mais a sociedade neo-fordista da disciplina, mas uma sociedade do risco, nomeadamente um conjunto de empresas e de comunidades naturais (a família e os vizinhos) que formam, também elas, empresas. *O trabalhador não é mais um assalariado no sentido clássico*, mas um actor do seu próprio capital humano. E a política social assenta então sobre este *empresário de si mesmo*, cuja substância fundadora é o *risco individual*. Esta noção, difundida como valor moral pessoal incita à coragem, ao sucesso, à negação do outro e ao desafio da morte.

Neste mesmo quadro, o assalariado é uma categoria menor, instrumental e móvel sobre o tabuleiro de xadrez das empresas. Titular de um contrato individual, ele pode por isso ser relegado à periferia do sistema como diz Denis Clerc: “Os assalariados não são mais do que elementos estranhos à sociedade, que podem ser despedidos pela mera decisão dos proprietários. De facto, a empresa reduz-se a um direito de propriedade, ela não é nunca um direito de actividade” (Clerc, 1997).

Por conseguinte, ao mesmo tempo, em que se desenvolvem cli-vagens sociais arrepiantes, como sejam o desemprego em massa e a institucionalização da precariedade, o mundo protegido é o centro de uma abertura das instituições parlamentares e sociais à prevenção (em França: lei que levou à criação de um Comité de higiene, de segurança e das condições de trabalho/CHSCT, 1982; decreto sobre a obrigação de construir um “documento único” sobre a avaliação de riscos, 2001).

Nesta configuração, encontra-se dois tipos de atitudes (Dodier,

1994), muito diferentes, no que diz respeito aos danos.

A primeira, sempre presente, é o tratamento dito moral, ou seja a pesquisa da responsabilidade jurídica e judicial (fábrica AZF, Toulouse). Esta maneira de fazer é esquematicamente a dos sindicalistas e dos juristas.

Diferente é a abordagem dita técnica, cujo objectivo é modificar o sistema homens - máquinas para que o acontecimento “mórbido” não se reproduza mais. A abordagem consiste em analisar uma *situação particular* e em procurar *soluções concretas*. Ela comporta várias características. É primeiramente uma prevenção completamente *centrada no acidente* que ignora muito da actividade normal, ainda que decisiva. Além disso, é uma análise a priori dos danos e que opera uma clivagem entre causas humanas e causas técnicas. Mais ainda, há um corte completo entre o trabalho dos executantes a quem se solicita o testemunho, e a concepção elaborada por peritos. Enfim, trata-se de uma prevenção acantonada no interior do estabelecimento.

Assim, a situação actual combina a apreciação de regras e o tratamento técnico.

À distância deste movimento geral da prevenção em Sector Protegido, a experiência longa de uma equipa de preventores, composta por três “conselheiros-técnicos”, germinou em Angers. Quase única no género, esta equipa constitui um questionamento global da concepção usual da prevenção.

2. Uma produção colectiva de prevenção da morbilidade profissional

Criada exactamente em 1981 – no momento do desenvolvimento da grande desregulação financeira –, a equipa de Angers vai consagrar-se à *crítica em actos* da concepção usual da prevenção dos riscos profissionais, conduzindo uma *démarche* de terreno, diferente.

Uma prevenção integrada na empresa

A produção não é mais dissociada em blocos técnicos, económicos, sanitários e a prevenção não é mais lançada de pára-quadras do exterior. Ela faz parte integrante da actividade de produção. Ela parte

doravante do interior do estabelecimento fazendo cooperar juntos assalariados de ofícios e funções diferentes: por exemplo, o engenheiro de segurança Cnam (Caixa nacional de seguro de doença), o patrão, os chefes de equipa e os trabalhadores.

A novidade, na utilização do espaço da empresa, é também a utilização de espaços como os CHSCT, ou de novas estruturas, nomeadamente, grupos de trabalho que estudam problemas precisos: a actividade ligada aos acidentes nas Caves de cogumelos ou uma nova faca ergonómica de matadouro. *A prevenção torna-se então uma produção colectiva* que dá outro sentido à competência da empresa: uma competência social colectiva.

Sujeito, produtor, actor

Para a equipa, o assalariado é um Sujeito, um produtor e um actor. É o coração do dispositivo. Como Sujeitos-de-sua-própria-história, os assalariados deveriam poder desenvolver um pensamento-acção construído sobre a intricação de um desejo, de uma produção autónoma e de uma identidade. Como produtores, eles são detentores de um saber e de um saber-fazer sobre os seus modos de trabalho e sobre as agressões que sofrem. Como actores, poderiam ser co-conceptores e co-responsáveis da dinâmica preventiva da empresa.

Consequentemente, a equipa vai sentir a necessidade de ir para o terreno, não para difundir conselhos técnicos e controlar a conformidade à regra, mas para fazer o inquérito. A escuta da palavra dos produtores, a tomada em consideração do seu saber-fazer, e também dos seus conhecimentos, estará no cerne do método. Isso vai conduzir a equipa a avaliar o desvio abissal entre o que a instituição lhe pede – aplicar normas – e as práticas que debatem com as pessoas. No caso de um grupo de trabalho (sobre as) “Escorregadelas” numa cave de cogumelos, a intervenção do preventor não consiste em operar uma mediação social para esconder a existência de conflitos ligados ao estatuto, ao trabalho, e às divergências de interesses dos grupos em presença. Ele procura encontrar uma postura activa que possa ajudar a que os trabalhadores ou os chefes de equipa tomem a palavra.

Poder-se-ia qualificar hoje essa prevenção em que os assalariados são os primeiros implicados, de *prevenção colectiva da morbili-*

dade do trabalho. Mas, à época, os actores do terreno designavam-na “prevenção global integrada na empresa e aberta sobre o homem” ou seja o conjunto dos actores, quer sejam assalariados, artesãos, camponeses, técnicos ou dirigentes.

Uma prática autónoma de aconselhamento

Recusando também ser uma simples executante, a equipa vai sempre situar-se num “limbo”: entre a sua própria experiência, a lógica das finalidades económicas da empresa, e a da sua própria instituição. A prática autónoma que a equipa vai conduzir será sempre articulada com a instituição com a qual ela dialoga e a quem ela dá a validar, a adoptar ou a rejeitar a experiência. Ela defende ao mesmo tempo a autonomia do seu próprio pensamento e das suas intervenções, uma prática de avaliação crítica, e uma auto-formação. Recusando ser peritos do direito e das normas, os conselheiros reivindicam o estatuto de passadores de palavra e de co-produtores de instrumentos de prevenção.

A formação acção

A formação-acção constitui um dos fios condutores do trabalho dos conselheiros. Eles pensam muito rapidamente, em 1981, que a transmissão de conhecimentos sobre as técnicas, o direito e a segurança, junto de diferentes públicos, dá autonomia de pensamento e pode transformar a visão de todo um meio, sobre a segurança, antes considerada como menor ou mesmo privada de qualquer interesse. Qualquer intervenção, mesmo de grande envergadura, será pretexto para a transmissão de conhecimentos e, vice-versa, qualquer formação será uma oportunidade imediata para experimentar (luvas não tecidas) ou modificar as situações de trabalho. Por exemplo, é na sequência de uma discussão com trabalhadores que falam do pouco interesse dos dirigentes para a segurança, que a equipa toma a decisão de organizar seminários específicos para estes últimos a partir das suas necessidades: direito do trabalho, plano de prevenção do estabelecimento. O princípio geral deste modo de formação é a escuta, a criação colectiva, a experimentação e a transmissão.

Uma co-produção dos conhecimentos

Se os conselheiros se fecharem, se trabalharem empresa por empresa, tornam-se simples consultores sem perspectivas. Eles vão, por conseguinte, sair das empresas para se *dirigirem a redes profissionais* e encontrar as pessoas mediadoras que serão os porta-vozes. O princípio de base destas redes é a co-fabricação, a experimentação e a difusão de objectos de prevenção... Eles criam uma dinâmica social constituindo um sistema não hierárquico de actores mais autónomos, fora da empresa. Assalariados, técnicos ou quadros vão, não efectuar uma transacção com “a parte adversa”, mas confrontar os seus pontos de vista.

Trabalhando em *cooperação*, eles vão ser *co-produtores de dispositivos de prevenção*: guia de colheita das maçãs para os trabalhadores sazonais, projecto de cave de vinhos, projecto de vida. Eles tornam-se os actores da análise e da modificação do dispositivo sócio-técnico. No caso dos viticultores, por exemplo, em vez de declinar, a propósito dos pesticidas, os diferentes danos, a rede constrói ela mesma uma campanha de luta implicando uma rede de médicos. E esta maneira de *fabricar um objecto* ou de construir uma campanha, vai fundar de seguida a maneira de se servir deste instrumento.

O espaço público

Em 1996, com o guia de colheita dos cogumelos, a equipa, compromete-se numa nova etapa. Ela vai mobilizar os produtores no espaço público. Este será um dispositivo para convencer, ouvir o testemunho dos responsáveis, e tornar irreversíveis os pedidos do terreno. O espaço público, noção construída por Jürgen Habermas (1978), significa criação de um espaço onde os indivíduos podem exprimir livremente os seus pedidos, os seus projectos, as suas críticas. Os preventores utilizá-lo-ão, de três maneiras: como local de troca com os produtores da região que param no stand, como local de debate público entre produtores, peritos e instituições nas assembleias gerais, os congressos, e as reuniões técnicas especializadas, enfim como caixa de ressonância mediática do trabalho efectuado pela equipa.

Uma nova relação com a lei

O conselheiro não quer ser nem controlador nem técnico da Regra, mas pedagogo da apropriação do espírito das leis. A prevenção é construir uma outra referência à lei num vai-e-vem entre uma palavra colectiva sobre o texto, uma avaliação positiva ou negativa da regulamentação e uma ajuda à sua colocação em prática. Neste contexto, as leis de protecção social não serão mais repressivas mas estimulantes. Elas podem então tornar-se, se não forem regressivas, uma alavanca de transformação das condições de trabalho. Em certa medida, há tecelagem da Palavra e da Lei.

Todo este corpus nos afasta: do assalariado considerado como um simples executante numa empresa, do desvio do perito, do espaço fechado da unidade de produção e da aplicação cega da lei.

3. Conclusão: o risco ou a palavra?

Face a face, de um lado, uma economia omnipresente que sustenta e amplia não a aventura mas o risco individual e, do outro lado, uma experiência longa de prevenção, fundada sobre a força da Palavra. Ora este último modo de prevenção é contrário aos princípios essenciais de uma sociedade do risco, sempre preponderante: a saber, uma massa de desempregados, de numerosos precários e executantes, mestres ou não de um uso do tempo controlado quase ao segundo (*call-centers*, por exemplo), responsável por uma ligação aos clientes permanente, submetidos ao poder hierárquico e situados à margem do sistema de produção.

Ora acreditámos (Françoise Rudolf, 2001) que os nossos “empresários modernos” tivessem compreendido que os 3 mundos das tecnologias, da empresa e do mercado, iam desembocar numa sociedade humana complexa constituída por actores. A firma não podia mais ser entendida simplesmente como a firma do cálculo financeiro e do uso rugoso e imoderado de uma tecnologia não dominada (cf. a nota de 30-01-2008, da Comissão de investigação e de informação independente relativa à radioactividade/ CRIIRAD, sobre o estaleiro de extracção de urânio de AREVA SA, na Nigéria). Tínhamo- nos enganado.

Os empresários não fazem mais do que tolerar uma vigilância técnica e jurídica das ameaças à saúde. As fortes consequências

mórbidas ou teratogénicas directas são assumidas. As estatísticas fornecidas pelo INRS (Instituto nacional de pesquisa sobre a segurança) e relativas à morbilidade testemunham-no. Em 2007 conta-se no sector da construção e das obras públicas, 131 253 acidentes de trabalho, o que representa a paragem de 8 % do efectivo. São números crescentes desde 1998. Não se percebe, por conseguinte, qual poderia ser a compatibilidade entre o sistema de organização das sociedades económicas e o corpus de prevenção, instituído pela equipa de preventores de Angers. Esta equipa demonstra, de maneira radical que, mesmo sitiada e circunscrita, uma outra prevenção, mas também, por extensão, um outro modo de produção, um outro modo de empresa é imaginável e possível.

BIBLIOGRAFIA

Brunet, R., Presselin, J., Presselin, J., Viel, M. & See, N. (2005). *Le risque et la parole Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, Toulouse: Octarès.

Clerc, D. (1997). E comme entreprise, *Alternatives économiques*, hors série, 33, 28-29.

Deleuze, G. (1990). Post-scriptum sur les sociétés de contrôle, *L'autre journal*, 1.

Dodier, N. (1994). Causes et mises en cause, *Revue française de sociologie*, 35, 251-281. Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population*, Paris: Gallimard-Seuil.

Habermas, J. (1978). *L'espace public*, Paris: Payot.

Rudolf, F. (2001). La dimension individuelle et collective de la société du risque, *Revue alliage*, 48/49, 39-55.

AUTORES

NORBERT SÉE

20 rue Henri Pape

75013 Paris, France

Texto original publicado em 2009.

Q

**Queijo: o modelo
do queijo suíço
(um velho
desconhecido)**
Diego Turjanski

1. Introdução

Há pouco tempo, ocorreu um congresso sobre segurança operacional no qual o responsável máximo de uma organização industrial multinacional de grande dimensão apresentou a sua “visão da segurança”. À frente, podia observar-se um quadro de grandes dimensões onde estava projetado o *modelo do queijo suíço*. Mas nessa cena havia algo que era dissonante: por um lado, as ideias de James Reason projetadas no quadro e, por outro, um discurso que sistematicamente apelava, como argumento principal, à segurança baseada nos comportamentos dos trabalhadores e dos supervisores. A ideia central que essa pessoa tentava transmitir na sua apresentação era que, *de acordo com as ideias de James Reason*, era necessário supervisionar mais as pessoas, desenvolver políticas de gestão de segurança menos laxistas e aumentar, entre outros elementos, o controlo do comportamento dos trabalhadores e supervisores, a fim de otimizar a segurança das operações.

Foi essa a primeira vez que pudemos observar, com toda a clareza, um fenómeno muito interessante: apesar de o famoso modelo estar “instalado” há vários anos tanto no mundo da indústria (na aviação, indústria petrolífera, medicina, para referir apenas alguns setores), como no âmbito académico, a sua interpretação e a sua utilização “na prática” parecem mostrar algumas discrepâncias muito significativas.

Podemos facilmente constatar, noutros planos, estas divergências. Por um lado, basta fazer uma pesquisa rápida na Internet para verificar que há tantas representações gráficas do modelo do queijo suíço de Reason, como autores ou oradores que tenham tentado explicá-lo. Por outro lado, basta parar para ouvir e ler as interpretações que se fizeram em artigos, livros, ferramentas de gestão da segurança [1] ou palestras em eventos científicos, para compreender que as diferenças não obedecem simplesmente à “forma gráfica” do modelo, mas que implicam também verdadeiros “abismos” conceptuais. E foi o próprio autor que nas suas diversas publicações alterou substancialmente o seu ponto de vista ao longo dos anos, resultado de um evidente trabalho intelectual de “ida e volta” entre o mundo real dos “factos” e o mundo “ideal” da modelização.

Em resumo, parece ser uma constatação que em alguns âmbitos (sejam eles académicos ou da prática profissional) se considere este

modelo como “óbvio”, julgando-o “antiquado”, “repetitivo” ou “sobejamente conhecido”, mesmo quando existem evidências claras e empíricas de que o modelo do queijo suíço continua a ser um terreno confuso, tanto numa perspetiva conceptual, como numa perspetiva prática.

Nesse sentido, cremos que existem duas razões fundamentais que contribuem para explicar (pelo menos em parte) este fenómeno. Em seguida, apresentaremos em pormenor essas razões.

2. A própria evolução das ideias de Reason

É evidente (sem que tal que não dispense justificação) que a própria evolução das ideias de Reason favoreceram, de uma forma ou de outra, diferentes interpretações do modelo. Um dos primeiros antecedentes importantes do modelo do queijo suíço pode situar-se numa das suas obras mais conhecidas, *“El error humano”* [2], que data de 1990. As ideias mais “sistémicas” de Reason surgem nesta publicação de forma muito incipiente e prova disso é o próprio desenvolvimento dos conteúdos da obra, onde se dedica uma grande parte à compreensão dos mecanismos cognitivos individuais associados ao erro humano, sendo reservado apenas um capítulo à compreensão das “falhas latentes” imputadas aos sistemas. Nesta publicação, as intenções do modelo incidem “marcadamente” nos indivíduos, quer sejam os operadores que se situam nas primeiras linhas da situação de trabalho (com efeito, na modelização, a “janela” que se pode ler imediatamente atrás dos “Atos inseguros” é a de “Precursores psicológicos”), ou os que se situam “mais acima” na pirâmide hierárquica (a “janela” que se segue aos precursores psicológicos denomina-se “falhas latentes nos níveis de direção”).

Esta questão revela-se importante na medida em que a partir dessa perspetiva “antiga” do modelo do queijo suíço surgiram (e cristalizaram-se) algumas interpretações “individuais” acerca da génese de acidentes. Na verdade, é muito comum que, sob uma certa pretensão de “novidade”, este tipo de leitura das ideias de Reason apele a uma explicação “dissimuladamente antiga” da segurança. Assim, o “erro humano” do operador já não seria tratado como o fator-chave na explicação dos eventos, mas sim o “erro humano” do supervisor, ou do gerente, que pode explicar o sucedido com maior grau de “profundidade”. Definitivamente, mais do mesmo.

Contudo, as ideias de Reason continuaram em franca evolução. Já na sua seguinte publicação importante, *La gestión de los grandes Riesgos* ^[3] (que data de 1997), as suas ideias parecem ter sofrido uma reviravolta significativa e são apresentadas de forma consideravelmente diferente. Na modelização apresentada nesta obra é possível observar que as instâncias imediatamente anteriores aos atos perigosos são os “Fatores locais do contexto de trabalho” e os “Fatores Organizativos”. Nesta fase dos desenvolvimentos de Reason, não há dúvidas acerca da evidente intenção do modelo do queijo suíço de capturar a origem organizativa dos grandes acidentes. O erro do operador de primeira linha já não aparece associado a um precursor psicológico, nem a outro erro dentro da cadeia hierárquica, mas sim ao próprio desenho do contexto próximo de trabalho e, a montante, aos problemas de “desenho organizativo”.

Finalmente, e como se não bastasse, é o próprio Reason que numa obra posterior, *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*, que data de 2008 ^[4], efetua uma revisão das “fases de desenvolvimento” do modelo do queijo suíço, marcando claramente a evolução das suas próprias ideias.

Em síntese, a própria evolução do enfoque de James Reason (desde a primeira ótica mais individual, até as suas seguintes versões mais sistémicas) parece ter contribuído, em certa medida, para o surgimento de discrepâncias nas formas de interpretar as ideias conceptuais e operativas que emanam do modelo do queijo suíço.

3. Modelos para pensar acerca dos fracassos em segurança

Tal como sublinhado por Hollnagel (2009), é por demais evidente que não podemos pensar acerca do nosso contexto fora de certos paradigmas, isto é, fora de um conjunto de ideias acerca da forma como funciona a realidade. No entanto, o que é mais comum a certos paradigmas, sobretudo no mundo corporativo, é a sua propensão para se instalarem de forma implícita e mais ou menos invisível. No campo da segurança, este fenómeno foi descrito por Hollnagel com base na ideia dos *modelos de análise de acidentes*. Os paradigmas na análise de acidentes podem ser compreendidos, com efeito, como um conjunto de crenças, mais ou menos partilhadas, sobre os mecanismos de causalidade subjacentes aos acidentes e, de forma mais

geral, aos fracassos em matéria de segurança.

Os primeiros quadros explicativos de acidentes foram os chamados *modelos lineares ou sequenciais*. Estes baseiam-se, fundamentalmente, na ideia de que os acidentes são o resultado de uma sequência de causa-efeito de eventos, cujo desencadeador inicial pode ser encontrado, quase invariavelmente, no comportamento dos operadores de primeira linha. Apesar de ser evidente que o modelo linear assenta em bases muito questionáveis, foi bastante difundido e aplicado em diversos setores industriais e utilizado na prática através de diversas metodologias que ainda continuam a ser amplamente difundidas.

Contudo, estas ideias evoluíram com os chamados *modelos epidemiológicos ou sistémicos* ^[5]. Contrariamente aos anteriores, estes modelos recorrem a explicações mais complexas e dinâmicas. Com efeito, defendem que o erro humano não é o fator que provoca os acidentes, mas que, pelo contrário, é a consequência (ou seja, o sintoma) de uma multiplicidade de falhas do sistema mais profundas, que devem ser monitorizadas de forma distanciada no tempo e no espaço face ao desencadeamento próximo do evento.

Apesar de o modelo do “Queijo Suíço” ter sido desenvolvido (sobretudo na sua última etapa de formulação) para ilustrar de uma forma clara e pedagógica as premissas do modelo sistémico ou epidemiológico, é extremamente frequente que seja utilizado para fundamentar determinadas leituras lineares dos problemas de segurança, de forma mais ou menos dissimulada. A predominância da defesa dos modelos “lineares” como quadros interpretativos da realidade explica (em boa medida) as leituras “lineares” do modelo do queijo suíço, inclusivamente em algumas versões que afirmam explicitamente adotar premissas sistémicas. Mesmo não se enquadrando no âmbito deste artigo, importa assinalar que a mesma discrepância prática e conceptual pode ser observada na permanente confusão do campo dos “Fatores humanos” com o das ciências do comportamento.

4. Conclusão

Apesar de o modelo do queijo suíço ter tido uma ampla difusão tanto no meio académico como no meio corporativo e na prática profissional, as suas interpretações e aplicações foram muito diversas e heterogêneas, favorecendo em muitas circunstâncias uma conso-

lidação do enfoque “individual” na explicação da génese dos problemas de segurança.

Este fenómeno pode ser compreendido através de duas explicações fundamentais: em primeiro lugar, a própria evolução das ideias de Reason, que incidiram inicialmente nos aspetos cognitivos e individuais do desempenho humano, o que parece ter favorecido a perpetuação de determinadas leituras lineares do modelo. Em segundo lugar, a própria inércia do enfoque linear, que continua a funcionar como quadro interpretativo dos problemas de segurança, favoreceu também uma leitura “individual” das próprias premissas do modelo.

Retomar as premissas sistémicas do modelo do queijo suíço e levá-las à prática real da segurança é, portanto, um desafio evidente na busca da otimização da capacidade de pensar e atuar sobre os problemas de segurança.

BIBLIOGRAFIA

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*. Editorial Modus Laborandi. Madrid.

Reason, J. (2009). *El error humano*. Editorial Modus Laborandi, Madrid. (Obra originalmente publicada em 1990).

Reason, J. (2010). *La gestión de los grandes riesgos. Principios humanos y organizativos de la seguridad*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 1997).

Reason, J. (2011). *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 2008).

NOTAS

[1] O denominado sistema HFACS (Human Factors Analysis and Classification System), ferramenta concebida para categorizar erros latentes e ativos, como explicação causal - linear - dos acidentes no setor da aviação, é um bom exemplo deste fenómeno.

[2] Desde 2009, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).

[3] Desde 2010, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).

[4] Desde 2011, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).

[5] Utilizam-se ambas as denominações, dado ter havido controvérsia entre os autores acerca da denominação mais adequada.

AUTOR

DIEGO TURJANSKI
 Institut pour une Culture
 de Sécurité industrielle,
 6 allée Emile Monso,
 ZAC du Palays, BP 34038,
 31029 Toulouse cedex 4, França

Texto original publicado em 2016.

Queixa

Anne-Françoise Molinié

“As queixas das mulheres surpreendem esses homens, metalúrgicos provenientes dos sectores da indústria dita ‘pesada’ e totalmente confusos, porque o trabalho nestes novos sectores de produção (fábricas novas e limpas, posição sentada em geral, ambientes físicos toleráveis) parecia de longe – e foi oficialmente qualificado de – ‘ligeiro’ segundo os critérios tradicionais de avaliação do trabalho industrial, essencialmente físico e masculino”.
(Teiger, 2006, p. 82, tradução livre).

É assim, recorda-o Catherine Teiger, que se expressou o pedido que iria iniciar uma das primeiras pesquisas de terreno do Laboratório de ergonomia do CNAM. Expressão de uma queixa das operárias, incompreensão dos homens sindicalistas (mas de que se podem bem elas queixar-se?) e pedido dirigido a “peritos” para saber o que recobre esta queixa (“*nós queremos saber se tudo isso é mesmo sério*”)...: encontramos aqui algumas das questões recorrentes sobre as queixas: qual é o estatuto desta expressão subjectiva? A expressão de queixas difere entre homens e mulheres e/ou segundo as situações em que se encontram? É preciso, para ter em conta uma queixa, testar a sua validade face a critérios mais “objectivos”? O que se pode fazer das queixas, quando se procura “compreender a saúde para transformar o trabalho”?

A definição da palavra queixa evidencia duas facetas da queixa. A primeira faceta é a de uma “expressão vocal da dor, da queixa (por palavras ou gritos, gemidos inarticulados)”; a segunda faceta põe ênfase sobre “a expressão do descontentamento que se faz sentir perante qualquer coisa ou alguém”, e declina, no domínio jurídico, no termo de “denúncia na Justiça de uma infracção pela pessoa que afirma ser a vítima” (Robert, 1977).

Qual o estatuto da queixa?

Interrogar-se sobre a queixa significa, por conseguinte, interrogar-se primeiro sobre os modos de enunciação da dor e o estatuto que se lhes dá. Esta questão é, e foi, uma questão de longa data no cerne da prática médica (Rey, 1993). Nicolas Dodier (1993), a propósito da construção de julgamentos em medicina do trabalho, identifica o estatuto dado à queixa como revelador de uma tensão entre duas

posturas profissionais. Num primeiro registo (dito da “avaliação dos direitos”), as queixas são sinais de alerta, mas não têm força intrínseca e podem mesmo revelar-se enganosas. É necessário distanciar-se para poder “ver”, aproximando-se desta forma da *démarche* de construção “do olhar clínico” analisada por Michel Foucault (1963), olhar que supõe o silêncio “absoluto, de qualquer linguagem que seria anterior à do visível”; então somente “as coisas vistas podem enfim ser entendidas, e entendidas pelo simples facto de que elas são vistas” (Foucault, p. 108, tradução livre).

Nesta perspectiva, o que é objectivável, “visível”, sobressai no julgamento do médico; e ele será levado a testar a validade do enunciado das queixas confrontando-as com critérios mais “objectivos”, tendo em conta primeiramente o corpo (quadro clínico, exames complementares, etc.), mas também as características do ambiente de trabalho que poderiam ser consideradas como “factores de risco” (a partir de análises dos postos de trabalho, de medidas do ambiente, de referência a normas, etc.). O posicionamento médico é, em primeiro lugar, o de um perito que exerce autoridade e pode às vezes, melhor que o próprio assalariado, saber o que é bom para ele. Num segundo registo, que Dodier qualifica de registo da “solicitação”, as queixas adquirem uma legitimidade de princípio, dado que são as de um sujeito, e são elas que iniciam a *démarche* clínica. Este ponto de vista aproxima-se do de Canguilhem (1966) quando recorda, na sua tese de medicina defendida em 1943 (*“Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique”*), que a medicina nasceu do apelo do doente, da atenção atribuída ao seu sofrimento e que, por essa razão, a preocupação com o sujeito que sofre deve permanecer como o seu cerne (Canguilhem, 1966, p. 139). O papel do médico é de acompanhar o indivíduo que é o único capaz de julgar, em última instância, o que exigem as suas relações com o seu meio. Na prática dos médicos do trabalho, estes dois registos estão provavelmente bem mais misturados do que descreve Dodier; mas esta distinção permite contudo delimitar bem certas interrogações que surgem em torno do estatuto das queixas e das suas consequências sobre posicionamentos no campo da saúde no trabalho.

Poder dizê-lo, saber dizê-lo...

Mesmo se as questões em jogo e o contexto diferem, as mesmas tensões atravessam as interrogações que encontramos a propósito de abordagens quantitativas em saúde no trabalho (a nível nacional ou em empresas). A implicação dos médicos do trabalho em dispositivos de inquérito abre a possibilidade de recolher o seu julgamento, mas também de passar pelo seu intermédio para aceder às avaliações feitas pelas próprias pessoas. É preciso privilegiar o julgamento do médico, dar mais peso ao recenseamento de patologias diagnosticadas, que correspondem aos quadros clínicos? O que se recolhe com base no que as pessoas dizem, então, da sua saúde? Como interpretar as diferenças e as evoluções?

O olhar dos médicos e as respostas dos trabalhadores parecem frequentemente desfasadas, tanto nas suas percepções do estado de saúde, como nas relações que eles estabelecem entre a saúde e as características do trabalho, como o mostraram bem Carla Barros Duarte e Marianne Lacomblez (2006). Puderam também ser observadas diferenças quanto à atenção prestada a certos problemas de saúde, em função das representações das diferenças de género. Assim, os sinais e a expressão de problemas reveladores de doenças cardiovasculares parecem não ser percebidos com tanta atenção pelas mulheres comparativamente com os homens, nomeadamente porque no caso das mulheres se subestima os acontecimentos ligados à esfera profissional ou se considera que os riscos de enfarte são sobretudo masculinos. Esta subestimação contribuiu para excluir as mulheres de numerosos protocolos de prevenção e de cuidados, e influencia em contrapartida os diagnósticos e as estratégias de consideração desses problemas que podem colocar em prática os médicos (Scarabin & Lang, 1996).

Em situação de trabalho, trabalhar com patologias não é raro, mesmo se muitas delas contribuem para a exclusão do emprego. Mas é-se sobretudo confrontado, ainda mais frequentemente, com “pequenos” problemas de saúde, que são mais da ordem do infrapatológico, sem gravidade evidente, eventualmente associados a um avanço na idade “natural”: dores articulares, perturbações do sono, sensação de fadiga, deficiências ligeiras, etc. A expressão dos problemas de saúde pelas próprias pessoas é portanto uma questão

central neste domínio que não é balizado pelas *démarches* diagnósticas e onde as maneiras de dizer mantêm relações estreitas com as maneiras de viver a dor, ou a fadiga, ou seja, no sentido pleno do termo, com o que se experiencia.

Contudo, as queixas são “dirigidas” e pode-se pensar que a sinalização dos problemas de saúde pelos próprios trabalhadores depende muito das condições desta enunciação. Dizer – ou calar – um problema de saúde perante um médico do trabalho, mesmo em situação de inquérito, é também abrir – ou procurar evitar – a possibilidade de que esta informação tenha efeitos no decorrer da sua vida de trabalho, efeitos que podem ser temidos ou desejados (em termos de pareceres de aptidão, de pedido de adaptações de postos, de reconhecimento de patologia profissional, etc.). Isto pode também participar do desejo de dar da visibilidade a problemas ignorados ou até lá impossíveis de fazer entender, por exemplo por uma direcção de empresa, e solicitar a sua “validação” pelo médico pode contribuir para tal.

Mas ainda é necessário poder dizer a sua dor, a sua fadiga,... a questão da negação de percepção dos riscos profissionais, como estratégia defensiva inconsciente que permite continuar a fazer o seu trabalho desafiando o medo foi bem estudada em psicodinâmica do trabalho (Dejours, réed, 2000), particularmente em sectores masculinos, como a construção. Mais geralmente, quando eles são percebidos como inerentes ao exercício da profissão, estes problemas são considerados como “normais”, “fatalmente” ligados à actividade, ao esforço consentido, e não vale a pena serem declarados. A saída da situação de trabalho (devido por exemplo a uma mudança de emprego ou a passagem à reforma) pode então às vezes permitir evocar a posteriori certos riscos profissionais e problemas de saúde passados. Com o avanço na idade, o estatuto da queixa pode evoluir, mesmo no seio do modelo masculino operário de “valorização da força e da resistência”, no qual a “virilidade social” desempenha um papel preponderante. Se a fadiga expressa pelos jovens reenvia ao facto de que eles “não são corajosos” ou ainda que eles são “doentes profissionais”, a do que envelhece, que é gasto por uma vida de trabalho torna-se mais “confessável” (Loriol, 2000, p. 100, tradução livre). A idade pode assim também modificar a relação subjectiva com a saúde e portanto a definição – e potencialmente a declaração – do que é considerado como “normal” ou “patológico”, face ao envelhe-

cimento. Mas pode-se interrogar se o lugar do prazer no trabalho no quadro de uma actividade profissional em que se investe não jogaria também por vezes como factor de banalização ou mesmo de negação dos riscos e dos danos à saúde: por exemplo quando “o odor das rebarbas” mascara a exposição às poeiras de madeiras para um carpinteiro; ou quando a professora do I Ciclo se investe no seu ofício até ao esgotamento ^[1]...

A tomada de consciência, pelo interessado, dos riscos profissionais e das alterações da saúde devido ao trabalho, e portanto a sua possível expressão, vai igualmente depender da sua visibilidade no campo social. Assim, a evolução recente do debate científico e social sobre as perturbações músculo-esqueléticas e sobre as perturbações ligadas aos riscos ditos psicossociais contribui provavelmente, para facilitar a identificação e a expressão desses problemas e o estabelecimento da sua relação com as situações de trabalho.

As diferentes definições da saúde dão forma também ao que é dito dela. Quando estar em boa saúde, é “estar vivo”, só as patologias severas ou incapacitantes são declaradas em primeira intenção, os outros problemas de saúde só aparecem em condições de entrevistas mais longas e mais aprofundadas do que as de um inquérito. Quando estar em boa saúde significa “estar bem na sua cabeça”, “não ter mal”, ou “poder fazer o que se tem desejo de fazer”, os problemas de saúde percebidos não serão os mesmos. E as queixas também não...

BIBLIOGRAFIA

Barros Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et discrétion des rapports sociaux. *PISTES*, 8, 2, octobre 2006. <http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a2.htm>

Canguilhem, G. (1966). *Le normal et le pathologique*. 5ème édition, 1984. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Robert, P. (1977). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris: Société du nouveau Littré.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale*. Montrouge: Editions Bayard.

Dodier, N. (1993). *L'expertise médicale. Essai sur l'exercice du jugement*. Paris: Editions Métaillé.

Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*. Réédition 2007. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris: Editions Anthropos.

Rey, R. (1993). *Histoire de la douleur*. Réédition 2000. Paris: Éditions La Découverte / Poche, 84. Coll. Sciences humaines et sociales.

Scarabin, PY & Lang, T. (1996). Maladies cardiovasculaires. In M-J., Saurel Cubizolles & B. Blondel. *La santé des femmes*. Paris: Médecine Sciences Flammarion.

Teiger, C. (2006). Les femmes aussi ont un cerveau! Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler*, 15, 71130.

NOTAS

[1] Exemplos retirados de: Guiho-Bailly M.-P., Bertin C., Dubre J.-P., Lancien N., Machefer J. & Parent D. (2009). Rapport subjectif au travail: sens des trajets professionnels et construction de la santé. Document de travail, DREES, série Études et recherche, n°95.

AUTOR

ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ
CREAPT (Centre de recherches et d'études
sur l'âge et les populations au travail)
CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi)
Immeuble Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166
Noisy le grand cedex. France

Texto original publicado em 2010.



(Acerca da) Resiliência organizacional Jorge Walter

Resiliência alude à capacidade de recuperação de um sistema após ter sofrido uma alteração. A este respeito, recuperamos a seguinte definição: “característica que alguns sistemas possuem e que lhes permite responder a necessidades repentinas e não antecipadas para a atuação e depois voltar à sua condição normal de funcionamento com rapidez e com uma redução mínima do seu rendimento” (Cook & Nemeth, 2013, p. 321, tradução livre). Ainda na mesma obra de onde retirámos esta citação, eis a definição proposta pelos seus editores: “a característica fundamental de uma organização com resiliência é que não perde o controlo sobre o que faz, mas, pelo contrário, é capaz de continuar e de se adaptar” (Hollnagel, Woods & Levenson, 2013, p. 378, tradução livre) ou, dito de outra forma, é capaz de se recuperar e continuar a funcionar. Quanto à primeira definição, convém evitar quaisquer ambiguidades, prestando atenção ao seguinte esclarecimento dos editores do livro: a resiliência não é uma característica que o desenho do sistema “possui” (e que pode ser obtida “simplesmente introduzindo mais procedimentos, proteções e barreiras”), mas sim o resultado de um “controlo contínuo da sua atuação” (...) “o facto de ocorrer um evento não desejado não significa necessariamente que a segurança em si tenha falhado, mas sim que isso poderia dever-se também ao facto de que a segurança nunca é total ou absoluta (Hollnagel et al., 2013, p.377, tradução livre). Para explicar o anterior, recorrem ao conceito de racionalidade limitada cunhado por Herbert Simon nos finais dos anos quarenta do século passado. Este visa criticar a suposta racionalidade omnisciente do desenho baseado no “estudo científico da organização do trabalho” por parte de pensadores clássicos da administração como Taylor ou Fayol, pois “nem sempre há tempo suficiente para ser suficientemente minucioso” (e) “de facto o fator mais importante é provavelmente a necessidade de obter tempo para evitar perder o controlo, como descrito no compromisso eficiência-minúcia (Hollnagel, 2009, p.175, tradução livre)”. Por outras palavras: as soluções reais surgem normalmente sob pressão temporal e sob a influência de pontos de vista parciais e com informação não exaustiva, quase insuficiente, não sendo, por isso, perfeitas e representando uma fonte de novos problemas que permanecem latentes no sistema, à espera de uma ocasião para se manifestarem. Assim, a ênfase na recuperação do funcionamento normal do sistema torna o conceito de resiliência

subsidiário da literatura sobre gestão de crises. A chave da resiliência não reside, na verdade, na adaptação ou na aprendizagem (“um sistema que se limite a confiar na retroalimentação perderá o controlo mais cedo ou mais tarde” - op. cit., p.378), mas sim na resistência e na recuperação do estado anterior. Por essa razão, a literatura sobre o tema incidiu sobre dois aspetos concomitantes da questão: a) a gravidade da catástrofe (que pode e deve ser dimensionada, tal como são avaliados os níveis de risco) e b) a capacidade de reação do sistema perante a catástrofe. Tal foi feito em três níveis: individual (abuso sexual, por exemplo), grupal (um corpo de bombeiros a combater um incêndio florestal que o pode cercar) e organizacional (as empresas sedeadas nas Torres Gémeas em Nova Iorque após os acontecimentos de setembro de 2001). O exemplo referente ao abuso sexual ilustra claramente o seguinte raciocínio: a recuperação da pessoa é mais difícil quando a violação é reiterada e quando a agressão surge no meio familiar (e vice-versa). A recuperação é mais fácil quando a vítima é sociável, militante de alguma causa e tem algum tipo de passatempo que a ajude a distrair-se (e vice-versa). Resumimos esta literatura num texto publicado um ano após a queda das torres, motivados pela grave crise que a Argentina enfrentava nesse momento (Walter, 2002). De um ponto de vista preventivo, as medidas recomendadas a partir do estudo do fenómeno consistiam em: a) antecipar a emergência de uma catástrofe, mediante a deteção de eventos precursores (“pródromos”, como se denominam em medicina os sintomas que precedem o início de uma doença ou a iminência de um parto), b) reforçar a resistência do sistema para enfrentar esses acontecimentos e c) criar sistemas específicos para a gestão das situações de emergência. Na obra de Hollnagel et al. (2013) é comentado o caso de um tsunami que afetou a costa Oeste dos Estados Unidos, dando origem a um alerta confuso e que, aliás, nunca chegou: “Após o tsunami que ocorreu no sudeste asiático em dezembro de 2004, e que todos recordamos, foram implementados sistemas de alerta precoce em diferentes partes do mundo. Em junho do ano seguinte ocorreu um terramoto perto da Califórnia, estando já os novos sistemas preparados para atuar. O sismo foi detetado por dois centros: primeiro, por um centro situado no Alasca e três minutos mais tarde por um centro localizado no Havai. Este informou que não havia risco de tsunami, mas não se referia à costa Oeste dos Estados Unidos, o que ge-

rou a confusão entre as equipas de socorro californianas. Por outro lado, algumas regiões costeiras da Califórnia, com as quais apenas se mantinham comunicações telefónicas, não receberam quaisquer avisos, devido a uma falha nas linhas de comunicação que não foi detetada. Ainda que tenham sido tomadas as devidas precauções e que os procedimentos estivessem preparados, não se sabia se funcionavam na realidade nem não se sabiam quais eram as condições reais (...) Ainda que o sistema estivesse desenhado para procurar fatores específicos no contexto, não estava desenhado para se observar a si próprio (...) não estava desenhado para ter resiliência” (Hollnagel et al., 2013, p.382, tradução livre). Relativamente à resiliência, que contribuição pode dar, por sua vez, a gestão de riscos à gestão das crises? A teoria das organizações de alta fiabilidade (*high reliability organisations*) colocou em evidência o papel fundamental do operador de primeira linha na deteção dos eventos precursores, graças à sua perceção direta dos acontecimentos anómalos no local e no momento exatos em que ocorrem. Converte-se assim na principal fonte de alertas precoces (Roberts, Stout & Halpern, 1994). A valorização e o reforço do seu papel na organização (dotando-o dos recursos de que necessita para o efeito) é fundamental para a antecipação dos problemas antes de estes ocorrerem (ou antes de as suas consequências se agravarem) e para que a rápida intervenção ocorra de acordo com procedimentos predefinidos e com o apoio imediato das equipas de gestão, constituídas para o efeito. Relativamente a estas últimas, Hollnagel e os seus colegas consideram que uma competência fundamental é a “imaginação necessária” que consiste em “ir mais além da experiência, esperar o inesperado e procurar algo mais além do simplesmente óbvio” (Hollnagel et al., 2013, p. 379, tradução livre). Esta competência relaciona-se com a integração no raciocínio dos gerentes e técnicos daquilo que Perrow (2009) denomina como “complexidade interativa”, que lhes permite escapar ao reducionismo que caracteriza a racionalidade limitada. Também se relaciona com a “capacidade do sistema para se observar a si próprio”, ou seja, com a aptidão e a vontade autocrítica dos seus membros.

BIBLIOGRAFIA

Cook, R.I., & Nemeth, C. (2013). “Tomando las cosas con calma. Rasgos cognitivos de dos actuaciones con resiliencia.” In E. Hollnagel, D. D. Woods, y N. Levenson (Eds.), *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos* (pp. 231-249). Valencia: Modus Laborandi.

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*, Madrid: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1988).

Hollnagel, E., Woods, D.D., & Levenson, N. (Eds.) (2013). *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos*, Valencia: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 2006).

Perrow, C. (2009). *Accidentes Normales. Convivir con las tecnologías de alto riesgo*. Madrid: Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1986).

Reason, J. (2008). *El Error Humano*. Madrid, Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1991).

Roberts, K. H., Stout, S. K., & Halpern, J. J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations, *Management Science*, vol. 40, 5, pp. 614-624.

Walter, J. (2002). *Tecnologías de Gestión*. Revista Encrucijadas, 2, 20, pp.64-72.

AUTOR

JORGE WALTER

Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas (CONICET)

Centro de Investigaciones por una Cultura de

Seguridad de la Escuela de Administración y

Negocios de la Universidad de San Andrés

Vito Dumas 284, Victoria, Provincia

de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2016.

Riscos

Annie Thébaud-Mony

Segundo as definições do dicionário francês (dicionário Robert, 1989), a palavra “risco” reenvia a duas significações: “perigo eventual mais ou menos previsível”, “eventualidade de um acontecimento não dependendo exclusivamente da vontade das partes e podendo causar a perda de um objecto ou qualquer outro dano. Por extensão, acontecimento contra o qual nos asseguramos”. Estas duas definições têm, uma e outra, eco no campo dos riscos do trabalho. Historicamente, o segundo significado tem prevalecido, no sentido de que os riscos profissionais não sejam mais considerados como “perigos potenciais mais ou menos previsíveis” que importa prevenir, mas como uma dimensão intrínseca à actividade de trabalho cujo carácter inelutável se impõe aos que os sofrem.

Risco profissional: “um acontecimento contra o qual nos asseguramos”

Votada em França no final de um longo debate parlamentar ^[1], a lei sobre os acidentes de trabalho de 1898 institui os acidentes de trabalho como risco profissional assegurável, dando direito a reparação. Em caso de lesão ou de morte por acidente de trabalho, um trabalhador ou a sua família obtêm assim uma compensação pelo dano sofrido “decorrente ou ocasionado pelo trabalho”. No entanto, trata-se de uma reparação “fixa”, cujo nível depende da negociação entre os parceiros sociais.

De acordo com os princípios da filosofia do seguro, o paralelo pode ser estabelecido entre este “risco” profissional e o “risco” de inundações. Em ambos os casos, o raciocínio é o mesmo. A seguradora não se dedica a conhecer a causa, mas somente a verificar que o “acidente” releva do contrato e das suas regras entre a seguradora e o “segurado”. No caso de um acidente profissional, o segurado não é o trabalhador acidentado, mas... o empregador que verá aumentar a sua cotização específica sobre os acidentes de trabalho, em função dos que declara e que são reconhecidos como indemnizáveis nos termos da lei. Mesmo que a acção judicial seja sempre possível em direito, na prática ela é pouco utilizada. Aqueles que têm uma posição de responsabilidade nas opções de organização (desorganização) do trabalho e de segurança (insegurança) conducentes ao dano físico ou psíquico do trabalhador não são muito sujeitos a acção judicial.

As palavras que designam a morte ou os ferimentos no trabalho são carregadas de (não) sentido: fala-se de um acidente e não de um homicídio ou de golpes ou feridas.

O direito à “reparação” dos danos à saúde devidos ao trabalho fundou assim um duplo regime de excepção da morte no trabalho. Por um lado, a indemnização das vítimas do trabalho abandonou o campo da justiça para o da negociação salarial. Por outro lado, ligando a prevenção de riscos profissionais à reparação, esta escolha acabou por colocar a prevenção de danos à saúde dos trabalhadores fora do campo da investigação e da acção da saúde pública. Esta tradição permitiu a construção da impunidade dos industriais e empregadores que decidem sobre a organização e as condições de trabalho.

Riscos do trabalho: “perigos eventuais mais ou menos previsíveis”

Enquanto os conhecimentos científicos se acumularam ao longo de todo o século XX, os riscos do trabalho “tradicionais” físicos e químicos persistiram e os constrangimentos organizacionais de todos os tipos agravaram-se ao longo dos últimos trinta anos. Tomemos o exemplo dos “riscos psicossociais”. A partir do início dos anos 80, os especialistas de psicopatologia do trabalho mostraram as repercussões que as diferentes dimensões do uso da saúde na actividade de trabalho têm sobre a saúde mental dos trabalhadores. Eles sublinham em particular os efeitos nocivos da falta de reconhecimento no trabalho, mas também os fortes constrangimentos de tempo quando não existem mais margens de manobra, nem individuais nem colectivas, para modificar as condições de trabalho.

A crítica da evolução das formas de organização do trabalho e dos seus efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores é particularmente esclarecedora numa obra colectiva de título eloquente: “Os riscos do trabalho: para não perder a sua vida a ganhá-la” (Cassou, Huez, Mouzel, Spitzer, & Touranchet, 1984). Uma mesma evolução prossegue, no entanto, com a precarização do trabalho relacionada com a escolha da flixibilidade durante os anos 90 do séc. XX, daí resultando um fenómeno contínuo de intensificação do trabalho ^[2]. Inspectores e médicos do trabalho fazem, colectivamente e publicamente, conhecer a sua profunda preocupação perante esta evolu-

ção. Foi preciso esperar que os casos de suicídio surgissem junto de técnicos, quadros e engenheiros de empresas prestigiadas e cotadas na Bolsa, como as indústrias automóvel e nuclear, bem como das telecomunicações, para que as pesquisas fossem diligenciadas.

No entanto, longe de reunir os conhecimentos produzidos ao longo de três décadas, para alertar os poderes públicos sobre uma epidemia previsível de suicídios e de danos à saúde mental, em França, um relatório de peritos (Nasse & Légeron, 2008) semeia a dúvida. Faltariam indicadores de medida do stress e, à espera destes, as disposições sugeridas para fazer face ao problema têm-se centrado sobre os indivíduos e suas características psicológicas, visando a identificação das pessoas “vulneráveis”. Nenhuma medida destinada a modificar as formas de organização do trabalho em causa são propostas. Alguns casos de suicídio são “reconhecidos” em acidentes de trabalho, para uma indemnização das famílias, em continuidade da concepção dominante dos riscos profissionais.

Este exemplo mostra que, mesmo se as consequências são previsíveis, as políticas públicas em matéria de riscos profissionais permanecem profundamente ancoradas na lógica das seguradoras e do espaço da negociação salarial. Tal como no caso emblemático do amianto, a ruptura só se opera quando as vítimas se organizam colectivamente e interpelam a justiça em nome dos princípios e direitos fundamentais como o direito à vida, à saúde, à dignidade.

BIBLIOGRAFIA

Cassou, B., Huez, D., Mouzel, M-L., Spitzer, C. & Touranchet, A. (1984). *Les risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.

Nasse, P. & Légeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Paris: La Documentation française.

Robert. P. (1989). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. 2ème. éd. Paris: Le Robert.

NOTAS

[1] Os números 10 e 11 de 1981 da “Revue d’histoire des accidents du travail” dão visibilidade a este debate. Esta revista, animada por historiadores do direito, sob a direcção do Professor Philippe-Jean Hesse da Universidade de Nantes, deixou de ser editada.

[2] Ver os inquéritos, condições de trabalho, em França e na Europa.

AUTOR

ANNIE THÉBAUD-MONY

Inserm

GISCOP93/IRIS, Université Paris 13

74 rue Marcel Cachin,

93017-Bobigny cedex France

Texto original publicado em 2010.

S

285

**Saúde – uma
relação com o
meio e os modos
de vida**

Jussara Brito

Abordar a temática da saúde de forma concisa não é uma tarefa fácil. Trata-se de uma noção que sofre a influência dos valores (inclusive no plano individual), das concepções filosóficas, científicas e religiosas, como também dos contextos culturais, sociais e econômico-políticos específicos, variando conforme o lugar e a época (Scliar, 2007). Mais do que isso, conforme sinaliza Sabroza (2001), não permite uma definição objetiva a partir de elementos aceitos universalmente, devendo ser incluído entre aqueles conceitos que são considerados imprecisos. Sua marca é, portanto, a fluidez.

Do ponto de vista histórico-social, no Ocidente, com a estruturação do modelo biomédico (meados do século XIX), o corpo passou a ser visto de forma fragmentada, buscando-se evidências de mudanças anatomofisiológicas capazes de explicar o adoecimento. Na ausência de doença constatada, o corpo estaria saudável. Não obstante a forte e persistente aceitação do referido modelo, já no início do século XX observou-se a emergência de críticas a tais explicações, qualificadas como mecanicistas e redutoras do “processo saúde-doença” (Czeresnia, 2012). Com as reflexões do médico e filósofo francês Georges Canguilhem sobre a vida, por ele concebida como “atividade normativa”, houve uma inflexão no pensamento sobre a saúde. Em sua tese de doutorado em medicina (1943), intitulada *Ensaio sobre alguns problemas relativos ao normal e o patológico*, o autor introduziu o conceito original de normatividade biológica, enfrentando o desafio de teorizar sobre a saúde. Até então a ideia de normalidade associada a normas estáveis – e da doença como um desvio de normas fixas – não tinha sido satisfatoriamente colocada em questão. Mas, para Canguilhem, a normalidade consiste na capacidade de variação do organismo às mudanças circunstanciais do meio externo e interno, também variáveis, chamando a atenção para o fato de que a vida não é um conjunto de leis naturais (Portocarrero, 2009). Além disso, propôs distinguir normalidade e saúde, com base no argumento de que a normatividade seria intrínseca à vida. Conforme destaca Czeresnia (2012), a físico-química não considera um atributo irreduzível à condição de ser vivo: ter a propriedade de discriminar entre o que é favorável ou desfavorável à sua preservação, criando normas para perseverar.

Com o conceito de normatividade, central em sua obra, Canguilhem delineou as noções de saúde e de patológico. Em sua perspec-

tiva, a saúde é uma norma de vida superior, que corresponde à capacidade dos viventes de superar a doença e as modificações do meio, criando suas próprias normas. O patológico não é entendido como ausência de norma, mas uma normatividade restrita, uma norma de vida inferior, uma redução da segurança biológica inicial. A doença consiste em um “comportamento de valor negativo para um vivente individual, concreto, em relação de atividade polarizada com seu meio” (Canguilhem, 1943/1996, p. 150, tradução livre). Dito de outro modo, a doença é, ainda, uma expressão da vida, mesmo que empobrecida pela perda da capacidade de tolerar qualquer desvio das condições de existência. Consequentemente, o estado patológico é sempre definido a partir da experiência individual e subjetiva, não podendo ser estipulado por nenhum critério puramente externo e objetivo. Compreender o estado patológico exige sempre um diálogo com aquele que vive a experiência de sofrimento e impotência, um “sentimento de vida contrariada” (Canguilhem, 1943/1996, p. 85, tradução livre) em seu corpo, pois ela é parcialmente inacessível aos outros.

Portanto, trata-se de uma noção de saúde referida simultaneamente à experiência individual e ao meio. Para Canguilhem, há uma estreita ligação entre normatividade e individualidade biológica – entidade que, para ele, é melhor representada pelo organismo e não por uma célula ou um órgão. Assim, pensar a saúde só tem sentido com referência ao organismo: “É a razão pela qual propomos, ao contrário dos costumes médicos atuais, que é incorreto falar de órgãos doentes, de tecidos doentes, de células doentes” (Canguilhem, 1943/1996, p. 119, tradução livre). Por outro lado, somos obrigados a conviver em condições dadas, impostas e muitas vezes não desejadas, isto é, com as “infidelidades do meio”: destruição ecológica, distribuição perversa da riqueza, condições e formas de organização do trabalho desfavoráveis ou inaceitáveis, falta de segurança, analfabetismo ou escolaridade precária, alimentação deficiente etc. Diante desses problemas concretos, Canguilhem insiste no caráter relacional da saúde e da doença, não temendo retomar alguns postulados da medicina grega (Safatle, 2011). Afasta-se assim de uma concepção substancial ou essencialista, indicando que a capacidade normativa do indivíduo se desenvolve na relação que estabelece com o meio (Giroux, 2010), chamando a atenção para a polaridade dinâmica da vida. Ou seja, a saúde está muito ligada tanto ao meio em que vivemos, quanto à

capacidade que temos e desenvolvemos (individual e coletivamente), para transformá-lo segundo nossos interesses e valores, (re)afirmando nossa potência de vida.

Em seguida à sua tese, a relação entre vivente e meio foi cuidadosamente analisada e apresentada em uma de suas Conferências (1946-47) no Collège philosophique (*O vivente e seu meio*), só publicada pelo autor em 1965 no livro *O conhecimento da vida*. Nesse evento esclarece que problemas colocados pelo meio (geográfico, laboral etc) podem ser sim reconfigurados, uma vez que o homem, enquanto ser histórico, é capaz de recriá-lo. Então, embora o organismo não se encontre em harmonia predefinida com o meio (Portocarrero, 2009), a relação que se estabelece pode ser caracterizada como um debate (de normas), em que o ser vivo traz suas próprias normas de apreciação das situações. Porém, para o autor, esta relação não consiste essencialmente, como se poderia crer, numa relação de luta ou oposição, pois uma vida que se afirma contra é uma vida já ameaçada.

Em 1988, em Conferência na Universidade de Estrasburgo, Canguilhem (2005) avança ainda mais em suas reflexões sobre a relação entre vivente e meio, declarando que a saúde do corpo exprime a qualidade dos poderes que o constituem. A partir desse enunciado, esclarece que esse corpo é, ao mesmo tempo, um dado e um produto, sendo a saúde, simultaneamente, um estado e uma ordem. Um dado porque é um efeito singular dos componentes de um patrimônio genético (genótipo), e um produto devido à sua inserção em um meio específico, seu modo de vida escolhido ou imposto, que contribui para singularizar suas capacidades (fenótipo). Como estado do corpo dado, a saúde é a prova de que ele é possível, sendo sua fragilidade (ou má saúde) compreendida como a limitação do poder de tolerância e de compensação das agressões do meio ambiente, isto é, a restrição das margens de segurança orgânica. Como expressão do corpo produzido, a saúde é, simultaneamente, a garantia contra o risco e a audácia de corrê-lo. Está ligada ao sentimento da capacidade de ultrapassar capacidades iniciais.

Foi ainda na Conferência de Estrasburgo que Canguilhem (2005) afirmou que a saúde não se constitui em objeto de especialistas, não é estabelecida por cálculos, leis ou frequências estatísticas, mas, ao contrário, que se trata de um “conceito vulgar”, no sentido de que está ao alcance de todos e pode ser enunciado por qualquer um.

Na medida em que todos nós vivenciamos a dor e o sofrimento, assim como vivenciamos silenciosamente esse fenômeno que damos o nome de saúde, nos deparamos com uma dessas questões com a qual estamos necessariamente envolvidos, sendo esta também, portanto, uma questão filosófica (Caponi, 1997). Sim, a saúde é vivida e de forma silenciosa: “O homem sadio que se adapta silenciosamente às suas tarefas, que vive sua verdade de existência na liberdade relativa de suas escolhas, está presente na sociedade que o ignora. A saúde não é somente a vida no silêncio dos órgãos, é também a vida na descrição das relações sociais” (Canguilhem, 2005, p. 44).

Mas se a doença é primeiramente uma experiência vivida negativamente por um sujeito antes de se tornar um conceito empírico (Canguilhem, 1943/1996), o saber científico é necessário para identificar sua natureza. O ponto central aqui é a articulação entre experiência e conhecimento, sinalizando-se que esse saber científico também foi desenvolvido a partir de experiências prévias de sujeitos doentes. De acordo com Canguilhem (2005, p. 48) o reconhecimento da saúde como verdade do corpo, no sentido ontológico, deve admitir a presença da verdade no sentido lógico (isto é, da ciência), como um anteparo.

Entretanto, a Organização Mundial da Saúde (OMS), criada em 1948, precisou delimitar seu espaço de atuação através de uma certa definição de saúde, que parece refletir a aspiração ao direito a uma vida plena e sem as privações do pós-guerra (Scliar, 2007). Tal definição, embora tenha o mérito de explicitar que a saúde não é apenas a ausência de doença ou enfermidade, numa perspectiva positiva da saúde, é bastante criticada por caracterizá-la como uma condição certamente inatingível para os seres humanos: “um completo estado de bem-estar físico, mental e social”. Para Caponi (1997), a ideia de bem-estar, assim como de equilíbrio, associa-se ao conceito de normalidade, em termos de valores sociais. Ao não distinguir saúde e normalidade, patologia e anomalia, essa definição permite que qualquer variabilidade seja considerada como patológica e, conseqüentemente, como médica. Em outra direção (funcionalista), Boorse (1977) também se opõe a essa definição com sua teoria bioestatística da saúde (TBS), que se baseia exclusivamente em dados objetivos ligados a fatos biológicos da natureza, desconsiderando a capacidade normativa dos seres vivos e recusando todas suas dimensões valorativas.

Ainda como contraponto à definição da OMS e na mesma linha do pensamento de Canguilhem, temos a contribuição de Dejours (1986), para quem a saúde é antes de tudo uma sucessão de compromissos com a realidade. E, complementando: “a saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar de comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando ele tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. É, portanto, a liberdade de adaptação”. (Dejours, 1986, p. 11). Tais compromissos com a realidade remetem à articulação entre normas biológicas (vitais) e normas sociais, que foi objeto de análise de Canguilhem (1966) na segunda parte do livro *O normal e o patológico (Novas reflexões relativas ao normal e o patológico)*, em especial no tópico *Do social ao vital*.

Como sinaliza Le Blanc (1998), a normalização operada no social difere das normas vitais porque resulta de escolhas e decisões exteriores ao objeto normalizado. Há, entretanto, um processo permanente de normatividade social, cujo horizonte é o das normas valorizadas pelos sujeitos. É nesse sentido que se inscreve a discussão de Canguilhem (1947/2001, (p. 116) a respeito da análise do sociólogo do trabalho Georges Friedmann, exposta no livro *Problemas humanos do maquinismo industrial*, publicado na França em 1946: “As reações operárias à extensão progressiva da racionalização taylorista, revelando a resistência do trabalhador às ‘medidas que lhe são impostas do exterior’ devem, portanto, ser compreendidas tanto como reações de defesa biológica quanto como reações de defesa social, e nos dois casos, como reações de saúde”.

Na concepção de saúde de Nordenfelt observa-se uma tentativa de tratar as tensões entre normas biológicas e sociais de forma mais precisa. Inscrita na Teoria da Ação, mas inspirada em Canguilhem e outros autores (como no filósofo finlandês Ingmar Pörn), Nordenfelt (1987) define a saúde com base na articulação de três elementos: o agente e sua capacidade de agir; seus objetivos vitais; circunstâncias dadas. O autor procura refinar a noção de capacidade de Canguilhem, elegendo-o como conceito-chave de sua teoria, ao mesmo tempo que introduz uma concepção de doença como disfunção em relação às expectativas individuais e sociais, ou seja, como disfunção ligada às atividades da vida (Gaudenzi, 2016). Assim, conforme Giroux (2010), a normatividade para esse autor, diferente do que foi elaborado por Canguilhem, é acima de tudo associada, à intencionalidade de

um sujeito (e não à biologia). Em sua concepção, a ideia de fronteira (saúde versus doença) cede lugar à ideia de gradação, sendo a saúde (física e mental) avaliada em graus, tendo como referência o que é aceitável para a pessoa, pois o que é identificado como doença é dependente da experiência subjetiva (Gaudenzi, 2016).

As críticas às limitações do modelo biomédico estão também na origem da área denominada Saúde Coletiva, desenvolvida na América Latina a partir da década de 1970, como resultado de um movimento que envolveu universidades, serviços de saúde e atores sociais, conduzindo à Reforma Sanitária Brasileira. Essas críticas levaram ao entendimento do binômio saúde-doença como um processo histórico-social, sendo a obra de Canguilhem uma referência nas publicações consideradas fundadoras da área, especialmente pela importância atribuída aos modos de vida (Ayres, 2006). Dessa interpretação decorre a expressão “processo saúde-doença” e o olhar sobre seus determinantes socioculturais e econômicos, que podem ser associados à noção de meio e de normas sociais do filósofo.

Entretanto, as distintas correntes de pensamento sobre o processo saúde-doença indicam compreensões específicas. Para Laurell (1982), a melhor forma de comprovar o caráter histórico desse processo se dá através do estudo de como ele ocorre nos grupos humanos, acrescentando que é determinante o modo como o homem se apropria da natureza em um dado momento, através do processo de trabalho. Essa visão estrutura o campo da Saúde do Trabalhador, que recusa os modelos considerados mecanicistas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Outros autores sinalizam a complexidade dos fenômenos de saúde, doença, sofrimento e morte (Sabroza, 2001; Almeida Filho, 2011). Nessa linha, segundo Sabroza (2001), o processo saúde-doença ocorre na interseção da lógica da reprodução da vida e da lógica da produção econômica, se expressando tanto individualmente, quanto nos grupos populacionais, como nas sociedades (nesse nível, como problemas de saúde pública).

De acordo com Ayres (2016), a influência de Canguilhem foi se diluindo e diversificando na Saúde Coletiva, mas nem por isso perdendo sua relevância. Pode-se afirmar, por exemplo, que o conceito de normatividade se alinha com o reconhecimento, nesta área, da importância da participação social nas lutas pela saúde.

Enfim, a concepção positiva de saúde, com atenção para a capa-

cidade normatividade do ser vivo – que se manifesta também através de formas de mobilização orientadas por valores pertinentes à dignidade da vida – apresenta uma grande fertilidade. Especialmente para as intervenções e pesquisas que visam transformar os modos de vida e trabalho com foco na atividade.

BIBLIOGRAFIA

Ayres, J. R. C. M. (2016). Georges Canguilhem e a construção do campo da saúde coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual*, 2, 1 [2], 138-154. <https://doi.org/10.11606/issn.2447-9020.intelligere.2016.115732>

Almeida Filho, N. (2011). *O que é saúde?* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. <https://doi.org/10.7476/9788575413432>

Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of Science*, 44, 542-573. <https://doi.org/10.1086/288768>

Caponi, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos*, 4, 2, 287-307. <https://doi.org/10.1590/S0104-59701997000200006>

Canguilhem, G. (1943/1996). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF. Canguilhem, G. (1965/2003). *La Connaissance de la vie*. Paris: Vrin.

Canguilhem, G. (2005). A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: *Escritos sobre a Medicina* (p. 35-48). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Proposições*, 12, 2-3, 35-36.

Czeresnia, D. (2012). *Categoria vida: reflexões para uma nova biologia*. São Paulo: editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14, 7-11.

Gaudenzi, P. (2016). Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 26, 3, 747-767. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312016000300003>

Giroux, E. (2010). *Après Canguilhem: définir la santé et la maladie*. Paris: PUF.

Laurell, A. C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud*, 2, 7-25.

Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of health: an Action-Theoretic Approach*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company. <https://doi.org/10.1007/978-94-015-7768-7>

Portocarrero, V. (2009). *Asciências da vida: de Canguilhem a Foucault*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. <https://doi.org/10.7476/9788575414101>

Sabroza, P. C. (2001). *Concepções de Saúde e Doença*. Texto de Apoio ao módulo I do Curso de Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde - EAD. Rio de Janeiro: ENSP.

Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, 9, 1, 11-27.

Scliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 17, 1, 29-41. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>

AUTOR

JUSSARA BRITO

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Rua Leopoldo Bulhões 1480, Manguinhos

Rio de Janeiro – RJ, CEP 21041-210, Brasil

Texto original publicado em 2017.

Seveso: o desastre e a Directiva

Laura Centemeri

Seveso é um pequeno município italiano, situado a cerca de 22 km a norte de Milão, cidade capital da região da Lombardia. Seveso faz parte do denominado “distrito do móvel” da Brianza, um território de tradição cultural e política católica. ^[1]

O nome Seveso é associado, em Itália e na Europa, ao acidente industrial, de 10 de Julho de 1976, que causou a contaminação com dioxina de grande parte do território dos municípios limítrofes de Cesano Maderno, Desio e Meda. Trata-se da maior exposição ao TCDD ^[2], registada até ao momento, de uma população humana (Eskenazi *et al.*, 2001). Ainda hoje continuam a ser efectuados estudos epidemiológicos que analisam as consequências sanitárias do acidente. Seveso dará o nome à Directiva Europeia sobre Riscos de Acidentes Graves (Directiva 82/501/CEE de 24 de Junho de 1982).

1. O desastre

O acidente que esteve na origem do desastre de Seveso ocorreu na fábrica de químicos ICMESA, na cidade de Meda. A fábrica pertencia à multinacional farmacêutica suíça Roche. No sábado, 10 de Julho de 1976, por volta das 12h30m, o reactor no qual era produzido o triclorofenol, um componente intermédio utilizado na preparação de herbicidas e de uma substância anti-bacteriana (o hexaclorofeno), libertou uma nuvem tóxica de dioxina, na sequência de uma reacção exotérmica inesperada. A nuvem depositou os seus venenos sobre o território das cidades de Meda, Cesano Maderno, Desio e Seveso. Devido à direcção dos ventos, o território de Seveso foi o mais atingido.

Como demonstrou a Comissão Parlamentar de Inquérito sobre o desastre, o acidente esteve directamente relacionado com a falta de investimentos na segurança das instalações da fábrica ^[3]. A Roche estava, todavia, a par dos riscos da produção de triclorofenol que já tinham surgido em casos anteriores de acidentes industriais. Estes riscos devem-se à dioxina, substância que se produz como resíduo durante a transformação do triclorofenol.

Em 1976 os estudos epidemiológicos sobre os efeitos da dioxina eram poucos e limitavam-se a casos de trabalhadores da indústria (homens e adultos) expostos acidentalmente a elevadas concentrações de dioxina (Zedda, 1976) que evidenciaram, contudo, os efeitos

extremamente nocivos dessa substância para a saúde humana. A contaminação de todo um território e da sua população era um caso sem precedentes. Para além disso, não existia maneira de medir a presença de dioxinas no corpo humano (Mocarelli, 2001). Assim, surgirá a confrontação com uma situação de “incerteza radical” (Callon, Barthe & Lascoumes, 2001) sobre a extensão e as possíveis consequências da contaminação. Tais consequências eram já, entretanto, concebidas como catastróficas.

O cenário da catástrofe não foi imediatamente conhecido. Os habitantes de Seveso e Meda estavam habituados aos odores incómodos emitidos periodicamente pela que tinha sido ironicamente baptizada como a “fábrica dos perfumes”. E passou-se uma “semana de silêncios” (Fratter, 2006). A Roche anunciou, por fim, a 19 de Julho, que o acidente da ICMESA tinha causado uma fuga de dioxina e sugeria a evacuação da população da área mais gravemente atingida. Os responsáveis pela resposta à crise foram as autoridades da Região da Lombardia com o apoio das autoridades centrais.

A evacuação começou a 24 de Julho: 736 habitantes de Seveso e Meda foram obrigados a deixar as suas casas, sem a possibilidade de levarem consigo qualquer objecto pessoal. Entre estes, 200 não puderam regressar uma vez que as suas casas foram destruídas durante os trabalhos de limpeza. Paralelamente, uma comissão de especialistas dividiu o território atingido em “zonas de risco”, com base na trajectória estimada da nuvem mas, sobretudo, tendo por referência critérios de sustentabilidade social de uma evacuação de grande dimensão [4]. Daqui resultou uma cartografia da contaminação na qual as zonas de risco eram delimitadas por linhas rectas coincidentes com os limites administrativos ou naturais, o que levou muitos cidadãos a duvidarem da lógica que presidira a tais critérios.

A questão que, contudo, suscitou mais conflitos e controvérsia foi a decisão das autoridades regionais de autorizarem os abortos terapêuticos às mulheres grávidas (que se encontravam no limite do terceiro mês de gravidez) residentes na zona contaminada, tendo por base os presumíveis efeitos teratogénicos da dioxina. Naqueles anos, o debate sobre a despenalização do aborto estava no centro da cena política italiana. O caso de Seveso catalisou a atenção dos principais actores do conflito, o que tornou ainda mais trágico e sofrido o dilema que algumas mulheres tiveram que enfrentar em

Seveso, num contexto, que recordamos, de cultura fortemente católica (Ferrara, 1977) [5].

O modo como a Região da Lombardia respondeu à crise foi marcado por um elevado grau de centralização da decisão. Foram criadas comissões de especialistas às quais foi pedido que fornecessem as soluções necessárias fundadas em decisões unânimes. O Conselho Regional pretendia assim poder limitar-se a ratificar a decisão técnica. Deste modo, questões cuja natureza era inextricavelmente política, científica e social foram reduzidas a problemas técnicos (Conti, 1977).

A centralização da decisão e o seu baixo nível de democraticidade explicam os conflitos que surgiram no momento da implementação das medidas tomadas, traduzidos, nomeadamente, nas muitas resistências expressas por parte da população. A necessidade de uma maior participação da população afectada pela decisão foi reivindicada tanto pelos movimentos sociais nacionais, mobilizados em Seveso para denunciar os custos do capitalismo a partir de um discurso de crítica social, como pelas comissões espontâneas de cidadãos criadas, na maioria dos casos, em redor das paróquias do território. Movimentos nacionais e comissões espontâneas dividiam-se, contudo, sobre a questão dos abortos terapêuticos, questão que acabou por monopolizar o espaço público (Centemeri, 2006).

Movimentos e comissões uniram-se, todavia, na contestação da decisão da Região da Lombardia em construir na Zona A um incinerador no qual seriam queimados os resíduos produzidos pelos trabalhos de descontaminação. Os cidadãos contrapuseram a este plano um projecto de enterrar os resíduos em dois aterros sanitários especiais que seriam construídos na Zona A, dado que a vontade deles era a de ver a Zona A transformada num parque urbano. Depois de dois anos de disputas, a Região da Lombardia decidiu apoiar, por fim, o projecto dos cidadãos.

Entre 1981 e 1984 foram escavados dois aterros na zona A e a descontaminação foi concluída em Dezembro de 1985. Mas, já em 1984 se tinham iniciado os trabalhos para reflorestar a Zona A, transformando-a num parque urbano - o “Bosque dos Carvalhos” - e que foi aberto ao público em 1996. Em 2004 foi inaugurado o “Percurso da Memória no Bosque dos Carvalhos”, com onze painéis que contam a história do desastre e a origem do bosque. Trata-se do resultado de um complexo

trabalho de escrita colectiva da memória do desastre ^[6].

Por outro lado, pode dizer-se que, do ponto de vista do diálogo cidadãos - instituições, Seveso não foi um bom exemplo, à luz da elevada taxa de conflitos que caracterizou a crise e a resposta à crise. Contudo, a recuperação ambiental do território foi um caso de sucesso. Paralelamente à recuperação ambiental, a zona atingida recuperou rapidamente as condições sócio-económicas que caracterizavam o território antes da contaminação.

Hoje Seveso é uma cidade na qual várias organizações e associações se empenham em actividades de recuperação e valorização ambiental, mas o desastre continua a estar presente na realidade local com a questão, ainda em aberto, acerca das suas consequências sanitárias.

A produção científica sobre os efeitos da dioxina em Seveso é muito significativa. Todavia, esta produção não é objecto de discussão entre a população atingida, cujo grau de participação nos estudos realizados se limitou a responder a questionários ou a submeter-se a idas periódicas ao médico (Centemeri, *forthcoming*). Além disso, tais estudos acabam por marginalizar os objectivos de saúde pública do território, uma vez que se concentram, a partir de Seveso, sobre a exploração dos mecanismos bio- moleculares que explicam os efeitos cancerígenos da dioxina no ser humano.

É certo, também, que os estudos epidemiológicos confirmam a diversidade dos efeitos da dioxina sobre a saúde da população atingida, quer em termos dos vários graus de gravidade, quer de frequência (Consonni *et al.*, 2008; Baccarelli *et al.*, 2008), apoiando, assim, a classificação efectuada, em 1997, pela International Agency for Research on Cancer (IARC) que reconheceu a dioxina como sendo seguramente cancerígena (grupo 1) para o ser humano (Steenland, Bertazzini, Maccarelli & Kogevinas, 2004).

2. A(s) Directiva(s) “Seveso”: gestão do risco e governance

O acidente de Seveso representou um evento determinante para a definição de uma regulação a nível europeu sobre riscos desta natureza e que acabou por ser preliminarmente fixada na Directiva relativa aos riscos de acidentes graves de certas actividades industriais (82/501/CEE), conhecida como “Seveso 1”.

O que explica que a Comunidade Económica Europeia, exactamente na sequência do acidente de Seveso, venha afirmar a urgência de uma regulamentação europeia para os riscos de actividades industriais? São várias as razões. Uma das razões mais fortes foi seguramente a natureza transnacional do acidente ocorrido na ICMESSA, mas também o facto de o acidente ocorrer em Itália, no Sul da Europa. Era conhecido nos “meios comunitários” de Bruxelas que a regulamentação italiana, sobretudo em matéria de ambiente e de segurança industrial, estava atrasada relativamente aos países do norte da Europa (van Eijndhoven, 1994).

Contudo, o Tratado CEE, na sua versão original de 1957, não previa poderes e competências que permitissem à Comissão ter uma iniciativa legislativa em matéria de riscos industriais no âmbito de uma política de tutela ambiental ^[7]. A via seguida foi a da harmonização das legislações e regulamentações dos Estados-membros neste domínio, fundamentada no facto da divergência existente “provocar uma distorção nas condições de concorrência do mercado comum” (artigo 100º do Tratado). Foi, aliás, através desta base legal, que permitia colmatar a carência de poderes da CEE em múltiplos domínios, que foram adoptadas, a partir de 1973, as primeiras directivas concernentes à defesa do ambiente.

A Directiva ‘Seveso 1’ concentra-se sobre aspectos de “risk management” que são operacionalizáveis através de obrigações de informação. É neste domínio que se reflecte a influência directa do acontecimento em Seveso: o acidente na ICMESSA é considerado, de facto, como um “desastre da informação” (van Eijndhoven, 1994). A questão que sobressai, a partir da experiência do acidente, foi a da falta de informação necessária para que a população atingida e as autoridades responsáveis tivessem podido agir oportunamente depois do acidente. Com efeito, a directiva visa promover uma harmonização das regulamentações nacionais fazendo da comunicação um elemento de segurança primordial neste domínio.

Neste sentido, a parte mais inovadora da directiva é a que consta do seu artigo 8º, em matéria de informação ao público, estabelecendo uma obrigação que irá enfraquecer o segredo industrial no âmbito das actividades abrangidas. Simultaneamente, a directiva desenha uma espécie de rede de informação entre as autoridades públicas e a indústria e entre a indústria e as partes potencialmente em risco

(Otway, 1990; Otway e Amendola, 1989).

Na sequência de novos acidentes, e em virtude dos balanços que foram sendo feitos da aplicação das legislações em vigor, foi adoptada, em 1996, uma nova directiva (Directiva 96/82/CE, de 9 de Dezembro de 1996), que veio substituir a “Seveso I” e que foi apelidada de Directiva “Seveso 2”. Entre as importantes alterações introduzidas por esta nova directiva, referiremos o facto de as novas exigências passarem a incidir também no ordenamento do território como elemento integrante da prevenção de acidentes graves, em coerência, aliás, com a sua preocupação de se focalizar na protecção do ambiente.

Mas a grande alteração em relação à Directiva “Seveso 1” diz respeito ao modo como passa a ser considerada a informação e a comunicação públicas. Em muitos dos artigos da directiva “Seveso 2”, em particular no seu artigo 13º, consagra-se o reconhecimento de um papel activo da população que desenha um “direito à participação”, mesmo se ainda embrionário.

A Directiva “Seveso 2” foi, por sua vez, alterada, em 2003, pela Directiva 2003/105/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 2003 (“Seveso 3”). A motivar as alterações esteve, entre outros, o acidente, em 21 de Setembro de 2001, na fábrica AZF em Tolosa, uma instalação classificada como “Seveso”. Esta directiva passa a incluir as operações de processamento e armazenamento das matérias minerais realizadas pelas indústrias extractivas que envolvam substâncias perigosas e a inovação mais relevante diz, sobretudo, respeito ao alargamento do cumprimento das obrigações de gestão às empresas subcontratadas que trabalhem nos estabelecimentos abrangidos pela normativa “Seveso”.

Com as Directivas “Seveso 2 e 3” a concepção da gestão dos riscos desta natureza transformou-se, na medida em que um problema técnico reservado, em princípio, aos especialistas, foi sendo progressivamente configurado e instituído enquanto problema de governança (De Marchi, Pellizzoni & Ungaro, 2001). E, no caso da União Europeia, enquanto questões de ‘governança’ relativas à “livre circulação de trabalhadores e política social; condições de trabalho; segurança dos trabalhadores; ambiente; consumidores e protecção da saúde; poluição e perturbações; substâncias químicas, riscos industriais e biotecnologia”.

BIBLIOGRAFIA

Baccarelli, A., Giacomini, S.M., Corbetta, C., Landi, M.T., Bonzini, M., Consonni, D., Grillo, P., Patterson, D.G., Pesatori, A.C. & Bertazzi, P.A. (2008). Neonatal Thyroid Function in Seveso 25 Years after Maternal Exposure to Dioxin, *PLoS Medicine*, 5 (7): e161, 1133-1142.

Bagnasco, A. (1977). *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano*. Bologna: Il Mulino.

Callon, M., Barthe, Y. & Lascoumes, P. (2001). *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris: Seuil.

Centemeri, L. (2006). *Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione*, Milano: Bruno Mondadori.

Centemeri, L. (2010). The Seveso disaster’s legacy, in M. Armiero, M. Hall (dir.), *Nature and History in Modern Italy*. Athens (OH): Ohio University Press & Swallow Press, pp. 251-273.

Centemeri, L. (forthcoming). What kind of knowledge is needed about toxicant-related health issues? Some lessons drawn from the Seveso dioxin case, in S. Boudia e N. Jas, *Powerless Science? The Making of the Toxic World in the Twentieth Century*, Oxford and New York: Berghahn Books.

Consonni, D., Pesatori, A.C., Zocchetti, C., Sindaco, R., Cavaliere D’Oro, L., Rubagotti, M. & Bertazzi, P.A. (2008). Mortality in a Population Exposed to Dioxin after the Seveso, Italy, Accident in 1976: 25 Years of Follow-Up, *American Journal of Epidemiology*, 167, 847-858.

Conti, L. (1977). *Visto da Seveso: l’evento straordinario e l’ordinaria amministrazione*, Milano: Feltrinelli.

De Marchi, B., Pellizzoni, L. & Ungaro, D. (2001). *Il rischio ambientale*, Bologna: Il Mulino. Diamanti, I. (2009). *Mappe dell’Italia politica*, Bologna: Il Mulino.

Eijndhoven, J. van (1994). “Disaster prevention in Europe.” in S. Jasanoff (dir.), *Learning from disaster. Risk Management After Bophal*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 113-132.

Eskenazi, B., Mocarelli, P., Warner, M., Samuels, S., Needham, L., Patterson, D., Brambilla, P., Gethoux, P.M., Turner, W., Casalini, S., Cazaniga, M. & Chee, W.Y. (2001). Seveso Women’s Health Study: Does Zone of Residence Predict Individual TCDD Exposure? *Chemosphere*, 43, 937-942.

Ferrara, M. (1977). *Le donne di Seveso*, Roma: Editori Riuniti. Fratter,

M. (2006). *Memorie da sotto il bosco*, Milano: Auditorium.

Otway, H. (1990). Communicating with the public about major hazards: challenges for European research, in H.B.F. Gow, H. Otway (a cura di), *Communicating with the public*, New York: Elsevier.

Otway, H. & Amendola, A. (1989). Major hazard information policy in the European Community: Implications for risk analysis, *Risk Analysis*, 9, 4, 505-512.

Steenland, K., Bertazzi, P. A. Maccarelli, A. & Kogevinas, M. (2004). Dioxin Revisited: Developments Since the 1997 IARC Classification of Dioxin as a Human Carcinogen, *Environmental Health Perspectives*, 112(13), 1265-1268.

Mocarelli P. (2001). Seveso: A Teaching Story, *Chemosphere*, 43, 391-402.

Sambeth, J. (2004). *Zwischenfall in Seveso*, Zurich: Unionsverlag

Zedda, S. (1976). La lezione della cloracne, in AA.VV. Icmesa. *Una rapina di salute, di lavoro e di territorio*, Milano: Mazzotta.

NOTAS

[1] Sobre o “distrito industrial” remeto para o trabalho fundador de Bagnasco (1977). Sobre o mapa político de Itália e a sua evolução, com a divisão que permaneceu até ao início dos anos noventa entre regiões “vermelhas” (governo do Partido Comunista) e regiões “brancas” (governo da Democracia Cristã), remeto para Diamanti (2009).

[2] A 2,3,7,8-tetraclorodibenzo-p-dioxina (TCDD), conhecida como a dioxina de Seveso, é um subproduto de várias reacções químicas e processos de combustão à base de cloro orgânico.

[3] Relatório conclusivo da Comissão Parlamentar de inquérito sobre a fuga de substâncias tóxicas que ocorreu em 10 de Julho de 1976 nas instalações da ICMESA e sobre os potenciais riscos para a saúde e para o ambiente derivados das actividades industriais, Actos Parlamentares, VII legislatura, doc. XXIII, n.6, 1978; veja-se também o livro auto-biográfico do ex-director técnico Givaudan Jörg Sambeth (2004).

[4] A Zona A (108 hectares) foi evacuada; a Zona B (269 hectares, 4.600 habitantes) não foi evacuada dado que as concentrações registadas da dioxina foram consideradas como sendo compatíveis com a possibilidade de continuar a habitar o território. Os habitantes foram obrigados a respeitar normas de conduta muito estritas; a Zona de

Respeito (1.430 hectares, 31.800 habitantes) não foi evacuada, porque as concentrações de dioxina eram muito limitadas. Apesar disso, os seus habitantes tiveram que seguir algumas normas de precaução.

[5] A interrupção voluntária da gravidez é despenalizada com a Lei 194 de 1978.

[6] Sobre a redacção dos painéis remeto para Centemeri (2006, 2010). Os painéis podem ser consultados no site: http://www.boscodelle-querce.it/pubblicazioni/Informazioni/Informazioni.asp?ID_M=178

[7] É com o Acto Único de 1986, que modifica o Tratado CEE, que são fixados os fundamentos jurídico-políticos da intervenção da Comunidade Económica Europeia em matéria ambiental (artigos 130ºr, 130ºs e 130ºt).

AUTOR

LAURA CENTEMERI

Centro de Estudos Sociais,
Universidade de Coimbra,
Colégio de S. Jerónimo, Apartado
3087, 3001-401 Coimbra, Portugal

Texto original publicado em 2010.

T

Tempo
Denise Alvarez

O tempo nas situações de trabalho assemelha-se a uma espécie de ecologia temporal, num conjunto de tempos embutidos e entrecruzados (Grossin, 1996). Por isso talvez seja mais apropriado não falar *do tempo*, como é tradição na filosofia, e sim *dos tempos*, de temporalidades heterogêneas. Há um convívio simultâneo entre um tempo único, linear, seqüencial, homogêneo, *tempo espacializado* medido pela sucessão de instantes materializados no relógio e um outro que estabelece laços e ligações, que percorre diferentes temporalidades simultaneamente, um *tempo-devir* - qualitativo e psicológico -, entendido como duração. O primeiro apresenta critérios precisos: deve ser reproduzível, regular, mecânico, neutro, definido com uma seqüência de instantes separados por espaços equivalentes. Funcionalmente, o *tempo espacializado* serve para: 1) quantificar, pois introduz-se o cálculo e a medição do tempo; 2) *regular* conjuntos de interações da sociedade permitindo que processos qualitativamente heterogêneos tornem-se possíveis pela noção de “encontro” (entre pessoas, entre um trem e um grupo etc); 3) *orientar* a sociedade e as pessoas possibilitando a previsão (processo de datação introduzido pelo calendário). Esse tempo será sempre o mesmo: nenhum segundo (ou datação) tem mais valor que outro. São os acontecimentos que situamos nesse tempo que estão carregados de valor e de sentido (Zarifian, 2002).

Esse *tempo espacializado*, denominado por Elias (1998) como um *símbolo social*, apóia-se na definição consensual de uma norma que estabelece a duração (anual, semanal, diária) do trabalho e das pausas (de descanso ou de férias) postulando ainda, implicitamente, uma estabilidade do funcionamento humano, sejam quais forem as horas e as durações do trabalho (Quéinnec, 2007). Entretanto, para enfrentar o desafio de considerar as pessoas nos mundos do trabalho, e as temporalidades nelas presentes, é necessário considerar o conjunto dos outros movimentos possíveis. Ou seja, impõe-se um tempo relacional da duração, um *tempo-devir*. De acordo com uma visão antropocêntrica Quéinnec (2007) identifica quatro componentes do tempo profissional: tempo *dentro do trabalho*, que diz respeito às exigências temporais das tarefas e à dinâmica dos processos técnicos; tempo *de trabalho*, concernente ao contrato de trabalho, à definição das durações e horários da atividade profissional; tempo *do trabalho*, que delimita a distribuição de espaços do trabalho e de não-trabalho con-

figurando-se no uso do tempo; tempo *no trabalho* que diz respeito às características temporais do funcionamento humano.

Considerando essas visões do tempo, falar sobre a relação tempo e trabalho obriga-nos ao uso da noção (ou do conceito) de tempo no plural. Os componentes dentro *do*, *de*, *do* e *no* trabalho colocam aqueles que trabalham em situações conflituosas, que requerem a mobilização de adequações e estratégias para atender às solicitações do processo de produção em foco. Conflitos que devem ser percebidos na atividade e nas construções de saúde do corpo-si, (cf vocabulário da ergologia) e que abarcam tanto o plano físico, como o psíquico e o social. É essa ecologia temporal que está presente nos mundos do trabalho.

Primeira pista de reflexão: mudanças nas organizações e flexibilização

Pensar essa ecologia remete à reflexão sobre o tempo nas sociedades contemporâneas, pois nos mundos do trabalho as normas temporais também têm se modificado. A norma temporal dita fordista, consolidada no contexto industrial por intermédio de uma combinação complexa entre formas de estabilização de mão-de-obra, delimitação do espaço e do tempo de trabalho e racionalização taylorista da produção, talvez não continue sendo hegemônica no século XXI. A partir dos anos 80 e 90 do século XX tem havido uma tendência crescente à diversificação dos tempos de trabalho, inseparável daquela mais geral das formas de emprego/salariado. Durante as últimas décadas, outras possibilidades se apresentaram, uma vez que em espaços significativos dos mundos do trabalho, este processo tem se tornado ainda mais complexo, a diversificação dos interesses dos empregadores encaminham-se para a busca de flexibilidade e há uma clara modificação da composição do assalariado graças, dentre outros fatores, ao aumento das qualificações disponíveis e do emprego feminino. Essas mudanças parecem tornar mais pertinente a noção de *disponibilidade temporal* (Martinez, 2007) que representaria, talvez de maneira mais adequada, as tentativas de sincronização das atividades produtivas e os processos de diferenciação do assalariado. Verifica-se uma individualização do tempo e uma tendência a anualização de horas trabalhadas e de descanso

reveladas em arranjos diversos como contratos de tempo parcial, horários de trabalho não usuais, banco de horas etc. Assim, os marcos temporais podem estar mais fluidos, entretanto, quer se conte ou não o tempo de trabalho, a eficácia da organização apóia-se basicamente na disponibilidade temporal (em todos os planos) e na implicação subjetiva dos trabalhadores (e o tempo tem um potencial decisivo como doador de sentido). De tal maneira que as formas de disponibilidade temporal e de aceitação das condições laborais são cada vez mais determinantes no funcionamento do mercado de trabalho e na divisão social e sexuada do emprego (Alaluf, 2000). Essa constatação convoca a necessidade de articulação entre *tempo-devir* e *tempo espacializado*.

Segunda pista de reflexão: pólos da ecologia temporal

Na perspectiva ergológica, Schwartz e Durrive (2007) definem a história humana como sendo um espaço de três pólos (da gestão, do mercado e do direito). O primeiro pólo, o da gestão, referente à atividade humana, seria o espaço das dramáticas de uso de si, dos debates de normas, das gestões *do* e *no* trabalho. O segundo pólo, na sociedade em que vivemos, é orientado por valores mercantis, do mercado e tem grande peso na reconfiguração do conjunto da vida (social, política, cultural), com valores dimensionados. O terceiro pólo é o espaço onde estão em jogo valores que não são mensuráveis em quantidades: bem-estar da população, seus acessos aos cuidados, o desenvolvimento da cultura, o bem viver em ambiente – urbano, rural, ou planetário. Entre estes pólos há tensão permanente.

Os três pólos correspondem a três temporalidades distintas mas relacionadas entre si. Dessa forma, nossas sociedades convivem com o desafio permanente de funcionar em tempos-valor diferentes. De acordo com essa configuração, pode-se pensar as temporalidades vividas em situações de trabalho (Schwartz & Alvarez, 2001).

O pólo do mercado e a temporalidade mercantil:

Nela parece haver incompatibilidade entre os ritmos da vida individual e objetiva e os tempos de trabalho apreendidos como mercadoria (*tempo espacializado*). Sustentando esta opacificação extrema,

encontra-se o tempo das circulações financeiras, das redes desterritorializadas, dos mercados conectados, do curso instantâneo das taxas de câmbio, das ações, dos produtos derivados, que funcionam em tempos cada vez mais curtos e que parecem ter largado todas as amarras com as outras temporalidades da vida. Entretanto, encontra-se aí também a gestação de um outro tempo-valor, pois se verifica que as renovações teóricas nas relações de mercado passaram a considerar o tempo como fator de incerteza. Vemos se infiltrar aí, nas relações econômicas, uma temporalidade processual, um tempo de acontecimentos, *tempo-devir* fazendo-nos crer que, possivelmente, o tempo do mercado deva negociar compromissos com outros tempos-valores diferentes dos seus. Se não for assim, como analisar a “relação de serviço” e dos valores aí envolvidos, onde o tempo pode influir de maneira significativa como fator de qualidade na prestação de serviço (Zarifian & Gadrey, 2002). A execução de modo eficaz, que se manifesta no menor índice de perdas e de retrabalho, importante quando se lidam com equipamentos e materiais de alto custo financeiro, por exemplo, torna-se um componente importante na avaliação de qualidade, já que o não atendimento resulta em uma grande perda financeira. Assim, um dos conflitos presentes na prestação de serviço é a questão do prazo versus custo da operação versus integridade do sistema. Nessa equação, o fator tempo está presente também na possibilidade de “fazer correto na primeira vez”, o que nos remete às competências e ao pólo da atividade.

O pólo da atividade e a temporalidade ergológica:

“Fazer correto na primeira vez” evoca as competências (Zarifian & Gadrey, 2002), aos ingredientes que a compõem, alquimia delicada e sofisticada (Schwartz, 1998). A expressão nos remete à inteligência do *kayrós*, essa gestão do instante - bom momento para decidir e fazer - cópia não conforme do real que supõe a escolha de pontos de atenção, de vigilância, de colaborações preferenciais, de escolhas de comunicação e transmissão, de esboços de mundo e de bens comuns no coração da atividade que vão permitir o agir em competência. A atividade tem sempre algo de não previsto. Ela é potencialmente micro “re-criadora”. Dessa perspectiva, a noção de competência deve considerar pelo menos três elementos

que não se articulam facilmente: 1) o das normas antecedentes, que enquadra fortemente toda situação de trabalho; 2) o do histórico e incessantemente inédito; 3) uma dimensão de valores, que deve justamente gerir o inédito, realizar escolhas. São dimensões heterogêneas e incomensuráveis: incomparáveis. Em todas elas encontramos ingredientes e temporalidades distintas. Essa temporalidade da atividade, oposta ao tempo do relógio ou a um quadro temporal homogêneo estaria mais conectada a uma relação com a “saúde” que se tenta estabelecer com um meio técnico, humano, econômico, já saturado de normas diversas. Relação essa que recria as normas existentes, maneira encontrada pelo ser vivo de instaurar novas normas em seu meio (Canguilhem, 1995). Nesse movimento inventivo há sempre um reenvio a si mesmo e aos conhecimentos individuais e coletivos adquiridos anteriormente e pelas condições (técnicas, materiais, comerciais, financeiras) que se apresentavam no momento e são postas em prática durante a atividade no trabalho. Aí existe também construção de compromisso que se dá pelas diferentes formas de colocação em patrimônio: de procedimentos, de recursos da fala e comunicacionais, de sinergias locais. Tempo também de ajustamentos aos tempos profissionais e internos de si próprio e dos outros. Retorna-se então às competências, pois há uma variabilidade constitucional do próprio meio que requer que as pessoas recorram à singularidade de suas experiências e nelas encontrem os recursos para enfrentar o que há de inédito na situação, os eventos que convocam o *tempo-devir*. Estes recursos serão a linguagem, os valores, o uso industrioso de si, os outros momentos da vida biológica, psíquica, cultural, as múltiplas circulações que aí existem, um corpo si (Schwartz & Durrive, 2007) mediando e cristalizando um núcleo comum e vago de “competências para viver” que cada indivíduo põe em prática de maneira diferente (Schwartz, 1998). A temporalidade ergológica está presente também nos processos sociotécnicos. Os arcabouços técnicos e tecnológicos que fazem parte do universo das prescrições, possuem ciclos-de-vida, tempos de uso e descarte específicos assim como, necessitam de manutenção e paradas técnicas que, quando não são respeitados, podem converter-se em “modo degradado de funcionamento” (Wisner, 1997) desafiando as normas de segurança e potencializando riscos. Esses aspectos solicitam uma temporalidade que por vezes está de-

sincronizada com as metas produtivas, pressão temporal oriunda do pólo do mercado.

O pólo do político e a temporalidade do bem comum

Interagindo com os dois pólos descritos anteriormente há o pólo do político e do direito. É o pólo do bem comum, dos valores “sem dimensão”, espaço propriamente do político, da *politéia*, onde são criados valores sobre os quais debatemos lugar do exercício democrático em nome dos quais deliberamos, legislamos, ou seja, damos-lhes ordem, lidando com as forças que estão atuando no jogo político. Fazem parte deste pólo as leis, regulamentações, políticas públicas que na prática se traduzem por normas antecedentes. Quanto à sua temporalidade, ela será sempre submetida aos tempos mais longos necessários aos debates, quase sempre conflituosos, já que certo número de princípios essenciais (liberdade, igualdade, fraternidade, direitos humanos) deve vigir durante um largo intervalo de tempo nas sociedades democráticas. É desejável também que ela mantenha uma certa independência em relação à temporalidade do mercado para que não se destrua o arcabouço do Direito e das sociedades democráticas (Schwartz & Alvarez, 2001).

Esses pólos e temporalidades podem ser úteis para pensar a atividade nos mundos do trabalho em diferentes setores. Inclusive o da produção acadêmica e do fazer científico. Esse ‘fazer’ científico parece parcialmente consumido e determinado pelos três pólos acima expostos sem estar circunscrito por nenhum deles, apresentando uma temporalidade singular presente também na criação: a cronogênese. Essa temporalidade está ligada ao processo de produção do conhecimento científico, fruto das relações entre as temporalidades do *aion* (presente informe que faz jorrar dentro de si o tempo) e do *kairós* (bom momento para decidir e fazer). No processo de trabalho científico é preciso se deixar estar nesses momentos “informes” quando uma idéia ainda não se formou projeto. Por outro lado, é também preciso tomar caminhos e decidir. Estas duas temporalidades, identificadas como o que permite a formalização de uma “idéia” em investigação científica, estão em constante relação (ora em concordância, ora em discordância) com a temporalidade econômica (que apresenta dentre outros aspectos a busca pela produtividade, o

atendimento à demandas comerciais), a temporalidade da atividade (no constante “ir e vir” na busca de resultados) e a temporalidade do bem comum (a avaliação do retorno das descobertas científicas para o uso em sociedade). É possível que a atividade de produção científica solicite a coexistência com esse tempo que é vivido concomitantemente como *potência positiva*, como *ansiedade* e como *frustração* pelos pesquisadores.

BIBLIOGRAFIA

Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In: G. de Terssac et D.G. Tremblay (dirs), *Où va le temps de travail?* pp. 204-216. Toulouse: Octarès.

Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária. Elias, N. (1998). *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps, introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse: Octarès.

Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho (resumo). *Laboreal*, 3, (2), 85-87. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234;4;8355:36;2>

Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3 (2), 90-91. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223433547>

Schwartz, Y. et Alvarez, D. (2001). Concordance et discordance des temps: le travail, le marché, le politique et le temps du travail scientifique. *Revue de philosophie économique*, 2001/1, n.3, pp. 35-66.

Schwartz Y. (1998) Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. Campinas: *Educação & Sociedade*, ano 19, n.65, pp. 101-139, Dez/98.

Schwartz Y. e Durriève, L. (2007)(Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Athayde, M.; Brito, J. et al. (Trads). Niterói: Eduff.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie, vers un monde industriel pluricentrique*, Toulouse: Octarès.

Zarifian, P. et Gadrey, J. (2002) *L'émergence d'un modèle du service: enjeux et réalités*, Paris: Liaisons.

Zarifian, P. (2002). O tempo do trabalho: o tempo-devir frente ao tempo espacializado. *Tempo soc. [online]*. vol. 14, n.2, pp. 1-18.

AUTOR

DENISE ALVAREZ

Universidade Federal Fluminense

Escola de Engenharia

Departamento de Engenharia de Produção

Rua Passo da Pátria, 156 Bloco D sala 306

São Domingos, Niterói – Rio de Janeiro

CEP 24210-240, Brasil

Texto original publicado em 2010.

Trabalho

Roland Le Bris

Como pensar o trabalho?

Como pensar o que resulta de uma evidência quotidiana mas que no entanto escape a uma definição límpida, cristalizada, especializada (Schwartz, 2004)? Certamente podemos imaginar uma posição nominalista, segundo a qual o trabalho seria caracterizado como sendo “a designação social de certas ações humanas” (Dujarier, 2016, p 101). Mas qual é, então o alcance de uma tal definição?

Como pensar o que se identifica frequentemente com o emprego ao ponto de mascarar a sua espessura?

Confundir trabalho e emprego não significa também ocultar o que há de comum e o que circula, como experiência, entre, por um lado, o trabalho caracterizado como uma prestação remunerada inscrita num regime de direitos e, por outro lado, os registos menos visíveis, tal como o trabalho doméstico? Não será precipitado assimilar o trabalho ao facto de “ocupar um posto”, de “assumir uma profissão” ou de “se reconhecer num ofício” (Lhuillier, 2016, p 132, tradução livre)? Não será, paradoxalmente, desconsiderar a importância das variáveis características das condições de emprego, tanto no que se relaciona com as modalidades e os impactos de uma rutura de contrato de trabalho como os direitos, associados ou não a este ou aquele emprego, em matéria de formação, de assistência médica, de reforma, ...? E assim subestimar o impacto do desemprego, nomeadamente sobre a saúde (Lhuillier, 2016, p 151)?

Como pensar o que tanto se transformou?

De facto, as formas contemporâneas do trabalho apresentam características diferentes das suas modalidades anteriores: distanciamento de manipulações materiais diretas, aplicação de normas industriais na maioria das organizações do trabalho, introdução de uma dimensão de serviço em grande número de atividades, maior dificuldade em identificar o produto do trabalho, inserção em sistemas complexos caracterizados pela multiplicidades de partes interessadas internas ou externas às organizações, solicitação inédita da subjetividade, «gestão desencarnada» (Dujarier, 2015, tradução livre), «heterogeneidade crescente dos locais e dos momentos concedidos ao trabalho» (Bidet & Vatin, 2016, p 26, tradução livre).

Como pensar o que se dá a ver primeiro, e por vezes unicamente, como constrangimento, submissão às regras, hétero determinação

mas que seria impossível e invivível se não fosse assim (Schwartz, 2010)? Como pensar o que é objeto de incessantes reorganizações nas economias contemporâneas? Como pensar o que escapa a modalidades de conhecimentos simplificadores, exteriores, distanciados?

Como pensar o que resulta de campos disciplinares distintos, constituídos por referência a uma especialidade instituída no pressuposto de um postulado de cientificidade ou, de forma alternativa, em investigação de uma abordagem interdisciplinar preocupada com as análises e os protocolos de intervenção apropriados a uma matéria viva?

As ergo disciplinas

Em língua francesa, em consonância com alguns raros percursos (em particular Alain Wisner), apesar destes obstáculos, um pensamento do trabalho desenvolveu-se a partir do início dos anos 1980, em campos diferentes, a psicanálise, a ergonomia, a filosofia, ... sob o impulso nomeadamente de Christophe Dejours, François Daniellou e Yves Schwartz, ao ponto de doravante constituir um vasto corpo de textos, até mesmo de práticas, no quadro abundante das «ergo disciplinas» (Daniellou, 2015). Mesmo se esta noção não é necessariamente consensual, apresenta o interesse de identificar o que há de comum entre análises que resultam de profissões e de histórias diferentes, que se cruzam e se enriquecem mutuamente, e que estruturam um horizonte partilhado. Seria em vão tentar repor a riqueza em algumas linhas. Esboçemos simplesmente alguns pontos estruturantes deste pensamento em construção.

A passagem pela atividade constitui um eixo maior no desenvolvimento das ergo disciplinas. É na análise do trabalho como atividade que “provavelmente se concretiza a relação histórica de confraternidade entre a ergonomia (da atividade) e a démarche ergológica” (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre). A própria existência de um livro intitulado “L’activité en théories. Regards croisés sur le travail [A atividade em teorias. Olhares cruzados sobre o trabalho]” (2016) testemunha o quanto pensar o trabalho como atividade criou as condições para ultrapassar obstáculos epistemológicos face aos quais um pensamento do trabalho se confronta inicialmente.

Iniciada, já algum tempo, pela ergonomia, o pôr em evidência de um desvio entre tarefa e atividade tornou-se uma referência comum

às ergo disciplinas que não deixaram de desenvolver o seu potencial de exploração. Adotar o ponto de vista da atividade consiste, então, em revelar, mesmo em situação de constrangimento extremo, a parte de iniciativa da pessoa que trabalha sem a qual o resultado não poderia ser alcançado, “esta invisível e enigmática passagem da potência ao ato” (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre).

Introduzido por outras démarches disciplinares nos anos 1980, a subjetividade referida nesta tomada de iniciativa enriquece o conhecimento do trabalho como atividade. A escolha realizada entre uma gama de possíveis exerce-se por referência a um valor que a pessoa no trabalho mobiliza, frequentemente implicitamente. Daí o conceito ergológico de debate de normas que confere ao real da atividade “uma consistência, um volume, uma densidade e, admitimos nós, abre um horizonte de problemas filosóficos, epistemológicos, ético-políticos incontornáveis e particularmente intensos” (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre). Daí igualmente o termo “o trabalhar” utilizado em psicodinâmica do trabalho para dar conta do “comprometimento do corpo e da inteligência para lá do próprio tempo da atividade de produção, no sentido em que o esforço se prolonga para além desta última num tempo fora do trabalho, até no trabalho do sonho” (Dejours, 2016, p 91, tradução livre). Daí, enfim, uma identificação do trabalho “como um conflito entre registos impessoal, transpessoal, interpessoal e pessoal (Clot, 2016, p 74, tradução livre). O registo impessoal releva do domínio da prescrição do trabalho. O registo transpessoal inscreve o trabalho n’uma história dos meios profissionais” (Clot & Stimec, 2013, p 117, tradução livre). O registo interpessoal significa que o trabalho “tem sempre um destinatário” (Clot & Stimec, 2013, p 117, tradução livre). O registo pessoal sublinha a implicação subjetiva direta da pessoa no trabalho, o que tem de íntimo, incorporado, irredutível na atividade própria de cada um. Esta referência abundante à subjetividade e à intersubjetividade contém, ela também, desafios estruturantes. Importa, com efeito, sublinhar que quando a psicologia do trabalho “não tem a atividade por unidade de análise e como objeto de ação” e que ela “abandona a finalidade prática de um desenvolvimento efetivo dos recursos psicológicos e sociais nas organizações para as mudar, balança frequentemente entre a gestão de riscos e a reparação de pessoas sem se poder voltar a ligar concretamente ao tomar conta do trabalho” (Clot & Simonet, 2015, p 34, tradução livre).

O ponto de vista da atividade conduz as ergo disciplinas a propor um modo de conhecimento específico. Por vezes por referência a uma análise clínica, o conhecimento do trabalho como atividade supeõe uma investigação precisa, rigorosa, fundada numa cointerpretação distanciada de uma postura ativa. Em ergologia, a dinâmica dos saberes repousa num dispositivo de três polos que cria as condições para um encontro de saberes da experiência, académicos e de organização a fim de perspectivar reservas de alternativas. Yves Clot sublinha a importância de uma controvérsia social sobre o trabalho bem feito, sabendo que ele retorna a uma clínica da atividade a sustentação desta controvérsia na ausência, para o fazer, de uma instituição oficial na empresa (Clot, 2016). Para a ergonomia da atividade, o objetivo de intervenção que se segue a uma análise é a organização do trabalho sabendo que “as únicas ações sobre a organização que valem são aquelas conduzidas associando os próprios trabalhadores” (Gaudard & Rolo, 2015, p 18, tradução livre).

As ergo disciplinas partilham então “a referência – o que não é insignificante - ao trabalho real e ao trabalho prescrito... o facto de que a saúde é uma construção... o facto de que a mulher ou o homem que estão no trabalho estão lá com toda a sua história, etc.” (Daniellou, 2015, p 14, tradução livre).

Elas diferenciam-se, no entanto, na relação com as disciplinas académicas pelo facto da desconfiança ergológica relativamente a esta divisão, e mesmo de uma reivindicação de indisciplina, que pode conduzir a duvidar da pertinência da própria noção de ergo disciplina. Elas separam-se na sua relação com a ação, com a intervenção. Assim, a ergologia é concebida como uma démarche enquanto que a ergonomia da atividade se exerce como uma profissão.

Trabalho produtivo e trabalho improdutivo

Destaca-se desta rápida e esquemática apresentação que, sem uma passagem pelo ponto de vista da atividade, um pensamento vivo do trabalho não pode emergir. No entanto, enquanto que a análise do trabalho como atividade ainda não desenvolveu todas as suas potencialidades, podemos-nos interrogar sobre o interesse que haveria em reinvestir em problemáticas específicas do trabalho, sem se partilhar os adquiridos obtidos por referência à atividade.

Desfavorecida por um pensamento económico contemporâneo que tende a abandonar esta questão, a análise do trabalho como produção poderia desenhar uma destas perspectivas possíveis. O primeiro texto da obra coletiva “L’activité en théories. Regards croisés sur le travail [A atividade em teorias. Olhares cruzados sobre o trabalho]” identificou a questão afirmando que “pensar o trabalho como atividade produtiva”, é “voltar ao próprio sentido do conceito de trabalho” (Bidet & Vatin, 2016, p 26, tradução livre). Assim, este texto dedica um lugar central ao trabalho como “agir criativo”. Mas não se reconcilia com a velha oposição entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo ao se perguntar se “uma atividade reputada como improdutivo” poderia ser “duravelmente considerada como trabalho”? Como então fazer a parte do que seria produtivo e do que não o seria? Quais seriam as formas de trabalho que finalmente seriam excluídas do campo do trabalho na medida em que elas seriam socialmente reconhecidas como não sendo produtivas?

Desde o fim do século XVIII, Adam Smith tinha distinguido “uma espécie de trabalho que acresce valor ao objeto sobre o qual se exerce” e um outro, “o trabalho não produtivo”, “que não tem o mesmo efeito” (Smith, 1991, p 417, tradução livre). Lembrando os “méritos científicos” de Adam Smith por ter procedido a esta clarificação concetual, Karl Marx tinha precisado que o trabalho improdutivo não se trocava “contra o capital mas imediatamente contra uma retribuição” (Marx, 1974, p 167, tradução livre). A partilha entre trabalho produtivo e trabalho não produtivo não é, desde logo, determinada nem pela natureza do produto, nem pela qualidade do trabalho, nem pelas suas características. Assim, “um comediante por exemplo, um palhaço mesmo, é em consequência um trabalhador produtivo, a partir do momento em que trabalha ao serviço de um capitalista, a quem ele retribui com mais trabalho que não recebe sob a forma de salário” (Marx, 1974, p 167, tradução livre). Se adotarmos este raciocínio, isso significa que o trabalho não é produtivo se não se inserir num processo de valorização do capital. Ou será mais conveniente adotar uma caracterização menos precisa mais englobante segundo a qual o trabalho se torna produtivo se estiver inserido num processo que o socializa e se é criador de valor, a valorização do capital não sendo uma modalidade, entre outras, de atribuição de valor?

Um professor por exemplo exercitaria um trabalho produtivo na

realização da sua profissão numa organização, privada num processo de valorização do capital, ou pública, num processo de valorização de um bem comum – mas não se desse aulas particulares no âmbito unicamente interpessoal?

Pensar o trabalho como atividade produtiva suporia então interrogar-se sobre o facto de saber “o que é produzir?”. Uma tal interrogação não teria todo o seu lugar ao lado de “o que é viver?” ou “o que é viver em saúde?”, estas questões maiores que se inscrevem no fio direito de um pensamento do trabalho como atividade? (Schwartz, 2016).

BIBLIOGRAFIA

Bidet, A. & Vatin, F. (2016). Travailler, c'est produire: activité, valeur et ordre social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 13-33). Toulouse: Octares.

Clot, Y. & Stimec, A. (2013). Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité, *Négociations*, 1, 19, 113-125. <https://doi.org/10.3917/neg.019.0113>

Clot, Y. & Simonet, P. (2016). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre, *Le travail humain*, 78, 1, 31-52. <https://doi.org/10.3917/th.781.0031>

Clot, Y. (2016). Activité, affect: sources et ressources du rapport social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 51-80). Toulouse: Octares.

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes*. Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, Ch. (2016) La référence à l'activité en psychodynamique du travail In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 81-95). Toulouse: Octares.

Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris: La Découverte.

Dujarier, M-A. (2016). *Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail*. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 97-130). Toulouse: Octares.

Gaudard, C. & Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou, *Travailler*, 34, 2, 11-29.

Lhuillier, D. (2016). L'activité, dans et au-delà du monde du travail. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse: Octares.

Marx, K. (1974). *Théories sur la plus-value*, Tome 1, Paris: Editions sociales.

Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible, *L'Homme et la société*, 2, 152-153, 47-77.

Schwartz, Y. (2010). Connaître et étudier le travail, *Le philosophe*, 2, 34, 1-78

Schwartz, Y. (2016). *L'activité peut-elle être objet d'analyse?* In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 159-185). Toulouse: Octares.

Smith, A. (1991). *La richesse des nations*, Tome 1. Paris: Flammarion.

AUTOR

ROLAND LE BRIS

Transversales,

1281 Chemin du grand pin vert,

13400 Aubagne, France

Texto original publicado em 2017.

U

Urgência
Cecília De la
Garza

Ao refletir sobre a palavra “urgência” e os quatro idiomas referidos na Laboreal, imediatamente ressalta o facto de que em francês, a palavra “urgência” engloba duas noções que são a de “urgência” e a de “emergência”, o que não acontece nem em espanhol, nem em português, nem em inglês. Partindo dessa observação, nesta definição propõe-se uma reflexão relacionando e diferenciando esses dois conceitos que, de facto, estão frequentemente relacionados.

Urgência, do latim *urgens*, urgente, de *urgere*, urgir, que instiga, ou requiere pronta atenção ou requiere atenção sem demora. Algo que deve resolver-se de forma imediata (Diccionario de la Real Academia Española (REA), tradução livre; Villalibre Calderón, 2013).

Do ponto de vista da saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a urgência como o surgimento fortuito, em qualquer lugar ou atividade, de um problema de causa diversa e gravidade variável que gera a consciência de uma necessidade iminente de atenção por parte do sujeito que o sofre ou de sua família.

Ao analisar estas duas definições, a principal questão aqui é o despoletar de um evento inesperado, que surpreende, danifica, gera tensão e que, em todo o caso, necessita de alguma ação. O sujeito ou um grupo de sujeitos encontram-se perante a necessidade iminente de agir.

Enquanto a “emergência” vem do vocábulo latino *emergens*, emergir, irromper, germinar (diccionario de la REA, tradução livre). O uso mais comum deste termo refere-se a um acidente ou a um acontecimento que se apresenta de maneira abrupta e que, geralmente, requiere algum tipo de ação para evitar ou minimizar os danos, para controlar a situação. A emergência é definitivamente um evento que implica um desastre consumado ou potencial.

Do ponto de vista da saúde, para a OMS, emergência é aquele caso em que a falta de assistência conduziria à morte em minutos, em que a aplicação dos primeiros socorros por qualquer pessoa é de importância vital. E a OMS distingue distintos níveis de classificação de emergência, o que significa que segundo a gravidade do evento, o tipo de ação, os meios e apoios a utilizar serão adaptados (Villalibre Calderón, 2013).

Aqui, a noção que se destaca é o tempo: o tempo limitado para agir que aparece como uma condição sine qua non para salvar um ferido, uma pessoa doente. Ou a falta de tempo para agir antes que

a situação se agrave. Para além disso, outro ponto importante é o de definição de níveis de gravidade e associar meios e apoios adequados para os enfrentar.

Podemos evocar alguns exemplos para transpor as noções de urgência/emergência para o meio laboral e industrial. A queda de um operador de um andaime causará um acidente grave e, portanto, criará uma situação de urgência, tanto para a atenção requerida de maneira imediata para o trabalhador, e uma emergência quanto aos meios necessários que devem ser implementados para atender o trabalhador sem perder tempo. Esta emergência será uma resposta adaptada, que tem que ter sido, pelo menos em parte, antecipada em termos de planos de prevenção. Num outro contexto, a ativação inesperada de um alarme numa sala de controlo criará uma situação de urgência para os operadores, os quais terão que aplicar um procedimento e regras de segurança específicas e, segundo a gravidade do alarme, desencadear um plano de emergência. Este plano de emergência tem que ter sido antecipado, tal como na situação anterior, em termos de planos de prevenção, definindo a sequência de ações a desenvolver para o controlo inicial das emergências.

De certa forma nestes contextos laborais, a urgência implica alguma ação da parte dos sujeitos e leva a uma emergência, podendo significar a entrada numa situação crítica ou numa crise. É preciso identificar rapidamente: quem ou o que está afetado? de que maneira? quem e que fazer? de que forma? como? E, em que lugar?

Se para alguns trabalhadores as urgências e emergências são a sua atividade de trabalho quotidiana, como os bombeiros, serviços de urgências dos hospitais, ou em meio militar, os tropas ou os pilotos de guerra durante uma missão, na maioria dos casos não se pode saber em que momento, nem como, se pode produzir a urgência. Por outro lado, se pode ser prevista, então, no âmbito laboral, existem em todo tipos de empresas os planos de emergência. Planos de emergência significa também formação e treino de diversas ordens do pessoal que deverá intervir na gestão de uma crise a todos os níveis.

Com efeito, numa situação profissional, a urgência, ou seja, a situação de rutura, gera surpresa perante um evento inesperado, e implica a saída de um estado conhecido e estável, necessitando de uma tomada de consciência de uma mudança da situação e a necessidade de agir, portanto, de uma tomada de decisão. A urgência

põe assim o indivíduo e/ou o coletivo de trabalho numa situação de emergência a qual cria uma emoção. Segundo a capacidade de reação de cada indivíduo e/ou coletivo, a emoção poderá ser controlada ou agravada por outros eventos, como uma incompreensão por parte do indivíduo, colocando-o assim numa situação crítica. A capacidade dos indivíduos e coletivos gerirem urgências, isto é, uma crise, não é inata e necessita de formação específica.

Urgência, emergência e crise, são, então, três noções interrelacionadas no âmbito laboral e em particular nas indústrias de alto risco.

BIBLIOGRAFIA

OMS (2017). Definición de emergencias de grado 3 y 2 de la OMS. Consultado em 16/09/2017, de: http://www.who.int/hac/donorinfo/g3_contributions/es/

Real Academia Española (2017). Diccionario de la Real Academia Española. Consultado em 21/10/2017, de: <http://dle.rae.es/?id=b9PI6ly>

Villalibre Calderón, C. (2013). Concepto de urgencia, emergencia y catástrofe y desastre: revisión histórica y bibliográfica. Trabajo de fin de master de análisis y gestión de emergencia y desastre. Facultad de Medicina, Universidad de Oviedo. <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17739/3/TFM%20cristina.pdf>

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D, Département PERformance
et prévention des Risques Industriels du
parC par la simulLation et les EtudeS
(PERICLES) – Groupe Facteurs
Humains et Organisationnels
7, Av. Gaspard Monge
91120 Palaiseau France, France

Texto original publicado em 2017.

Utopia

Renato Di Ruzza

Na história das ideias, os utopistas ocupam um lugar particular: o seu problema não era o de teorizar sobre a sociedade na qual viviam até para melhor a compreender para melhor a transformar, mas de mostrarem os seus defeitos, as taras e as contradições contrapondo-lhe uma organização económica e social imaginária na qual uns e outros estavam abolidos. Imaginar uma “sociedade ideal” era para eles fazer a demonstração que ela era possível, e era possível aceder-lhe por menos que sejam respeitados os grandes princípios como a Justiça, a Moral ou a Razão.

Mesmo se o nascimento oficial é datado da obra de Thomas More (1487-1535) intitulada *Utopia* em 1516 (utopia: “lugar que não existe”, mas também “lugar de felicidade”, é habitual fazer remontar a tradição utópica a Platão (*A Republica*). Mas na realidade, a grande época do *utopismo* situa-se no século XIX: os malefícios do capitalismo e da industrialização conduzem a que numerosos pensadores a tentarem imaginar um outro mundo possível, e de mostrar assim que a sociedade capitalista não era de todo uma “ordem natural” como pretendiam fazer crer os seus defensores. E como frequentemente, o capitalismo vencê-los-á: sob ataques violentos da ideologia liberal e do pensamento marxista, são apresentados no século XX como sonhadores do impossível. Neste início do século XXI, a questão permanece em aberto: os malefícios do capitalismo, que se prendem particularmente com o trabalho, voltarão a dar um novo vigor à tradição utópica, ou deveremos considerar que todo o projecto de uma “sociedade ideal” é impensável?

Pensar o possível

Os primeiros setenta anos do século XIX assistem à conclusão da instalação do capitalismo. A burguesia triunfa: a industrialização da Grã Bretanha e da França prossegue, o maquinismo desenvolve-se, as grandes fábricas aparecem, agrupando centenas, por vezes milhares de operários cujas condições de vida e de trabalho são deploráveis. Os dirigentes das empresas exigem dos seus assalariados jornadas de trabalho cada vez mais longas em contrapartida de salários cada vez mais reduzidos; eles substituem, sempre que possível, os homens pelas mulheres e pelas crianças que produzem o mesmo trabalho por salários mais baixos. Os relatos das condições de trabalho

nas fábricas começam a comover uma certa franja da opinião pública, como no caso em 1829, uma revista britânica publica a história de Robert Blincoe, uma das crianças empregada numa fábrica: rapazes e raparigas, com a idade de dez anos, são aí chicoteadas de dia e de noite não apenas devido à mais ligeira falta, mas para estimular a sua “produtividade”; para se alimentarem, devem disputar com os porcos um caldo repugnante numa manjedoura comum, os seus chefes batem-lhes com pontapés e socos, abusam sexualmente deles; estas crianças estavam praticamente nuas no frio do inverno, os seus dentes estavam limados e eles trabalhavam de catorze a dezasseis horas por dia! É desde logo compreensível que relatórios “oficiais” mais aprofundados, mais globais e mais rigorosos sejam produzidos: os relatórios Ashley e Villermé publicados por volta de 1840 dão da classe operária uma imagem tão deplorável que, por um lado, a Igreja se sente obrigada a intervir^[1] e que, por outro lado, apareçam e se desenvolvam as primeiras críticas do capitalismo. A primeira metade do século é assim o palco de um confronto entre duas ideologias: de um lado, um “liberalismo incondicional”, seguro de si e dominador, que alcança a sua plenitude com Frédéric Bastiat (1801-1850); de outro lado um “socialismo romântico”, para o qual a utopia é a razão de acreditar num mundo melhor devendo substituir o capitalismo, e que se encarna em personagens frequentemente fantasiosas e aventureiras^[2] que têm como nome Robert Owen (1771-1858), o conde de Saint-Simon (1760-1823), Charles Fourier (1772-1837), Louis Blanc (1811-1882), Auguste Blanqui (1798-1854), Pierre-Joseph Proudhon (1809-1866), ou ainda William Godwin (1756-1836).

Todos, mesmo se em graus diversos, pensaram simultaneamente outros possíveis e tentaram colocá-los em prática. Todos são hostis ao sistema capitalista e ao seu fundamento essencial, a propriedade privada e desejam a sua substituição por uma sociedade de propriedade colectiva. Dois exemplos permitem delimitar a natureza da utopia desses personagens.

- Owen é certamente o mais romântico dentre eles. Nascido numa família pobre do País de Gales, torna-se aprendiz de tecelão com a idade de 9 anos, e o seu destino parecia então completamente traçado: a vida dura e cinzenta de um trabalhador galês. Mas o seu gosto pela aventura, as suas ideias so-

bre a justiça social, e uma imaginação transbordante, desviaram-no desse caminho. Depois de numerosas peregrinações, compra um conjunto de fábricas na sórdida aldeia de New Lanark e funda aí uma comunidade. Em 5 anos, a aldeia torna-se irreconhecível, e em 10 anos, era mundialmente célebre. New Lanark respirava limpeza, nas fábricas pintadas a branco ou a amarelo, não trabalhava nenhuma criança, sendo a escola obrigatória; toda a punição era interdita e a disciplina livremente consentida; a assembleia-geral dos trabalhadores decidia as grandes opções respeitando a gestão das fábricas, como a da população determinava as regras da vida em comunidade. Além disso, New Lanark era próspera e rentável, e era este conjunto que conferia a sua celebridade. Owen estava convencido que a humanidade valia o que valia o seu meio, e este dava-lhe a “prova experimental”. Não havia portanto nenhuma razão, pensava ele, de não alargar esta experiência ao mundo inteiro.

- Proudhom era igualmente de origem modesta: operário tipógrafo muito jovem, é autodidacta, e guardará toda a sua vida a obsessão de se ver desprezado para aqueles que fizeram estudos e que herdaram uma cultura que é impossível de adquirir sendo adulto. Defende a abolição pura e simples da propriedade (“a propriedade é o roubo” clamará ele). Recusando na base toda a autoridade (neste sentido, é frequentemente considerado com um dos fundadores do movimento anarquista), propõe uma solução “mutualista” na qual os indivíduos iguais fazem contratos entre si; ele imagina um “banco de trocas” que faria crédito gratuitamente e emitiria uma nova moeda repousando sobre a garantia mútua de todos os participantes, e ele estabeleceu o projecto de uma “exposição permanente” onde cada trabalhador viria entregar os produtos do seu trabalho contra cupões utilizáveis para a compra de outros produtos, sendo a hora de trabalho o instrumento de medida.

Sonhar o impossível

No início dos anos 1870, o sistema capitalista entra na sua primeira grande crise. Esta durará até ao fim do século e será marcada pelas depressões de 1873, de 1879, de 1882-84, de 1890; as crises bol-

sistas sucedem-se aos craques; à vaga de livre mercado sucede um acentuar do proteccionismo a partir de 1882; a pobreza contínua a desenvolver-se... Este longo período de dificuldades põe em causa o optimismo incondicional dos liberais da primeira metade do século, e parece dar razão às análises marxistas.

Por um lado, a burguesia deve renovar a sua ideologia económica, dando um aspecto científico às teses que justificam o seu poder e a sua prática: necessitam uma teoria cuja aparente neutralidade é susceptível de tornar credível o capital e o lucro, e que demonstre a superioridade da livre concorrência sobre qualquer outra forma de organização social. A Economia Política, pelas suas características demasiado críticos e tão pouco neutras, cede o seu lugar à “Ciência económica”, disciplina que utiliza os métodos matemáticos do cálculo marginal para analisar as acções dos indivíduos face à raridade dos recursos de que dispõem (daí o termo de marginalismo frequentemente utilizado para designar esta teoria). A prova seria assim “cientificamente” produzida de que o capitalismo é a organização económica e social a mais eficaz e a mais justa, e que todos os que propõem um outro tipo de sociedade não passam de sonhadores que nada compreendem das leis da ciência.

Por outro lado, a teoria de Karl Marx (1818-1883) afirma-se e propaga-se. Propõe não apenas uma análise crítica do capitalismo, mas uma “ciência da história”: o socialismo científico. E é em nome desta “ciência” que é convocada a classe operária a libertar-se do jugo da burguesia, e assim libertar toda a humanidade. O socialismo científico opor-se-á violentamente ao “socialismo utópico”, o qual não teria nenhuma base científica e não forneceria nenhum meio à classe operária para conseguir instaurar uma sociedade melhor. A revolução russa de 1917 culminará esta fraseologia: o “mundo melhor”, o socialismo, existe, não é mais de “parte nenhuma”, a sociedade sem classes devendo conduzir ao comunismo construiu-se realmente; o sonho realiza-se e deporta a utopia para os caixotes do lixo da história.

É assim em nome da ciência que a história se inverte: querendo pensar outros possíveis, a utopia será apresentada no século XX como um sonho impossível, tal como o testemunham os envios sinónimos dados pelo dicionário Petit Robert ao artigo “utopia”: quimera, ilusão, miragem, sonho, devaneio.

Novo século, novas utopias?

Certamente podemos pensar que ao longo de todo o “curto século XX” (E. Hobsbawm), tanto a sociedade da concorrência pura e perfeita como o comunismo funcionaram no imaginário social como utopias, isto é, como quimeras, ilusões, miragens..., e não estaríamos completamente enganados ^[3]. Mas é mais fácil de pensá-lo agora, depois das crises que afectaram o mundo capitalista e o mundo soviético no último terço do século tenham mostrado o seu verdadeiro rosto. A partir do fim da segunda guerra mundial, e até meados dos anos 1970, “as utopias eram reais”: os “trinta gloriosos” não pareciam dever terminar-se, e os “sucessos” da União Soviética serviam de modelo a um número crescente de países tendo acedido à sua independência e para as classes operárias das nações mais desenvolvidas. Nesta época, eram considerados como “utopistas”, e portanto como sonhadores marginais, esses que pensavam que era possível “trabalhar duas horas por dia” (Adret), aqueles que reivindicavam o “direito à preguiça” (Lafargue), esses que criavam “comunidades” mais ou menos agrícolas, bem como todos aqueles que “pediam o impossível” para retomar uma “palavra de ordem” de 1968...

Vivemos hoje, neste início do século XXI, uma espécie de paradoxo. As capacidades transformadoras fornecidas pelas tecnologias da informação e da comunicação são consideráveis, e todas as razões de querer mudar o trabalho e a vida estão presentes: a nossa sociedade deveria ser portadora de um desejo utópico exacerbado, como foi o caso no momento da revolução industrial, simultaneamente por espírito crítico e por vontade de imaginar um outro possível. E portanto, não vislumbramos nenhum impulso utópico, mas pelo contrário uma crise do futuro, uma paralisia da nossa imaginação do futuro, um esgotamento das vanguardas, um enfraquecimento dos grandes discursos de emancipação... O papel da utopia parece comprometido e parece apagar-se do nosso horizonte.

Esta “crise do pensamento utópico” tem certamente várias causas, da análise das quais deveria poder deduzir-se uma saída possível:

- O desmoronamento da força propulsiva dos “modelos”, quer sejam capitalistas, socialistas, autogestionários ou outros, ninguém quer mais imaginá-los enquanto modelos ideais, e nin-

guém aceita mais vivê-los enquanto modelos de governabilidade; as experiências do século XX, nomeadamente a experiência soviética (mas seria necessário acrescentar as experiências nazi e fascistas, as experiências de desenvolvimento nos países do Terceiro Mundo, etc.) mostraram todas que a felicidade da humanidade não podia conceber-se no quadro de “sociedades modelo” às quais os seres humanos devem conformar-se e obedecer às suas normas;

- Os efeitos das crises que acompanharam o desmoronamento dos modelos (deterioração das condições de realização do trabalho, crescimento da pobreza e das desigualdades, colocação em causa da protecção social, etc.) conduziram inevitavelmente a não imaginar um futuro melhor, mas a mistificar o passado; alguns (talvez não muito numerosos) lamentam o desaparecimento da sociedade soviética e o papel que ela desempenhava no plano internacional, nomeadamente no apoio que prestava aos povos do Terceiro Mundo lutando contra o imperialismo; e muitos consideram que o crescimento industrial, o pleno emprego e a protecção social que os “trinta gloriosos” traziam aos países ocidentais são referências incontornáveis para o hoje e amanhã;
- Enfim, o insucesso das experiências social-democratas, tanto nos países do Norte como nos do Sul, na sua vontade anunciada de “mudar a vida” reduz ainda as perspectivas transformadoras globais, e marginaliza as tentativas de viver e trabalhar de outra forma.

Nestas condições, se a vontade utopista pretende sair da crise que atravessa, é preciso que pense outros mundos possíveis em vias novas. Algumas premissas podem eventualmente nidificar das teses sobre o decréscimo ou sobre a ecologia. Mas o essencial encontra-se certamente noutra lugar: na procura de uma sociedade democrática, na qual todas as pessoas humanas seriam admitidas como iguais em todas as dimensões da igualdade, da cidadania ao reconhecimento dos seus saberes, renovando assim o esforço que foi feito desde há três séculos pela filosofia das luzes.

NOTAS

[1] A «doutrina social da Igreja» no século XIX é ainda hoje um domínio fortemente controverso. É inegável contudo que algumas importantes figuras cristãs reagem perante as injustiças sociais. Em França, é preciso citar Félicité de Lamennais (1783-1854) e Henri Lacordaire (1802-1870). Todos serão no entanto desaprovados pela Igreja.

[2] E frequentemente místicos: Saint-Simon dará origem a seitas fortemente hierarquizadas e submetidas a ritos duvidosos, Fourier tomava-se como Jesus e Newton simultaneamente...

[3] No filme francês «Tout le monde n'a pas eu la chance d'avoir des parents communistes», a heroína consola uma amiga que acaba de ser abandonar pelo seu amado dizendo-lhe: «tu verás, com o comunismo, deixará de haver desgostos de amor.»!

AUTOR

RENATO DI RUZZA

Institut d'Ergologie de l'Université de Provence
29, Avenue Robert-Schuman,
13621 Aix-en-Provence, France

Texto original publicado em 2011.



Violência e trabalho

Laerte Idal Sznelwar

Tratar da questão da violência no trabalho é um grande desafio, uma vez que há uma série de discussões e polêmicas sobre como definir o que é violência e como distingui-la de outros tipos de fenômeno relacionados às relações humanas. No caso específico de muitas pessoas que trabalham, diferentes modos de relacionamento modulados pela organização do trabalho são, de alguma maneira, fonte de sofrimento patogênico. Todavia não podemos classificar todos os tipos de constrangimento, como violência, uma vez que há um grande risco de banalização e da perda do poder de caracterização e compreensão das suas origens e como se dissemina nos ambientes de trabalho. Caracterizar o que entendemos por violência em um determinado contexto é importante para que se possa efetivamente responsabilizar aqueles que, de alguma maneira, agem violentamente.

As definições mais costumeiras distinguem danos físicos, psíquicos e sociais para caracterizarem um ato violento. Todavia, apesar de podermos distingui-los, não há como separar, pois a experiência vivida por aquele que sofre do uso da coerção imputada por outrem é vivenciada em todos esses aspectos. Isto porque, não há como separar dano físico e moral, uma vez que não podemos considerar que haja uma separação entre corpo e a psique, os dois são sempre envolvidos quando se trata do resultado de algum ato violento. Todavia, a ação daquele (s) que tem como intenção de atingir o outro e de lhe causar danos, pode estar mais direcionada, em um primeiro momento, para o corpo ou para a psique.

A violência é sempre relacional, fruto da ação de alguém ou, mesmo de várias pessoas, dirigida a outrem. No caso das situações de trabalho podemos considerar que há todo um espectro de ações que podem ser consideradas como violentas, das mais explícitas até as mais sutis, pouco perceptíveis para aqueles que não são diretamente envolvidos.

Dentre as mais diversas profissões, há aquelas onde a violência está sempre presente, isto porque são atividades humanas envolvidas com, por exemplo, a segurança pública. Nesses casos, os profissionais agem para prevenir ou conter atos violentos de outros, sendo autorizados pelo Estado a usar a força para que os objetivos de segurança sejam atingidos. Mesmo havendo algum tipo de preparação para que esses profissionais tenham habilidades para agir frente a situações onde o outro é fonte de perigo; há muitas ações desses

profissionais, derivam em direção à violência, sendo eles também agentes da passagem ao ato. Tudo isso apesar do fato que o seu papel seja principalmente voltado para apaziguar as relações sociais. Quais são as consequências para esses trabalhadores e para aqueles que sofrem atos violentos, tanto em termos físicos como morais? Isto porque ninguém está isento e protegido. Diferentes trabalhos mostram a importância do sofrimento patogênico nessas categorias profissionais, incluindo casos de suicídio.

Em outras situações, profissionais que atuam em situações de relação de serviço, se confrontam com atos violentos de outros sujeitos, sejam eles perpetrados por cidadãos, usuários, clientes com os quais se relacionam em suas atividades cotidianas. Nesses casos, apesar de não haver, algo diretamente relacionado com a violência em si, há situações de conflito de interesse que podem desencadeá-la. Infelizmente não são raras as situações em que agentes, em serviços públicos e privados, vivenciam situações de franca agressão seja através da fala ou de agressões físicas. A experiência de ser agredido redundada, muitas vezes, em grandes dificuldades com relação ao trabalho. A perda de sentido daquilo que fazem, o medo de se encontrar novamente em situação similar podem redundar no desenvolvimento de sofrimento patogênico que se expressam em distúrbios; como síndromes pós-traumáticas, depressão, entre outras.

Esta questão relacional ligada ao contato com o público, geralmente é desconsiderada pelas modalidades de organização do trabalho e pelos dispositivos de avaliação de desempenho. Os problemas resultantes estão fortemente ligados aos processos de individualização, onde podem os colegas competirem por algum tipo de benefício, financeiro ou de outra ordem, como uma promoção ou a obtenção de recursos. Todavia, há muitas situações onde o trabalhador, pouco pode fazer pela outra pessoa; nesses casos, o risco de ser agredido aumenta, ainda mais estando ele sozinho. Ressalte-se ainda que há casos em que mesmo sabendo que a pessoa em face tem razão, ele não tem autonomia para agir em prol de uma solução mais adequada. Este cenário, que pode ser desolador, está na origem de muitos conflitos e da explosão de episódios de violência por parte de quem está em contato com o trabalhador.

Em ambientes onde há uma grande competitividade entre colegas e o que mais importa é atingir metas anteriormente definidas pela

hierarquia, há um forte risco de se encontrarem isolados e fragilizados frente a situações de assédio. Por um lado, estariam sujeitos a pressões da hierarquia, pressões essas que extrapolam o que seria legítimo com relação a trabalhar bem e de modo eficiente e; por outro lado, não podem contar com a solidariedade de colegas, uma vez que estão todos competindo entre si. Trata-se de uma violência mais sutil, menos evidente, mas que também pode ser considerada como tal, sobretudo por se tratar de um tipo de ação que tem como finalidade, causar dano àquela pessoa. A inexistência de espaços de troca de experiência e de deliberação coletiva são um terreno propício para a construção de cenários de produção onde a violência emerge; são cenários para que se trate o outro como coisa, em processos de reificação, onde reforçam diferentes maneiras de clivagem nas relações sociais e com relação à economia psíquica de cada um.

A relação entre violência e desemprego também é importante. Apesar de não podermos fazer uma relação direta, na base de um posicionamento do tipo causa e efeito, o fato que se perder o sentido da utilidade social e a própria possibilidade de reforço da identidade, coloca o sujeito numa situação de fragilidade, onde a violência tanto dos outros com relação a si como a sua com relação aos outros, pode emergir. Isto tende a acontecer com mais frequência, uma vez que, o papel do trabalho, enquanto potencial sublimatório, está perdido. O desemprego, fato muito frequente em nossos sistemas econômicos é, potencialmente, um fator gerador ou que potencializa a violência.

Violência contra si mesmo também precisa ser considerada, uma vez que processos de autoagressão se tornaram mais conhecidos no espaço público devido a casos de suicídio, infelizmente com incidência crescente no mundo do trabalho. Trata-se de uma discussão ainda mais complicada, uma vez que ao tratarmos da violência de outrem, podemos caracterizar como um ato dirigido e intencional, fruto de algum tipo de estratégia de poder, de dominação. No caso de processos contra si, há que se considerar a importância de mecanismos inconscientes que, no âmbito da economia psíquica, estão direcionados contra o próprio sujeito. Cabe ainda considerar que, mesmo no caso de atos de violência contra outrem, não se trata apenas de ações conscientes e pensadas como uma estratégia de dominação, uma vez que os modos de relação social modulados por opções organizacionais reforçam os mecanismos inconscientes da clivagem.

A passagem ao ato, à violência tem a ver com a irrupção daquilo que ficou, de alguma, maneira, relegado, escondido.

Ressalte-se que este pequeno texto deve ser considerado apenas como uma introdução ao tema, bastante incompleto. Há uma vasta literatura assim como grupos de estudo e promotores de políticas públicas que tratam dessa questão. Um importante trabalho de reflexão foi publicado em livro coordenado por Christophe Dejours (2007), desenvolvido em cooperação com outros autores.

BIBLIOGRAFIA

Dejours, C. (sous la direction de) (2007). *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Payot et Rivages.

AUTOR

LAERTE IDAL SZNELWAR
Departamento de Engenharia de Produção
Escola Politécnica Universidade de São Paulo
Av. Professor Almeida Prado,
Trav. 2 nº 128 - CEP 05508-900
Cidade Universitária, São Paulo, Brasil

Texto original publicado em 2017.

Visibilidade

Serge Volkoff

Os debates sociais, políticos e mediáticos condicionam a visibilidade das questões que acabam por abordar. Frequentemente submetem-se a três imperativos: são privilegiados os factos manifestos, imediatos, e simples. Porém, no campo das condições de trabalho e da saúde no trabalho – assim como em outras áreas, certamente –, o respeito desses imperativos empobrece a compreensão dos problemas e as pistas de acção. Focalizar-se nos aspectos manifestos fecha o acesso a causas importantes de dificuldades e de danos à saúde, que somente uma análise precisa, uma abordagem “maiêutica” com os trabalhadores envolvidos, permitiria elucidar (Teiger & Laville, 1991). Aproximar as características simultâneas do trabalho e da saúde pode conduzir a deixar de lado os efeitos diferidos das exposições profissionais, que a epidemiologia elucidada cada vez melhor (Lasfargues, 2005). Enfim, optar sempre pelas constatações simples, as afirmações categóricas, as conclusões de valor universal, impede de considerar o carácter multiforme, multifactorial das relações entre saúde e trabalho, e de respeitar essa complexidade (Volkoff, 2005).

Por isso, a visibilidade das condições de trabalho deve ser continuamente estabelecida, ou restabelecida. Esta elaboração encontra muitos obstáculos, cuja envergadura e formas variam ao longo do tempo. A recolha de informações sobre as patologias profissionais, sobretudo as mais graves como os cancros, depende de dispositivos administrativos e eles próprios resultam de compromissos sociais efémeros (Thébaud-Mony, 2006). As organizações produtivas actuais que recorrem à subcontratação ou justapõem várias empresas num mesmo estaleiro, são propensas a falta de conhecimento dos efeitos do trabalho sobre a saúde (Thébaud-Mony, 2007). Acontece o mesmo com a precariedade do emprego, quer seja de direito (contratos de duração determinada, trabalho temporário) ou de facto: a compreensão das condições de trabalho e dos seus efeitos é dificultada na ausência de colectivos estáveis. Alguns constrangimentos de trabalho são “naturalizados” porque mobilizam qualidades supostamente inatas como a robustez ou a bravura física dos homens (Dejours, 2000), a minúcia, a paciência ou a dedicação das mulheres (Messing, 2000). Um constrangimento pode assim ser percebido como inerente ao exercício da profissão, ou até mesmo como uma componente da identidade profissional (Sorignet, 2006). De maneira mais global, a emergência de uma preocupação em matéria de saú-

de no trabalho é o objecto de uma construção social, resultante de um questionamento às vezes longo e que implica numerosos actores (Loriol, 2000).

Os efeitos de barreira, de camuflagem, reforçam as atitudes de negação quanto às relações entre saúde e trabalho: preconceitos relativos a diversas categorias de trabalhadores (as mulheres, os operários, os mais velhos, os jovens...); interpretações que individualizam o que está em jogo, ou que até mesmo estigmatizam as pessoas; incredulidade quanto aos balanços estatísticos ou demonstrações científicas que estabelecem tais relações – e sobrevalorizam os estudos que as colocam em dúvida; enfim, a crença num progresso natural, que enviaria para o passado os efeitos nocivos principais. No caso das PME (Perturbações Músculo-esqueléticas), por exemplo, o carácter epidémico da patologia não impediu que predominem durante muito tempo as abordagens centradas na vida pessoal (com este argumento de que as dores apareciam mais durante o repouso do que durante o trabalho) e sobre as características dos indivíduos: estas perturbações eram analisadas como manifestações neuróticas, sobretudo “femininas” (Messing, 2000). De maneira geral, foi difundida a ideia de uma substituição massiva das exigências mentais pelas solicitações físicas: o número de operários da indústria diminui, a mecanização e a automatização se desenvolvem, “então” as exposições corporais durante a actividade de trabalho são consideradas como cada vez mais raras. Da mesma forma, assistiríamos a um aumento das qualificações, das responsabilidades, da autonomia no trabalho, que se acompanhariam “então” de um enriquecimento intelectual e de uma extensão do poder de agir no trabalho. O espaço falta-nos aqui para desmontar estas ideias pré-concebidas; vamos contentar-nos de lembrar que os inquéritos estatísticos e os estudos de campo as contradizem largamente desde muito tempo (Gollac & Volkoff, 2007).

Propícios às denegações, e à incúria que as acompanham, os efeitos de visibilidade podem também, de maneira paradoxal, conduzir a polarizar temporariamente a atenção em torno de tal ou tal preocupação, sem sempre se preocupar em melhor definir os termos ou em verificar a sua novidade (Loriol, 2000). Seria interessante analisar por exemplo porque o “stress no trabalho” fez, estes últimos anos, a manchete de numerosas revistas e jornais. Podemos nós

supor que o trabalho dos próprios jornalistas se intensificou, que as suas condições de trabalho são mais difíceis, o que os colocou em situação de melhor compreender problemas que são próximos dos deles – problemas que aliás atingem um número crescente de pessoas socialmente e culturalmente próximas deles? Podemos também nos dizermos que o “stress” constitua, nas suas utilizações comuns, uma denominação suficientemente vaga – e desta forma facilmente manipulável e apresentável – para englobar as sensações cujo enunciado directo incomodaria mais: medo, tédio, sobrecarga, fingimento, dependência, desvalorização do seu próprio trabalho?

Quando os trabalhos científicos, os testemunhos dos intervenientes, as controvérsias dos actores sociais fazem progredir a visibilidade das condições de trabalho, as dificuldades podem deslocar-se para as causas das más condições de trabalho e, ainda mais, para a possibilidade de as melhorar. As primeiras origens das penosidades e dos riscos devem, para serem percepcionadas, fazer elas também objecto de um trabalho de objectivação – o que não é nada fácil. Assim, a ideia de uma intensificação do trabalho, anteriormente questionada, é hoje largamente admitida (Askenazy et al., 2006), assim como o seu impacto sobre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores (Volkoff, 2008). Contudo, muitos dirigentes de empresas, mesmo desejando melhorar as condições de trabalho por razões éticas ou económicas, aderem à ideia de que a intensidade do trabalho é a garantia de prosperidade (ou até mesmo de sobrevivência) económica; eles fazem disto quase um sinónimo de produtividade – sem que o sentido desta última palavra seja na verdade sempre interrogado.

Construir, reunir, difundir os conhecimentos sobre as condições de trabalho e os seus determinantes mantêm-se uma exigência para que a sua visibilidade progrida. No entanto, esta progressão eventual irá depender muito do contexto social: a feminização da mão-de-obra, o seu envelhecimento (mas também a rejeição de algumas tarefas pelos jovens), a melhoria das qualificações, poderiam aumentar as exigências qualitativas na vida no trabalho. Inversamente, a manutenção de um desemprego alto, a individualização das formas de mal-estar que resulta dos modos de organização actuais e de avaliação das performances, comprometem o exame atento das situações vividas. A grande questão é então de relacio-

nar estes desafios entre si. Dar uma visibilidade às condições de trabalho supõe que estas sejam trazidas para um debate de maior âmbito, não somente restrito aos círculos de especialistas aos quais elas são frequentemente confiadas.

BIBLIOGRAFIA

- Askenazy, P., Cartron D., De Coninck F., & Gollac M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: Octarès.
- Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris: Bayard.
- Gollac M., & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. Paris: La Découverte.
- Lasfargues G. (2005). *Départs en retraite et travaux pénibles: l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*. Rapport de recherche n° 19, Centre d'Etudes de l'Emploi. (Descarregável em cee-recherche.fr).
- Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue: la gestion du mal-être au travail*. Paris: Anthropos.
- Messing, K. (2000). *La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle?* Montréal: Editions du Remue-Ménage.
- Sorignet P.E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 163, 46-61.
- Teiger C., & Laville A. (1990). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action, *Travail et emploi*, n° 47.
- Thébaud-Mony A. (2006). Histoires professionnelles et cancer. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 163.
- Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peur nuire gravement à votre santé*. Paris: La Découverte.
- Volkoff, S. (dir), (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail: ressources, tensions et pièges*. Toulouse: Octarès.
- Volkoff, S. (2008). L'intensification du travail 'disperse' les problèmes de santé". In G. de Terssac, C. Saint-Martin, C., & Thébaud (coord.) *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 29-42). Toulouse: Octarès.

AUTOR

SERGE VOLKOFF

CREAPT, CEE

29, promenade Michel-Simon

93166 Noisy-le-Grand Cedex,

France

Texto original publicado em 2011.

W

What is watt?: história de uma medida

François Vatin

1. De Watt aos watts

Com uma maiúscula, trata-se de James Watt (1736-1819), engenheiro britânico, cujo nome está associado ao desenvolvimento da máquina a vapor. Na década de 1760, ele aprimora a máquina de Newcomen e, em 1774, cria um negócio perto de Birmingham para produzir essas máquinas, que logo se tornaram uma referência em toda a Europa. Com letra minúscula, o watt é uma unidade de energia que aparece na década de 1880 na França, como na Grã-Bretanha, no contexto do desenvolvimento de motores elétricos. Enquanto o termo watt se refere obviamente a James Watt, a conexão entre os dois não é óbvia, uma vez que a medida em watt é tardia e aparece no contexto tecnológico da ‘segunda’ revolução industrial, enquanto James Watt permaneceu como um símbolo da primeira revolução.

Para compreender a gênese da denominação de watt, é preciso passar por uma expressão que aparece na década de 1850: o ‘cavalo de Watt’. James Watt mediu, de facto, a capacidade das suas máquinas em ‘força de cavalo’ (‘power of the horse’), que está na origem do ‘cavalo-vapor’ (*horsepower*). A lógica de uma tal medida é comercial.

Trata-se de avaliar a máquina pelo número de cavalos que ela pode substituir. Os engenheiros do século XIX não foram os primeiros a raciocinar dessa maneira. Já em 1699, Guillaume Amontons tinha procurado, a fim de convencer os seus colegas acadêmicos, avaliar a potência da ‘máquina de fogo’ que submetia ao seu julgamento, calculando o número de homens ou de cavalos que ela poderia substituir. Isso conduziu-lo a liderar o primeiro estudo ergonómico do trabalho industrial, o dos polidores de espelho da jovem empresa de Saint-Gobain. Ele mediria a sua atividade como o produto de uma força (exercida sobre o polidor) pela velocidade do movimento deste último, que corresponde a uma potência ^[1].

Convencionalmente, em França, o valor do cavalo-vapor foi estabelecido no início da década de 1830 em 75 Kilogramas por segundo, o que significaria que um cavalo teria a capacidade muscular para elevar um peso de 75 kilogramas a um metro por segundo. Esta medida não foi convencionalizada sem causar uma certa hesitação que denunciou o Capitão (e futuro Almirante) Simeon Bourgeois, em 1854, num relatório ao ministro da Marinha, Theodore Ducos: ‘Na realidade,

o cavalo-vapor não tem atualmente um valor determinado, e é estabelecido entre as expressões de cavalo nominal, cavalo de Watt, cavalo efetivo, etc. uma confusão deplorável...’ [2].

O watt corresponde, no sistema internacional de medidas físicas contemporâneas (sistema MKSA por metro, quilograma, segundo, ampere), a um joule por segundo. O joule, unidade standard moderna de energia, é ele próprio igual a 0,102 kilogramas. Um ‘cavalo de Watt’ (uma potência de 75 Kilogramas por segundo) representa, portanto, cerca de 736 watts. Ao passar de cavalo de Watt para watt, passamos de uma medida convencional da potência cavalariça, inventada no século XIX, mas cujo espírito releva de medidas antigas estudadas por Wittold Kula [3], ao rigor desencarnado do sistema métrico estendido da física contemporânea.

2. Do trabalho à potência

Além dessas questões metrológicas, a emergência do watt como medida de referência no campo da indústria elétrica, no final do século XIX, é testemunha de uma inversão entre os conceitos de trabalho e de potência.

No início do século XIX, definiu-se o ‘trabalho de uma força’ como um peso elevado a uma determinada altura. A ação de qualquer máquina pode, de facto, ser reduzida à ação de elevação de um peso, sob a condição de serem pensadas as engrenagens necessárias. Ora, essa ação fornecia a grandeza de base da física desde Galileu e Newton, pois consistia na grandeza que era requerida para se opor à força da gravidade. Qualquer ‘trabalho’ realizado por uma máquina poderia, portanto, ser medido como o produto de uma força pelo deslocamento de seu ponto de aplicação, como o era na elevação vertical de um peso. Chamou-se a essa grandeza o ‘trabalho’, porque era considerada equivalente ao ‘trabalho’ realizado pelos homens ou pelas bestas de carga [4]. No final do século XVIII, Charles Augustin Coulomb procurou medir a ‘quantidade de ação que os homens podem produzir de acordo com o modo como usam as suas forças’. Ele tomou como exemplo de base a elevação de uma carga numa escada. Na mesma época, Edme Reignier inventou o ‘dinamómetro’, instrumento que permitia medir a força instantânea numa configuração de tensão. Podia-se, portanto, facilmente calcular o

trabalho realizado pelos animais de tração instalando um dinamómetro no animal e carregando-o.

O conceito de potência foi libertado do de trabalho. Ele corresponde à quantidade de trabalho realizado num dado tempo. Em 1826, o engenheiro Charles Dupin propôs chamar esta medida de ‘dínamo’, expressão que não perpetuou. Como os homens e os animais, as máquinas desenvolvem trabalho. Mas uma rutura se opera na conceção mesmo da máquina no início do século XIX. Até lá, o termo designava um instrumento de transformação do movimento mecânico, tal como um moinho, colocado em movimento pelo vento ou pela água para gerar um movimento preciso e controlado (por exemplo, a moagem do grão). Assim, distingue-se as máquinas dos ‘motores’, que estão na origem deste movimento, e entre estes dois tipos: os motores ‘inanimados’ (o vento, a água) e ‘animados’ (os homens e os animais). A origem da força animal permanece misteriosa, mesmo se, de uma forma muito sábia, Lavoisier a concebeu, desde 1789, como uma forma de combustão.

A difusão da ‘máquina a vapor’, em grande parte iniciada por James Watt e seu colega Matthew Boulton, vira do avesso essas representações. Trata-se, de facto, de uma máquina ‘motriz’, que produz movimento a partir da combustão do carvão. Esta inovação tecnológica está na origem de uma revolução científica na década de 1840: a invenção da termodinâmica. Vamos perceber, com efeito, que podemos considerar que o calor e o trabalho são duas formas da mesma grandeza física: a energia. Vai-se procurar medir, em conformidade com as intuições de Antoine Lavoisier, o ‘equivalente mecânico do calor’. Portanto, as formas de energia reconhecidas pelos físicos não deixarão de se expandir: a energia eletromagnética, a energia contida nas ligações químicas (cuja evidência por Marcellin Berthelot na década de 1880 permitirá a elaboração, no final do século, da bioenergética, que alimentará o movimento das ciências do trabalho [5]), mais tarde a energia atômica...

Ao passar do trabalho mecânico para a energia, passamos de uma força em ato (o movimento mecânico) para uma força em potência. Já em 1834, Adhémar Barré de Saint-Venant escreveu que o conceito de ‘trabalho mecânico’ tinha que ser complementado pelo de ‘capital mecânico’ [6]. Não se abandona a metáfora económica na origem do conceito de trabalho, definido pelo engenheiro Claude-Louis Navier,

em 1829, como um ‘dinheiro mecânico’. Mas é amplificado. Passa-se, num movimento que não poderia deixar de evocar o pensamento de Karl Marx, de uma teoria da troca para uma teoria do capital. Não é de admirar que o conceito de ‘potência’ tenha precedência sobre o de trabalho. No ensino elementar da física, há muito tempo que foi deduzida a ‘potência’ do ‘trabalho’. Hoje deduz-se o ‘trabalho’ da ‘potência’. A linguagem comum reteve o kilowatt, de que é deduzido, para medir o seu consumo de energia, o kilowatt-hora (potência multiplicada por um tempo). Esta é uma energia cujas dimensões físicas são as mesmas que as do trabalho. O kilowatt-hora pode, portanto, ser medido em kilogramas (o kilowatt-hora é de 3600 kilojoules, ou seja, 367 200 kilogramas).

A evolução das denominações físicas é testemunha daquelas, combinadas da ciência e do mundo social que a incorporam. Da força bruta de homens e dos animais evocada pela noção do kilograma, passou-se ao poder etéreo de uma misteriosa corrente elétrica. O laborioso cavalo de Watt foi substituído por um ser mítico, o kilowatt-hora, que aos mais antigos, em França, pode lembrar os terríveis gritos que ele proferiu quando consumidores inconsequentes e sem piedade ‘os jogaram pelas janelas’ [7].

BIBLIOGRAFIA

Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l’homme (édition originale polonaise, 1970).

Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l’Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física*, vol. 20, n° 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions de l’Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget.

Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

NOTAS

[1] O poder mecânico é um trabalho dividido por um tempo. O trabalho é o produto de uma força por uma distância. Se assumirmos a velocidade constante, a potência pode ser definida como o produto de uma força por uma velocidade, que é uma distância dividida por um tempo.

[2] Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

[3] Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l’homme (édition originale polonaise, 1970).

[4] Vêr em Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física*, vol. 20, n° 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

[5] Vêr em Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions de l’Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

[6] Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l’Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

[7] ‘Não jogue os seus Kilowatt-hora pelas janelas’ era um slogan da propaganda governamental francesa para incitar o público a moderar os seus consumos no contexto da crise petrolífera no final dos anos de 1970.

AUTOR

FRANÇOIS VATIN

Université de Paris-Nanterre

Laboratoire 'Institutions et dynamiques historiques
de l'économie et de la société' (IDHES-CNRS)

Maison 'Max Weber'

200 avenue de la République

92000 Nanterre, France

Texto original publicado em 2018.

Workaholic

Mario Poy

O uso coloquial costuma designar uma pessoa que ingere álcool em excesso – de acordo com certos critérios científicos e sociais – como um *alcoólico*; pelo contrário, resulta um tanto descabelado (e um tanto desafinado) qualificar alguém que trabalhe em excesso como *Trabalhólico*. No primeiro caso (tomado só a título de exemplo), à raiz da palavra álcool, agrega-se o sufixo – *ico* (da terminação latina *icus*, cujo significado denota a referência à raiz) formando um adjetivo derivado: *alcoólico*. Logo, este adjetivo pode substantivar-se através do chamado *um* enfático, neste caso um *alcoólico*. A palavra trabalho, no entanto, não apresenta em castelhano possibilidades similares de adjetivação. Portanto, retém-se com válida a expressão inglesa *workaholic* a propósito da letra W deste glossário, segundo requer a Real Academia Española a respeito da utilização de vozes de *procedência estrangeira*.

Aprofundando o significado do conceito, a consulta da Enciclopédia Britânica (trata-se de um vocábulo Inglês) indica-nos que se trata de: a) um trabalhador compulsivo; b) um adjetivo: *workaholic*; c) um substantivo: *workaholism*; e d) uma data: 1968 ^[1].

Se se correlaciona a sua *frequência de uso* em determinados circuitos e práticas sociais com o nível de informação aportado, a escassez parece ser o rasgo predominante. E isto torna-se mais evidente quando, na mesma enciclopédia, se compara o dito conceito com outros que, a priori, navegam em águas similares, como os conceitos de *burn-out*, *mobbing* ou *stress*.

Em primeira instância, tanto o carácter compulsivo da ação (daí a fácil associação semântica entre o sujeito *workaholic* e o sujeito *alcoholic*), como a referência bibliográfica que a literatura assinala como fundadora, intitulada: *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction* (Oates, W. 1971) sugerem o carácter psicopatológico do problema, mais associado às características individuais das pessoas - as confissões de um professor de religião neste caso - do que às complexas relações que se entretecem entre os indivíduos e as novas modalidades de organização do trabalho, modalidades estas que, muitas vezes, produzem consequências seriamente negativas sobre a saúde e a segurança das pessoas ^[2].

Mas também, e sempre dentro de um enfoque comportamental, alguns autores ^[3] sugerem que existiria uma faceta positiva no *workaholism* que corresponderia aos “*Happy Workaholics*”. Este atri-

buto psicológico parecia estar reservado àqueles que ocupam posições de liderança gestonária, e permitiria aos seus subalternos distribuírem os seus compromissos e os seus recursos de forma mais equilibrada entre o trabalho e outras dimensões da vida: a família, a comunidade, visando o *bem-estar físico, psicológico e espiritual*.

Outros trabalhos tentam equiparar o fenómeno ao que no Japão se denominou “*Karoshi*”, ou morte por “excesso de trabalho”, apesar de, paradoxalmente, fazerem “l’impasse” do significado do trabalho nesse contexto e da prática social que dele se desprende. Além disso, e já numa lógica de “*despsicologizar*” o problema, o *Karoshi* é reconhecido no Japão como doença profissional pela jurisprudência ^[4], fenómeno que certamente influenciou a modificação da Lei de Saúde e Segurança Industrial desse País, com o fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Esta forte marca individual na qual se ancora o conceito parece ter o seu correlato na ordem metodológica. Com efeito, os instrumentos de análise limitam-se quase exclusivamente à avaliação, mediante questionários auto-administrados, dos traços psicológicos individuais, gerando uma série de categorias nas quais se enquadrariam as personalidades mais ou menos “*workaholics*”.

Inversamente, ferramentas destinadas a indagar os aspectos organizacionais e sociais que poderiam estar envolvidos neste tipo de problema são muito menos mencionados e os estudos científicos são, no mínimo, escassos.

Em síntese, o conceito de *workaholic* não parece ter evoluído da mesma forma que outros, como o *stress*, mediante a incorporação do conceito de factores de riscos psicossociais. Isto mostra claramente a necessidade de enriquecer os modelos quando se trata de compreender as interações entre as pessoas e os contextos nos quais estas têm lugar, e as suas consequências para a saúde e o bem-estar das mesmas.

BIBLIOGRAFIA

Dejours, Ch. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l’injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil.

Diccionario de la Real Academia Española <http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?LEMA=cultura>

Encyclopedia Britannica. <http://www.britannica.com/bps/dictionary?query=Workaholic>

Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive*, 17, (3), 87-98.

Uehata, T. (1991). Long work hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. *Journal of Human Ergology*, 20, (2), 147-153.

NOTAS

[1] Ano em que se registou pela primeira vez o uso da palavra workaholic.

[2] Para citar apenas uma referência, Ch. Dejours, na sua obra “*Souffrance en France. La banalisation de l’injustice sociale*” (2009), assinala que “nos países mais avançados” as sondagens mostram a progressiva deterioração da saúde mental no trabalho, afetando entre os 3% e os 6% do Produto Interno Bruto (PIB), de acordo com as estatísticas elaboradas em cada um destes países.

[3] Trata-se de um artigo de Friedman, S.D. & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive*, 17 (3), 87-98.

[4] Segundo a Enciclopédia da OIT, apoiando-se num trabalho de Uehata de 1991 (*Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. Journal of Human Ergology* 20(2):147-153), uma parte importante dos casos reportados foi objecto de ressarcimento monetário.

AUTOR

MARIO POY

Centro de Investigaciones por
una Cultura de Seguridad,
Universidad de San Andrés,
Vito Dumas 284, B1644BID-Victoria,
Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2011.



X, como raio X

Adelaide Nascimento

A descoberta acidental do raio X em 1895 por W. C. Rontgên revolucionou o mundo da físico-química, mas também o campo da medicina e da indústria. Trata-se de um tipo de radiação de alta energia com capacidade de penetrar organismos vivos, atravessar tecidos de pouca densidade e ser absorvido pelas partes mais densas do corpo humano (como estruturas ósseas). Em razão dessa característica, a principal utilização dos raios X consiste em radiografias clássicas e scâneres para diagnóstico médico. Eles também são utilizados industrialmente com a finalidade de observação da estrutura interna de objetos e identificação de possíveis falhas. Nos sítios que necessitam uma vigilância importante (aeroportos, museus, etc.), os raios X são de uso cotidiano a fim de controlar o transporte de objetos perigosos e evitar acidentes. Enfim, eles são utilizados em laboratórios com objetivos de pesquisa científica.

Os raios X são radiações ionizantes (capazes de modificar a estrutura da ADN) e conseqüentemente apresentam efeitos nocivos para a saúde em caso de exposições longas ou repetidas e/ou de forte intensidade, podendo provocar a formação de células cancerígenas. As radiações recebidas ao longo da vida apresentam um efeito cumulativo, e os danos podem se manifestar de maneira imediata ou tardia de acordo com a intensidade da dose recebida. Após a descoberta dos raios X, quase 30 anos foram necessários para que os princípios de prevenção através da radioproteção aparecessem (CIPR, 2011).

Um longo processo de nível mundial esta por trás das normas e leis nacionais relativas à proteção dos trabalhadores, dos pacientes e da população em geral. Elas são fruto de pesquisas e negociações entre diferentes instâncias e são determinadas segundo os avanços da ciência e das demandas da sociedade ^[1]. Levando em consideração os efeitos nocivos sobre os trabalhadores expostos, os princípios de radioproteção dos trabalhadores são fundamentados em três critérios:

- Duração: a duração de exposição deve ser a mais breve possível;
- Distância: distanciamento máximo dos trabalhadores com relação a fonte de emissão de raio X, com possibilidade de manipular os aparelhos à distância;
- Barreiras físicas: interposição de barreiras espessas e absorventes entre a fonte de raio X e o trabalhador; uso de vestimentas de proteção.

O médico do trabalho, baseando-se em uma análise do posto de trabalho, preenche uma ficha de exposição e classifica os trabalhadores de acordo com o risco corrido. Em função desta classificação, os trabalhadores podem beneficiar de medidas de proteção reforçadas: visitas de controle, dosimetria individual, formação obrigatória sobre os riscos das radiações ionizantes.

Apesar dos riscos, a característica ionizante dos raios X apresenta benefícios para o tratamento de pacientes com cânceros. É assim que nasce a radioterapia no começo do século XX. Esta especialidade médica consiste na destruição de células tumorais através de uma dose pré-calculada de radiação e de um tempo determinado de exposição do órgão doente. A resposta dos tecidos às radiações depende de diversos fatores, tais como a sensibilidade do tumor à radiação, sua localização e oxigenação, assim como a qualidade e a quantidade da radiação e o tempo total em que ela é administrada. Para atingir o órgão ao ser tratado, o feixe de radiação atravessa tecidos saudáveis. Dessa maneira, o que está em jogo é não somente a destruição das células tumorais, mas também a preservação dos órgãos saudáveis localizados à proximidade do órgão doente irradiado. Assim, se por um lado os progressos científicos e tecnológicos favoreceram a melhoria da terapêutica em cancerologia (em termos de eficácia clínica), o ganho em termos de redução da morbi/mortalidade dos pacientes foi acompanhado pelo aparecimento de novos riscos para a segurança dos pacientes. Se não controlados, os riscos de acidente podem conduzir a consequências graves para a saúde dos pacientes, como nos mostram os acidentes ocorridos na França em 2005 e em outras partes do mundo. Apesar do impacto mediático, felizmente, os acidentes graves em radioterapia constituem eventos raros: em torno de 20 são repertoriados no mundo até os dias de hoje (Peiffert, Simon, & Eschwege, 2007).

Devido aos acidentes ocorridos em Epinal, na França, e a nova regulamentação exigindo uma melhor gestão de risco da parte dos profissionais, várias demandas de pesquisas em ergonomia foram solicitadas pelos institutos franceses responsáveis pelo controle e inspeção dos centros de radioterapia. O objetivo inicial era de compreender como os profissionais da radioterapia gerenciam, individualmente e coletivamente, as obrigações e os recursos disponíveis a fim de responder aos objetivos de produção da saúde e produção da segurança dos pacientes sabendo-se que em alguns casos esses

dois objetivos podem entrar em contradição (Nascimento, 2010). Serão aqui apresentados alguns ensinamentos da análise da atividade dos físicos médicos, profissionais responsáveis pela concepção da dosimetria de acordo com a prescrição médica (número de sessões, dose, órgão a ser irradiado, dose a não ser ultrapassada nos órgãos saudáveis), e pelo controle dos aparelhos de radioterapia.

A antecipação dos riscos de execução de um tratamento pelos físicos médicos é claramente e sobretudo observada quando eles consideram que o tratamento em questão é difícil (muitos parâmetros a regular, posição do paciente desconfortável, etc.) (Nascimento & Falzon, 2012). De maneira unânime, os indivíduos entrevistados mencionam um conjunto de estratégias visando facilitar o trabalho realizado na sala de tratamento pelos técnicos em radioterapia, e assim reduzir os riscos de erro. Estas estratégias são a prova de que os físicos levam em consideração o trabalho dos técnicos, o que constitui uma garantia de cooperação segura. O objetivo dos físicos é garantir que a dosimetria de qualidade obtida virtualmente seja igualmente segura em situação real. As duas grandes estratégias de prevenção dos físicos são: evitar alguns dos riscos identificados na fase virtual e fornecer assistência aos técnicos em radioterapia durante a sessão de tratamento. Os físicos vão considerar as dimensões técnicas, humanas e organizacionais no posto de tratamento, assim como o conforto do paciente. O objetivo é de reduzir os riscos na fonte, isto é, durante a fase de concepção do tratamento (virtualmente). Eles vão se resguardar, por exemplo, de encaminhar um tratamento muito complicado para uma sala de tratamento sobrecarregada de pacientes, ou que tenha muitos técnicos novatos, ou ainda que tenha um maquinário antigo. Eles podem ainda limitar a complexidade de alguns parâmetros da dosimetria. A metade dos indivíduos entrevistados admitem ajustar alguns parâmetros numéricos da dose, arredondando os dados, para não confundir o trabalho dos técnicos em radioterapia. Associadas a essas estratégias, outras visam dar assistência aos técnicos durante a execução do tratamento. Essas estratégias têm por objetivo controlar algumas fontes de risco que não puderam ser controladas durante a fase de concepção no *software*. Tratando-se dos casos mais raros, a simples transmissão não é suficiente para reduzir os riscos de uma dosimetria complicada. É preciso estar presente na sala de tratamento, para assim garantir que o tratamento

será realizado nas mesmas condições previstas na fase de concepção.

As pesquisas mais recentes em ergonomia realizadas na França se interessaram em elucidar a participação dos pacientes na prevenção de riscos de erros (Pernet, Mollo & Giraud, 2012), a organização do trabalho coletivo e a produção de artefactos para garantir a qualidade e a segurança do tratamento (Munoz, 2016), ou ainda os dispositivos de retorno de experiência e de previsão de riscos de acidentes utilizados pelos profissionais da radioterapia (Thellier, 2017).

Em conclusão, nota-se que desde a sua descoberta há mais de 120 anos, os raios X são fonte de riscos e de benefícios para setores econômicos diversos assim como para a população em geral. Eles suscitam questionamentos em termos de proteção dos trabalhadores e dos pacientes submetidos à sua exposição, e abre assim um campo de investigação para as ciências do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

CIPR (2011). Publication CIPR 105: protection radiologique en médecine. *Commission Internationale de Protection Radiologique*. 72p.

Munoz, M.-I. (2016). «Prendre soin” du travail: dispositifs de gestion du flux et régulations émergentes en radiothérapie. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

Nascimento, A. (2010). Produzir a saúde, produzir a segurança. Desenvolver uma cultura colectiva de segurança em radioterapia. *Laboreal*, 6 (1), 37–40 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45n-SU54711238:7625833:31>

Nascimento, A., & Falzon, P. (2012). Producing effective treatment, enhancing safety: Medical physicists' strategies to ensure quality in radiotherapy. *Applied Ergonomics* 43, 777-789.

Peiffert, D., Simon, J. M., & Eschwege, F. (2007). L'accident d'Épinal: passé, présent, avenir. *Cancer/Radiothérapie*, 11(6-7), 309-312.

Pernet, A., Mollo, V., & Giraud, P. (2012). La participation des patients à la sécurité des soins en radiothérapie: une réalité à développer. *Bulletin du Cancer*, 99, 581-7.

Thellier, S. (2017). Approche ergonomique de l'analyse des risques en radiothérapie: de l'analyse des modes de défaillances à la mise en discussion des modes de réussite. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

NOTAS

[1] Sítio internet IRSN: Institut de Radioprotection et Sûreté Nucléaire. <http://www.irsn.fr>

AUTOR

ADELAIDE NASCIMENTO
Cnam, CRTD, Equipe Ergonomie
41 rue Gay-Lussac
75005 Paris, France

Texto original publicado em 2018.

Xenofobia

Cecília De La Garza

O termo xenofobia provém do conceito grego composto por *xenos* (“estrangeiro”) e *phóbos* (“medo”). A xenofobia faz, deste modo, referência ao ódio, receio, hostilidade e rejeição em relação aos estrangeiros. A palavra também é frequentemente utilizada em sentido lato como a fobia em relação a grupos étnicos diferentes ou face a pessoas cuja caracterização social, cultural e política se desconhece.

A xenofobia é uma ideologia que consiste na rejeição das identidades culturais que são diferentes da própria.

Pode dizer-se que este tipo de discriminação se baseia em preconceitos históricos, religiosos, culturais e nacionais, que levam o xenófobo a justificar a segregação entre diferentes grupos étnicos com o fim de não perder a própria identidade. Por outro lado, muitas vezes acrescenta-se um preconceito económico que vê nos imigrantes competidores pelos recursos disponíveis no seio de uma nação.

Uma das formas mais comuns da xenofobia é a que se exerce em função da raça, isto é, o racismo. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial ^[1] define a discriminação racial ou xenofobia como:

“Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” (Artigo 1).

À margem da sua consideração ética, a xenofobia também é considerada um delito em numerosos Estados. A Comunidade Europeia aprovou, em Setembro de 2008, uma Directiva contra o racismo e a xenofobia, tendo os Estados-membros um prazo de dois anos para a transpor em direito nacional com o objectivo principal de proteger e defender os direitos humanos dos estrangeiros.

É importante realçar que convém estudar a xenofobia como um fenómeno eminentemente social, cultural e não jurídico, o que significa vê-la como uma reacção fóbica de grupos sociais face à presença de outras pessoas que não compartilham a sua origem; por isso, as leis não são mais do que reflexo dessa fobia cultural e não o inver-

so. A xenofobia é a rejeição expressa através de preconceitos contra todo e qualquer estrangeiro, tendo em conta que os preconceitos são convicções sem fundamento, com desconhecimento dos factos, que desencadeiam facilmente a discriminação.

É consensual reconhecer que o tema da discriminação não se restringe à questão dos estrangeiros. Se existe discriminação racial, de sexo ou de idade, convém salientar contudo que o estrangeiro, para além de ser vítima potencial de preconceitos devido ao seu lugar de origem, pode sê-lo também pela sua condição social.

Segundo estudos da Organização das Nações Unidas ^[2], 1 em cada 35 pessoas é migrante no mundo, o que quer dizer que 1 pessoa em cada 35 se desenvolve numa nação que não é a sua, pelo menos por nascimento. E se o número total de migrantes passou de 150 milhões de pessoas em 2002 para 214 milhões de pessoas actualmente, a percentagem do número de migrantes em relação à população mundial mantém-se, já que só aumentou 0,2 % nos últimos 10 anos.

Estas estatísticas fornecem-nos o mote para reconhecer a importância de analisar o tema dos estrangeiros em relação aos seus direitos humanos na nova nação que lhes abre as portas e como a sua nacionalidade se repercute no tratamento que recebem no seu novo ambiente social (Meza, 2005) ^[3].

Até ao momento, é de aceitação geral pela comunidade internacional que os Estados têm o direito de estabelecer as suas próprias políticas migratórias de acordo com os seus interesses nacionais, atendendo ao princípio da auto-determinação dos povos que lhes dá o direito de se regerem como lhes convenha melhor, sem a intervenção de outros Estados. É por isso que, grandes nações como os EUA, que é um dos países com maior afluência migratória no mundo, têm livre arbítrio para conceder ou negar visto a quem considerem conveniente, de acordo com as suas próprias políticas de Estado. Esta aceitação generalizada é, naturalmente, entendida na base do respeito pelos direitos humanos, isto significa, por exemplo, que um Estado não pode proibir a entrada no seu território (xenelasia) a pessoas de determinada cor apenas por essa condição humana ou a pessoas mais velhas do que uma determinada idade, somente por os considerarem idosos.

Esta atitude, intensificada nos tempos modernos, quebra a solidariedade humana, dever imperioso decorrente da sua unidade ou pelo

menos da capacidade de se entenderem e se reproduzirem.

Mas esta posição primitiva verificou-se em quase todos os povos da antiguidade, até mesmo na cultura grega; já que Esparta aplicou com todo o rigor a xenelasia ou proibição dos estrangeiros entrarem no seu território. No mesmo sentido, Licurgo, em Lacedemonia, também se opôs à admissão de estrangeiros, por serem considerados “suspeitos”. Assim, os antropólogos observaram situações de xenofobia nos povos arcaicos, o que mostra que a xenofobia é um fenómeno que tem permanecido sempre nas condutas humanas.

No entanto, hoje a xenofobia é comum nas sociedades modernas, devido à globalização, pois esta mesclou, através de processos de migração, integrantes de raças distintas, religiões e costumes. Psicologicamente, é compreendida como um medo arcaico, inconsciente, de perder a identidade própria, combinado com o medo de macular a situação económica, social e política de uma comunidade. No século XX, embora a humanidade através de suas guerras e conflitos tenha aprendido o conceito de racismo e as suas consequências, a xenofobia está longe de desaparecer; pelo contrário, os actos racistas, as injustiças individuais, a desconfiança face aos estrangeiros e face às diferentes línguas e religiões, estão a aumentar. A crise económica e social sentida em diversos países no final do século XX foi o ponto de partida para uma manifestação agressiva de xenofobia, que se viu reflectida desde os conteúdos de certos cartazes/ panfletos e discursos até aos actos de violência de todo o tipo. Os meios de comunicação, por sua vez, contribuem para o desenvolvimento da xenofobia ao apresentarem os costumes e culturas estrangeiras como dimensões estranhas e alheias à identidade nacional.

O aumento do desemprego, a crise económica e os despedimentos massivos são caracterizados por factores, causas e necessidades diferentes da imigração. Contudo, estão a reproduzir-se discursos e acções que fomentam a xenofobia generalizada colocando os imigrantes no olho do furacão. Este tipo de comportamento constitui um perigo para as nossas sociedades e carece de uma melhoria das políticas de protecção social para todos os trabalhadores. Foi o que explicaram peritos numa série de entrevistas realizadas após a greve ^[4], observada em Abril de 2009 na refinaria da empresa Total no condado de Lincolnshire no Reino Unido. No momento da ampliação da sua secção de dessulfuração, para a qual a empresa italiana IREM

tinha contratado trabalhadores portugueses e italianos, os empregados britânicos reagiram por não perceberem o porque dessa importação de uma mão de obra estrangeira numa região em que há cada vez mais jovens sem emprego. Este acto foi considerado como uma atitude xenófoba contra os portugueses e italianos, embora os sindicatos envolvidos tenham rejeitado qualquer motivação deste tipo e fizeram todo o possível para evitar que certos elementos de extrema-direita explorassem uma situação potencialmente muito sensível, como o explicou Guy Ryder, Secretário Geral da International Trade Union Confederation.

Num contexto de falta de trabalho a nível local, a greve foi motivada antes de mais pelo medo de que o trabalho estivesse a ser subcontratado a empresas que empregavam mão-de-obra estrangeira com termos e condições de trabalho inferiores aos estipulados nos acordos colectivos existentes. Os sindicatos britânicos argumentaram que era um conflito devido à exploração realizada pela empresa face aos trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade. Num mundo ideal, os sindicatos devem comprometer-se em representar os trabalhadores e trabalhadoras migrantes e defender seus interesses - a igualdade de tratamento é o objectivo essencial.

É frequente o(a) trabalhador(a) estrangeiro(a) ser visto(a) como “intruso(a)” e não como gerador(a) de riqueza colectiva, que sem dúvida o é, facilitando a prosperidade da economia dos países em que trabalham e uma mais rápida saída da crise lado a lado com os restantes trabalhadores. No actual contexto de crise global, se os Estados respondem com protecção e xenofobia, isso significa procurar soluções por caminhos míopes, hipócritas e de curto prazo cujas consequências não fariam mais do que agravar a dramática situação por que atravessam os trabalhadores mais desfavorecidos em tempos de crise, tal como referido por Manuel Bonmatí Portillo, o secretário de Política Internacional da Unión General de Trabajadores (UGT).

Há aqui um campo pouco explorado pela ergonomia e pelas disciplinas científicas que se associam ao seu projecto: Como contribuir para a detecção de situações de discriminação no âmbito laboral? Como promover estudos e processos de reflexão que permitam conhecer as tipologias de discriminação no emprego e identificar as condutas racistas no âmbito laboral? Como contribuir para uma pre-

venção dos riscos profissionais a que são expostos os trabalhadores estrangeiros, incluindo os clandestinos? Encontramos em parte uma resposta nos estudos realizados no contexto da tese de Maria José Lopez-Jacob cujo resumo aparece nesta edição da Laboreal ^[5].

Para concluir, citarei um parágrafo de Joaquín Arango ^[6]: “Se bem que a esta (à *imigração*) nunca faltaram inimigos, no passado tendia a prevalecer uma valoração positiva da mesma. Basta analisar a mitologia dominante no imaginário colectivo das velhas sociedades receptoras para o confirmar. A principal preocupação em relação à imigração era assegurar uma oferta abundante de trabalhadores. Tanto a sua chegada como a sua integração na sociedade como povoadores permanentes se fomentava activamente. Mas não só, a imigração foi sobretudo vista como uma fonte de oportunidades, de *vivificação* económica, cultural e de toda a ordem, até mesmo como uma bênção. O magnata Andrew Carnegie definiu-a como “um rio de ouro que flui para o nosso país a cada ano”.

NOTAS

[1] Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Adoptada, assinada e ratificada pela Assembleia Geral na sua Resolução 2016 A (XX), de 21 de Dezembro de 1965. Entrada em vigor a 4 de Janeiro de 1969, em conformidade com o artigo 19. Série Tratados das Nações Unidas Nº 9464, vol. 660, p.195. http://www.cim.cl/publicaciones/doc_internacionales/discriminacion/convencion_discriminacion_racial.pdf (consultado el 18/07/2011).

[2] <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/fr> (consultado em 17/07/2011).

[3] M. Meza (2005). Extranjeros, derechos y xenofobia. Extranjeros, Derechos y Xenofobia, Centro de Documentación de Honduras Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación. <http://www.monografias.com/trabajos28/xenofobia/xenofobia.shtml> (consultado em 17/07/2011).

[4] Xenofobia, trabajo y paro. Temas para el debate, ISSN 1134-6574, Nº. 173 (abril), 2009 (Ejemplar dedicado a: Valoraciones sobre la Transición), http://www.fundacionsistema.com/media//PDF/Temas173_PDF_Temas_Candentes.pdf (consultado em 17/07/2011).

[5] Laboreal, Vol. VII, nº 2, 2011.

[6] Joaquín Arango, UNED, Universidad de las Islas Baleares, http://www.ucm.es/info/gemi/descargas/articulos/43ARANGO_Una_nueva_era_migraciones_internacionales.pdf (Consultado el 17/07/2011).

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D
Management des Risques Industriels
1, Av. du Général de Gaulle, 92140
Clamart, CEDEX, France

Texto original publicado em 2011.



Geração 'Y'

Antoine Duarte

Se você nasceu entre 1979 e 1994, faz parte, segundo o Boston Consulting Group (BCG), da geração 'Y', também designada como 'Geração Porquê?', como '*millennials*' ou 'nativos digitais'.

Como cresceu com a crise e as ferramentas informáticas, você é, de certo modo, um 'organismo geracionalmente modificado' que, mais uma vez de acordo com o BCG, conhece um relacionamento diferente do dos seus pais face ao trabalho e à propriedade. A sua personalidade assume, assim, a forma de uma espécie de egoísmo pragmático, tornando-vos simultaneamente flexível e eficiente. Além disso, você é insubmisso à autoridade e deseja mais do que tudo prosperar e aproveitar a vida. Resumimos por vezes os seus traços de carácter usando a expressão '4 i' (Delaye, 2013). Ou seja, você é individualista, interconectado, impaciente e inventivo. No que concerne à sua atitude no trabalho, você tem 'dificuldades em respeitar a sua hierarquia, procura um bom ambiente no trabalho, implementa uma estratégia notória de carreira; e você deseja ser independente' (Dalmás, 2016, p. 87).

Para terminar, profissionalmente, você é um 'jovem diplomado do ensino superior, ultraconectado, que vive no coração de uma grande cidade, tendo feito parte dos seus estudos no estrangeiro, renitente à tradicional gestão hierarquizada das grandes empresas e alimentando aspirações de empreendedor' (La fabrique de la cité, 2017).

Bela sessão de astrologia gestor-geracional! Procuremos, no entanto, compreender a que conduz concretamente esta análise e, em pano de fundo, o que comunica sobre a situação do trabalho dos jovens.

A análise em termos de 'geração' enfatiza a eterna questão da suposta evolução da conduta da juventude, mas esconde, de facto, simultânea e sistematicamente, o problema essencial colocado pelas razões desta mudança.

Insistir sobre uma geração 'Y' individualista e insubmissa à autoridade, colocando todos os jovens no 'mesmo saco', é também esquecer a desigualdade dos jovens face ao emprego. Mais precisamente, todas as pesquisas sobre a geração 'Y' na França e no mundo, resultando na grande maioria dos casos da literatura gestora e comercial, geralmente tratam apenas de jovens das classes privilegiadas. Por exemplo, a caracterização de 'nativos digitais' evoca uma geração que sempre cresceu no mundo da informática de consumo. Ora,

basta observar as classes desfavorecidas de França e da América Latina - apenas para citar algumas - para lembrar que o facto de dispor de um terminal informático está longe de ser característico de uma geração inteira. Por outras palavras, com essa ideia de 'Geração Y', que incluiria todas as crianças nascidas entre 1979 e 1994, é todo um segmento da juventude que se encontra, portanto, invisibilizado. Em França, por exemplo, como a socióloga Nathalie Moncel aponta, a geração 'Y' não é nada mais do que 'a encarnação 'dessa nova juventude' de diplomados das escolas de negócios e de engenharia, que representa apenas 6% dos jovens'.

Tal como nos lembra o investigador Jean Pralong (2010), a literatura muito abundante sobre esse tema 'não provém da comunidade académica', mas procede inicialmente de pesquisas em marketing que se interessam pelo comportamento de jovens consumidores. Mas então porque é que esta noção tem um alcance tão importante no espaço público? Porque é que, embora seja muito controversa e que muitos investigadores em sociologia a rejeitem, é tão amplamente retransmitida e como pode ela perdurar? Finalmente, o que esconde este interesse súbito que os media lhe conferem?

A noção de imaginário social poderia, para nos ajudar a compreender os seus fundamentos, ser heurística (Le Goff 1985, Dejours 2001, Gernet 2017). Essa noção faz de facto referência às representações estereotipadas fornecidas pela sociedade impondo-se ao pensamento, sem a necessidade de qualquer trabalho de reflexão pessoal ou de elaboração psíquica por parte do sujeito, que poderá então referir-se a ele de maneira convicta (Dejours, 2017).

Assim, esta geração descrita como insubmissa à autoridade, desistindo de realizar-se, não hesitando mudar de trabalho e a fazer jogar os seus interesses sem se inquietar com os da empresa, corresponde finalmente à concepção prototípica do homem neoliberal.

Mas, definir uma geração deste modo, é ignorar os desastres atuais do mundo do trabalho e as ofensas infligidas pelo 'mercado de trabalho' às gerações mais jovens. Ofensas que passam pela experiência terrível do desemprego, bem como das novas formas de organização do trabalho que, pela precarização, mas sobretudo pelo empobrecimento do trabalho em si, conduz os jovens a saltar de empresa em empresa, a não investir muito em manter o trabalho e ganhar a sua vida.

A geração 'Y' não é nada mais do que uma fábula e os seus alegados comportamentos no trabalho são, portanto, seguindo Jean Pralong, 'histórias de gestores ou recomendações de consultores'. Essas histórias, naturalmente, permitem contrapor uma negação ao sofrimento no trabalho destes milhões de jovens que, confrontados com a dura realidade do trabalho, devem defensivamente limitar o seu compromisso, para que a experiência da desilusão e dos constrangimentos da organização do trabalho não os torne doentes.

Foi assim a história dos dirigentes de um *call center* de uma rede telefónica francesa, na qual intervimos, que interpretou a rotatividade absolutamente louca (90% com menos de 40 anos) como reflexo do diletantismo característico da geração 'Y', como tendo perdido o respeito tanto pela autoridade e pela empresa, quanto pelo valor do trabalho. Por outras palavras, as demissões em massa dos trabalhadores e as descompensações somático-psíquicas foram apreendidas como fator revelador de uma 'autodeterminação' desses indivíduos, de uma busca de liberdade dos sujeitos face aos constrangimentos da modernidade (Dalmas, 2016). Em nenhum momento, é claro, foram invocados o embrutecimento das pessoas face à sua tarefa - mesmo que elas próprias nos tenham explicado que tinham que 'colocar o seu cérebro' para trabalhar -, a brutalidade da avaliação quantitativa e do controlo, ou a standardização do trabalho que ataca a própria condição de sujeito.

Dito de outro modo, os supostos não-comprometimentos, desinvestimento ou mesmo cinismo face ao trabalho, considerados como característicos dos jovens desta geração, permite às empresas e aos políticos reverter a responsabilidade. Esta análise geracional permite, de facto, afirmar que são os jovens a causa das dificuldades encontradas no mundo do trabalho, sem nunca colocar em questão os modos de gestão das empresas.

Nesta perspetiva, a expressão 'Geração Y' constitui-se como uma forma suplementar tomada pelo pensamento emprestado (Dejours, 1998) e pelo imaginário social neoliberal, que, insistimos, tem como principal objetivo opor uma negação à realidade concreta e ao sofrimento das pessoas (Duarte, 2017). Sob a sua aparente inocuidade, a noção de 'Geração Y' parece ser mais uma pedra colocada na parede da negação do real e do sofrimento, que é conhecida por ser a pedra angular de todo o totalitarismo.

BIBLIOGRAFIA

Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. xxii, (53), 83-102. <https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2016-53-page-83.htm>.

Delaye, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entre-prise (RIMHE)*, 5, (1), p. 96-105.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur critique. Ascension sociale et structuration des idéaux. *Psychologie clinique et projective*, 23, (1), p. 45-68.

Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie*: Université Paris Descartes.

Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.

La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* <https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/fact-check-millennials-1.pdf>

Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

AUTOR

ANTOINE DUARTE

Institut de psychodynamique du travail ASTI

7 rue Clovis, 75005, Paris

Conservatoire national des arts et métiers

41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado em 2018.

Yoga

Anabela Simões

O YOGA é um conceito que se refere às tradicionais disciplinas físicas e mentais originárias da Índia, estando a palavra associada a práticas meditativas. No mundo ocidental, o YOGA foi adoptado como uma prática de actividade física, que tem a vantagem de ser calma e relaxante. No entanto, aparece, por vezes, também imbuído da vertente espiritual, geralmente associada à promoção de um estilo de vida que inclui a meditação e outros aspectos mais prosaicos como a alimentação. Numa sociedade tão materialista como aquela em que vivemos, o lado comercial compromete por vezes alguma seriedade que os promotores pretendam conferir ao YOGA.

A prática preconizada pelo YOGA é, em si, interessante, pois é imbuída de interiorização e aprendizagem do controlo corporal no seu sentido mais abrangente. Há no entanto, um inconveniente que decorre do baixo nível de preparação dos que propagam esta prática e o seu refúgio, muitas vezes artificial e guiado por fins comerciais, no lado religioso e fundamentalista frequentemente associado à prática do YOGA.

Coloca-se agora a necessidade de explicar porque se fala de YOGA num dicionário como o de Laboreal, considerando nomeadamente a minha área que é a da Ergonomia. Em primeiro lugar, porque há que derrubar alguns argumentos em prol do exercício físico como forma preventiva de alguns efeitos nocivos de trabalho mal concebido e estruturado; em segundo lugar, porque é necessário clarificar o que é Ergonomia e o seu alcance em contexto laboral. O YOGA, como prática de exercício físico ou como filosofia de vida, não tem realmente qualquer relação com Ergonomia.

A escassez do mercado de trabalho para absorver jovens profissionais oriundos de formações que recomendam práticas assentes no exercício físico levou-os a descobrir novos nichos de mercado que parecem proliferar. E não é só em Portugal que isto se passa, pois, para além do Brasil, onde há algumas organizações oferecendo este tipo de produto, na Europa também se tem verificado idêntica proliferação do exercício físico como meio preventivo de lesões músculo-esqueléticas no trabalho. O discurso adoptado é interessante, pois a ideia é vendida subtilmente como um substituto da Ergonomia, que preconiza condições de trabalho adequadas às características e ao modo de funcionamento humanos, assim como à natureza das tarefas em jogo. A criação destas condições ou a transformação das que

existem e devem ser optimizadas envolve custos muito mais elevados do que umas aulas de YOGA ou outra prática que seja apresentada como a solução preventiva eficaz e eficiente (baixo custo). Temporariamente, esta decisão é bem sucedida porque é agradável, envolve uma interrupção do trabalho e as pessoas andam felizes e até pensam que os problemas de saúde diagnosticados ou que tinham começado a surgir estão resolvidos. No entanto, isto não passa de uma panaceia, pelo que, a médio prazo, os problemas que não foram verdadeiramente prevenidos e atacados na sua génese, manifestam-se, por vezes seriamente agravados. Há ainda outro argumento utilizado pelos promotores destas práticas: é que elas oferecem exercícios de compensação relativamente às solicitações dominantes no quotidiano de trabalho. O problema é que o ser humano não é apenas a estrutura aparente nem funciona como uma engrenagem mecânica composta pelas peças que estão à vista. Esta perspectiva mecanicista foi há muito abandonada, pois o ser humano funciona globalmente. As decisões são guiadas por objectivos e motivações; as acções são programadas e controladas a nível do sistema nervoso central em função das tarefas em vista, expressando o modo de sentir, as competências e a experiência acumulada.

A prática de uma actividade física pode efectivamente ser benéfica e promotora de bem-estar se for bem escolhida e orientada. No entanto, isto é essencialmente uma decisão pessoal, uma escolha entre uma vasta oferta para a qual se sugere orientação em função da idade e de outros factores de ordem pessoal. As organizações poderão eventualmente estimular os seus colaboradores a praticar uma actividade física, como forma de promoção de um outro equilíbrio, proporcionando-lhes aconselhamento, tal como proporcionam outros benefícios. No entanto, esta prática não substitui a necessidade de conceber ou transformar o trabalho de modo a garantir as condições adequadas aos objectivos de uma produção eficiente e sustentável, que envolve obviamente uma evolução satisfatória do estado de saúde de quem trabalha.

O exercício facultado pela prática de YOGA pode ser interessante e enriquecedor pelo potencial da aprendizagem da própria corporalidade, mas não substitui nem escamoteia de forma nenhuma a baixa qualidade das condições técnicas, organizacionais e ambientais de trabalho existentes em muitas organizações.

AUTOR

ANABELA SIMÕES

Instituto Superior de Gestão/

Centro de Investigação em Gestão (CIGEST)

Rua Vitorino Nemésio, nº 5,

1750-306, Lisboa, Portugal

Texto original publicado em 2012.



Zona de desenvolvimento proximal e formação profissional

Pablo Granovsky

O conceito de *zona de desenvolvimento proximal* pode ser visto a partir da perspectiva construtivista de Lev Vigotski como uma forma de interpelar as perspectivas tradicionais sobre o modo de abordar os processos de aprendizagem num caminho que vai de uma questão individual, para passar a ser pensado como um problema coletivo e, por conseguinte, do vínculo do sujeito com os outros.

Segundo Vigotski, apoiada na interação com um adulto, a criança apresenta outras potencialidades para além das que manifesta desenvolvendo as suas atividades de forma autónoma, projetando-se desta forma em relação à sua situação presente, superando com maior facilidade os problemas cognitivos com que se confronta, distinguindo a atividade autónoma e independente, e a interativa e grupal. A zona de desenvolvimento proximal expressa que, mediante a ‘emulação’, torna-se difícil para a criança superar distintas situações problemáticas que se lhe apresentam. Pelo contrário, mediante a assistência, a mediação e a interação, a criança enfrenta com maior eficácia as situações mais próximas do seu ‘grau de desenvolvimento’.

Desta forma, as potencialidades diferenciais da criança, de passagem de um ‘saber fazer’ autónomo para um ‘saber fazer’ mediado por outro, configura o sinal mais relevante para dar conta do desenvolvimento dos seus saberes e aprendizagens, e da sua eficácia na resolução de problemas. Isto corresponde, de acordo com Vigotski, à sua zona de desenvolvimento proximal:

‘Em colaboração, a criança é mais forte e inteligente do que no trabalho independente, eleva-se, em termos do seu nível, para além das dificuldades intelectuais que resolveu, ainda que exista sempre uma distância fixa e regular que determina a divergência entre o trabalho independente e o trabalho assistido. As nossas investigações demonstraram que, com ajuda da imitação, a criança não resolve todos os testes que permanecem por resolver. Chega até certo limite, diferente para cada uma das crianças (...). Em colaboração, a criança resolve com maior facilidade tarefas próximas do seu nível de desenvolvimento; logo, a dificuldade na resolução cresce e, finalmente, passa a ser insuperável mesmo para a resolução em colaboração. A maior ou menor possibilidade de a criança passar do saber fazer por sua conta ao que sabe fazer

com assistência, constitui o sintoma mais sensível para caracterizar a dinâmica do desenvolvimento e do êxito da sua atividade mental. Coincide num todo com a sua zona de desenvolvimento proximal. (Vigotski, 2007, p.335).

Ou seja, o conceito de zona de desenvolvimento proximal, permite pensar processos de aprendizagem como um saber coletivamente gerado, supondo que exista interação entre um saber maduro, sistematizado, o do adulto, e um saber espontâneo, desorganizado, o da criança (Vigotski, 2007). O conceito chave que delimita a utilização habitual da noção de aprendizagem e/ou desenvolvimento para Vigotski, era o de individualização do discurso do sujeito com os outros, que se refere na sua origem às interações linguísticas intersubjetivas. Nesta interação complexa entre o ‘interno’ e ‘externo’, o autor russo, assinalava que as relações exógenas e intrapsíquicas – criança/adulto – transformavam-se em competências mentais endógenas e intrapsíquicas, que se referem ao processo de institucionalização do mundo subjetivo da criança com raízes nas relações comunicativas (Kozulin, 1995, p.26).

Isto expressa-se no manuseamento dos mecanismos de síntese e generalização na construção de saber, adicionados ao desenvolvimento do pensamento em ‘complexos’, o que permite orientar a criança para a construção de um saber mais sistemático. Esta construção de saber concetual configura, de acordo com Vigotski, a última etapa no processo de formação da criança e é a forma através da qual ela compreende e interpreta as situações nas quais está inserida. Neste desenvolvimento de construção de saber concetual, o eixo central é ocupado pela palavra em interação com o adulto. É através da mesma, que a criança direciona o seu olhar para certas características, realiza os processos de síntese, de simbolização e codificação do saber abstrato, e a utiliza como um sinal altamente sofisticado e construído coletivamente.

‘O conceito surge quando uma série de atributos já abstraídos são sintetizados novamente, e quando a síntese abstrata obtida deste modo se converte na forma fundamental de pensamento mediante a qual a criança compreende e interpreta a realidade que a rodeia. Como já tínhamos dito, neste processo de formação dos

verdadeiros conceitos o papel decisivo pertence à palavra. Precisamente por meio da palavra, a criança dirige voluntariamente a sua atenção para determinados atributos, por meio da palavra sintetiza-o, por meio da palavra simboliza o conceito abstrato e opera com ele como o sinal mais elevado de todos os que foram criados pelo pensamento humano ‘ (Vigotski, 2007, p.249).

Por esse motivo, na zona de desenvolvimento proximal é central, para entender o processo de aprendizagem, a análise de regras e convenções que ordenam as palavras e seus modos de utilização (gramática-sintaxe), como fenómenos característicos do discurso interno, e como as que definem a origem do diálogo com o outro, no âmbito de uma reflexão para si mesmo.

Dito de outra forma, Vigotski situa no discurso interno (discurso do sujeito para consigo próprio) o processo efetivo individual, como o modo como o discurso e a reflexão são predefinidos pela cultura. Estes esquemas discursivos, baseados em normas culturais, são reorganizados no modo de reflexão verbalizada individualmente a partir da passagem da interação com o outro, externa, ao discurso interno. Assim, a compreensão comunicativa e o diálogo subjetivo – reflexão interna –, apresentam-se como o eixo de maior relevância na análise deste autor (Kozulin, 1995).

Num outro plano de análise, o conceito de zona de desenvolvimento proximal é útil, entre outras coisas, para a análise de processos coletivos de aprendizagem baseados na prática e na experiência, e de forma central para pensar processos como os da *formação profissional*. Assim, a partir do enfoque vigotskiano toda a atividade de aprendizagem profissional é ‘situada’, uma vez que é na relação entre o adulto/especialista – saber sistematizado - e a criança/aprendiz – saber espontâneo e desorganizado –, que a chave do desenvolvimento se encontra, no caráter negociado do significado e na natureza comprometida (ou seja, orientada por problemas) da atividade de aprendizagem.

Considerado este conceito para abordar processos de aprendizagem associados ao mundo do trabalho, pode assinalar-se que a zona de desenvolvimento requer uma ‘transação’ entre o ‘especialista’ e o ‘aprendiz’. A interação é, portanto, determinante para a aprendizagem. Isto é, o intercâmbio linguístico-cognitivo que se realiza em

torno de diversos ‘objetos’ de conhecimento aparece como o modo chave de geração de todo o saber. Saber este que está fortemente ligado e é dependente na sua organização da experiência do sujeito e da abertura de possibilidades de aprendizagem.

Então, a zona de desenvolvimento proximal, onde os conceitos espontâneos desenvolvidos na experiência de uma criança/aprendiz, empiricamente abundantes, mas desorganizados, se encontram com a sistematização e lógica do raciocínio adulto/ especialista, mostra-nos que, como resultado de tal encontro, a «debilidade» do raciocínio espontâneo fica compensada pela robustez da lógica sistemática e/ou científica.

No campo do mundo do trabalho a aprendizagem associa-se, então, às possibilidades de cooperação entre os intervenientes em interação, e à existência de um contexto, no qual sejam identificáveis as regras e lógicas de ação, tal como acontece num processo de trabalho. Ou seja, pode pensar-se o conceito de zona de desenvolvimento proximal, no campo da formação profissional, associado a uma organização sociocultural do espaço de trabalho; e que assume a forma de atividade em comum e de circulação de habilidades e/ou saberes.

Sob estas regras, na relação entre aprendiz e mestre, nesta zona de desenvolvimento vigotskiana, a capacidade de resolver problemas é com frequência capacidade de os representar corretamente, sendo então claro o vínculo entre aprendizagem e competências linguísticas do sujeito enquanto habilidades argumentativas de interação e comunicação.

BIBLIOGRAFIA

Kozulin A. (1995). Vigotski en contexto. In Vigotski L. (1995) *Pensamiento y lenguaje*, (pp. 12-44) Barcelona: Paidós.

Vigotski, L. (2007). ‘Pensamiento y habla’. Buenos Aires: Colihue.

AUTOR

PABLO GRANOVSKY

Observatorio de la Díada Educación – Trabajo
Fundación de la Unión Obrera de la
Construcción de la República Argentina
Azopardo 954, C1107ADP Ciudad Autónoma
de Buenos Aires, Argentina
Universidad Nacional de La Matanza
Florencio Varela 1903, B1754 San Justo,
Pcia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2018.

Zootecnia

Jocelyne Porcher

De 1843 a 1848, o Conde de Gasparin (1783-1862), cidadão francês, Membro da *Académie des Sciences* (Academia das Ciências) e da *Société Centrale d'Agriculture* (Sociedade Central de Agricultura), antigo prefeito, antigo ministro do Interior, e cujas obras sobre as questões da agronomia eram então muito reconhecidas publica, para proveito dos agrônomos e dos proprietários, um Curso de agricultura em seis volumes (Gasparin, 1843/1848) destinado a firmar a agricultura como uma ciência no sentido mais estrito do termo: “a ciência tecnológica dos vegetais”. A agricultura, escreveu Gasparin, “é a ciência que procura os meios de obter produtos a partir dos vegetais da maneira mais perfeita e mais económica”. Mas que lugar se deve dar aos animais nesta ciência agrícola? – interroga-se Gasparin. Sabemos, como sublinhou Thaer ^[1], que a actividade agrícola é dependente dos animais. No entanto, explica ele, entre o criador e o cultivador, trata-se de duas artes bem diferentes, razão pela qual é conveniente separar as duas ciências – a agricultura, por um lado, e a zootecnia, por outro lado. Este termo de “zootecnia” que aparece pela primeira vez, ao que parece, na obra de Gasparin abrange na verdade várias disciplinas (a criação do gado, mas também a higiene veterinária, a economia do gado, a multiplicação dos animais...). Ele será retomado aquando da criação da primeira cátedra de zootecnia no Institut Agronomique de Versailles ^[2] (Instituto Agronómico de Versalhes), de que Gasparin foi director. Emile Baudement ^[3] que, segundo Sanson ^[4], encaminhou “solidamente a zootecnia nas vias experimentais”, foi o primeiro titular.

As transformações da pecuária e da agricultura em França mas também em Inglaterra ^[5], o que é designado pelo termo de “revolução agrícola”, foram trazidas pelo desenvolvimento das ciências e das técnicas a partir do século 17. A evolução das relações sociais, o desenvolvimento das cidades e da indústria, e de uma maneira mais global a expansão do capitalismo, tiveram importantes efeitos sobre as formas de produzir na agricultura. Note-se que a zootecnia nasce na França do Segundo Império, num período de profundas transformações sociais e económicas. As vias de caminho-de-ferro multiplicam-se, e neste sentido o mundo rural e a sua relação com as cidades evolui. Os rurais migram para as cidades, o maquinismo desenvolve-se ao mesmo tempo que as fábricas. A alimentação dos rurais e dos cidadãos muda: o consumo de carnes e de produtos

lácteos aumenta apoiado sobre uma forte expansão dos efectivos animais. Apesar da multiplicação de “quintas-modelo” ou de “quintas-escola”, é na burguesia rural que se encontram os pioneiros da agricultura moderna bem mais do que junto dos camponeses. Na época em que emerge a zootecnia, como escreveu Gromas, “a grande indústria, o grande comércio, a alta banca formaram uma oligarquia poderosa, capaz de impor as suas vontades ao governo... a própria cultura não cessou de industrializar-se e de comercializar-se” (Gromas, 1947, p. 218, tradução livre).

A zootecnia, apoiada sobre a biologia e a economia, impôs-se como “tecnologia das máquinas-animais, ou ciência da sua produção e da sua exploração”, tal como a definiu André Sanson no seu Tratado de zootecnia em cinco volumes, publicado de 1877 a 1882 (Sanson, 1877/1882) e primeira obra do género. A representação da pecuária como “produção animal” constitui, e Sanson realça-o, uma concepção nova: “é a primeira vez que é questionado relativamente ao gado os lucros que a sua exploração pode dar”. Do ponto de vista da ciência, esta evolução constitui efectivamente uma ruptura epistemológica, e para além de um contributo teórico e de um esforço de síntese de diferentes disciplinas que se interessavam então pelos animais de criação, trata-se mais amplamente de uma profunda mudança de representação do mundo vivo. Se o próprio Sanson adere, quase sem reserva, a esta representação, ele nota como esta evolução teórica suscitou resistências junto dos agrónomos e dos veterinários: “Uma tal maneira de encarar a zootecnia (os que não estão ao corrente da sua história terão dificuldade em acreditar) remonta há somente pouco tempo. Os nossos antecessores e ainda alguns dos nossos contemporâneos, em França e no estrangeiro, não a consideraram e não a consideram senão pelo seu lado exclusivamente técnico, procurando responder às condições de uma certa estética ou de fazer a produção animal atingir o seu máximo de intensidade. Para os autores a que fazemos alusão, o progresso nestas matérias consiste simplesmente em produzir ou explorar os mais bonitos animais, aqueles cujas formas mais se aproximam de um tipo ideal que se escolheu em cada género. É, tal como estabelecemos, uma noção relativamente nova, que consiste em encarar a exploração dos animais agrícolas como devendo produzir benefícios directos” (Sanson, 1888, p. 329, tradução livre).

Para Sanson, o objectivo é de conceptualizar a relação de trabalho com os animais a fim de lhe dar uma real eficácia técnica e económica. Do ponto de vista de Sanson, os camponeses são prisioneiros do seu arcaísmo e somente o progresso lhes permitirá escapar à sua difícil condição. Tal como ele enfatiza, “é certo que o cérebro permanece vazio quando o estômago tem fome”. Fazer os camponeses sair da sua ignorância e da sua falta de cultura é primeiramente melhorar a sua situação económica. Progresso científico e técnico e o progresso social andam assim de mãos dadas. Este argumento geral do progresso humano, que encontraremos após a segunda guerra mundial em Dumont (1946), por exemplo, irá gradualmente desaparecer em favor de argumentos mais concretos e contextuais ligados às guerras sucessivas, à procura de produtividade e de rentabilidade das produções animais, e à primazia, não discutida dentro da disciplina zootécnica, da racionalidade instrumental (Dechambre, 1868-1935; Diffloth, 1876-1951; Laplaud, 1883-1971). Como escreveu Laplaud: “a zootecnia tem por objectivo ensinar a teoria e a prática dos meios de ganhar dinheiro na agricultura com os animais domésticos” (Laplaud, 1940, p. 2, tradução livre).

A zootecnia, geral e especial, tem portanto uma visão primeira de vulgarização do conhecimento científico relativo aos animais e ao trabalho com os animais, e da eficácia técnica e económica do trabalho. Trata-se de responder às questões seguintes: o que é um animal de criação? Porquê trabalhar com animais e como?

Note-se que a zootecnia propõe-se responder a estas questões *hic et nunc*. A zootecnia apresenta-se como uma ciência experimental em ruptura com o empirismo dos naturalistas e camponeses. Nem Sanson nem os seus sucessores propõem fazer, previamente ao estabelecimento da sua doutrina, o balanço sobre os conhecimentos acumulados por gerações de camponeses que viveram no dia-a-dia com os seus animais. Sanson funda os princípios da zootecnia como se a página das nossas relações de trabalho com os animais estivesse em branco.

O que é um animal de criação?

É uma máquina, ou em razão da sua função económica, deve ser considerada como tal: “os animais domésticos são máquinas, não

no sentido figurado da palavra, mas na sua mais rigorosa acepção, como o admitem a mecânica e a indústria. São máquinas, da mesma forma que as locomotivas dos nossos caminhos-de-ferro, como os equipamentos das nossas fábricas onde se destila, onde se fabrica o açúcar, o amido, onde se tece, onde se mói, onde se transforma uma matéria qualquer. São máquinas que prestam serviços e produtos” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre). Todavia, esta máquina, que não criamos, deve ser conhecida com precisão no seu funcionamento, a fim de se tirar dela o melhor partido: “Mas essas admiráveis máquinas foram criadas por mãos mais poderosas que as nossas; nós não fomos chamados a regradar as condições da sua existência e do seu funcionamento e, para as conduzir, multiplicar, modificar, devemos conhecê-las sob pena de as destruir e de deixar tomar no jogo fatal das suas engrenagens as nossas dores, o nosso tempo, os nossos capitais. Quanto mais conhecemos a construção dessas máquinas, as leis do seu funcionamento, as suas exigências e seus recursos, mais nos podemos implicar com segurança e vantagem na sua exploração” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre).

Os animais domésticos são máquinas, mas não o são todos, e se o são, não é por natureza, mas por destino: “certos animais domésticos são qualificados de máquinas animais, precisamente por causa de suas funções económicas; elas distinguem-nos dos outros, vivendo como eles ao lado do homem, na sua morada (domus) pelas utilidades de vários géneros que eles produzem ou fornecem” (Sanson, 1907, p. 19, tradução livre). Porque, tal como escreveu Sanson: “Nós sabemos que, no estado actual da ciência, os animais devem ser considerados como máquinas que se trata de construir e de alimentar para obter transformações úteis, matérias-primas ou força-motriz” (Sanson, 1888, p. 330, tradução livre). É este estado incerto da ciência zootécnica que exprimiu Baudement: “Dizer que a zootecnia é uma ciência, é exprimir um desejo e uma necessidade, mais do que constatar um facto, e, se é verdade que a ciência agrícola tem quase tudo para criar, isso é particularmente evidente para a Zootecnia (Charnacé in Baudement, 1868).

Paul Dechambre no seu Tratado de zootecnia publicado em 1928 (a primeira edição data de 1900), depois de ter admitido que os animais são provavelmente providos de inteligência e de sensibilidade, precisa que o objectivo do adestramento é de adaptar os animais às suas

funções. O meio mais eficaz é de tornar o animal uma besta.

“Os filósofos e os fisiologistas, os observadores do nosso tempo abandonaram totalmente as ideias de Descartes e de Buffon e, adotando os princípios de Condillac, reconhecem que os animais são dotados tanto de instinto como de inteligência. A primeira destas faculdades facilita-lhes a luta pela existência, reduzindo à fase puramente reaccional todos os fenómenos sensitivos aos quais a espécie foi exposta por muitas gerações; é a repetição dos mesmos actos que os tornou automáticos. A sua inteligência é suficiente para lhes permitir modificar as suas acções quando as causas exteriores são transformadas, para adaptar finalmente as reacções aos estímulos. O instinto fornece a resposta necessária a estímulos sempre idênticos; a inteligência provoca uma resposta variável a diferentes estímulos. O adestramento deve ter por efeito submeter esta inteligência e transformar o animal num desses autómatos de que fala Descartes, que não executará outros actos senão os que lhe são comandados” (Dechambre, 1928, p. 448, tradução livre). Como, aliás, Charnacé escreveu: “Toda a raça chegada à sua perfeição é o produto da inteligência humana combinada com as forças da natureza; as raças aperfeiçoadas nascem de necessidades determinadas, em condições definidas e seguindo a lei do progresso. O verdadeiro nome que devemos dar-lhes é o de raças industriais, todos os outros são apenas os produtos incultos de terras incultas, da pobreza e da ignorância. Nós resumiremos portanto este estudo dizendo com Baudement: “a perfeição para a organização da produção zootécnica consiste, como para a organização de toda a produção industrial, na divisão do trabalho, ou seja, na especialização dos animais” (Charnacé, 1868, p. 55, tradução livre).

Porquê trabalhar com os animais e como?

A necessidade de considerar os animais domésticos como máquinas e a primazia dos objectivos económicos das actividades de pecuária são realçadas por Sanson e “qualquer controvérsia sobre este assunto seria absolutamente inútil. A opinião é fixada agora... (sobre este ponto), que é essencial e de uma fecundidade indiscutível, não há controvérsia possível” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre). Trabalhar com os animais reenvia às racionalidades técnico-económicas, à exclusão de qualquer outra racionalidade e, nomeadamente, da ra-

cionalidade relacional. Trabalhar com os animais, ou melhor, com as máquinas animais, não visa senão gerar lucro. Lucro para as fileiras de produção tal como o precisaram os sucessores de Sanson, e para os próprios camponeses um rendimento razoável. O animal deve ser exactamente adequado à sua função económica, do ponto de vista do seu estatuto, o de máquina animal, e no trabalho real: especialização de raças, aprisionamento dos animais, redução da sua esperança de vida... Tal como precisa Sanson, a zootecnia “visa o útil e não o belo”, porque “se trata de realizar lucros. Para a zootecnia, o melhor animal não é aquele que seria reconhecido como o mais belo nos concursos baseados num ponto de vista estético, mas aquele que traz mais, cuja exploração é a mais lucrativa” (Sanson, 1907, p. 9, tradução livre). A aplicação da doutrina zootécnica só poderá ser efectiva após a segunda guerra mundial graças às inovações resultantes da guerra (antibióticos, vitaminas sintéticas) e ao desenvolvimento de fileiras de produções animais (alimentação do gado, edifícios, genética, indústria farmacêutica...). Os sistemas industriais são, assim, a expressão desta doutrina. Para a organização do trabalho nestes sistemas, os animais são máquinas-animais, instrumentos ou produtos, e são tratados como tal. Tal não é o caso para os próprios trabalhadores que, quotidianamente, vivem e trabalham com animais em grande proximidade. Esta distância entre a doutrina que preside à organização industrial do trabalho com os animais, e a partilha de afectos e de sensibilidade em jogo no real do trabalho com os animais é uma causa de sofrimento ético para os trabalhadores que são levados a agir de uma maneira que o seu sentido moral, construído à prova do trabalho com os animais, reprova.

A doutrina zootécnica está talvez hoje em processo de evolução, embora, mesmo nos manuais recentes de zootecnia que tentam trazer um novo olhar sobre a disciplina, não haja uma história da zootecnia que permita compreender as origens da disciplina, os seus objectivos e a sua validade na sociedade actual. É assim que encontramos, ainda hoje, as definições da zootecnia. A zootecnia é o “estudo científico da criação de animais, da sua reprodução e da sua adaptação a necessidades determinadas” (Petit Robert); “a zootecnia é uma disciplina de aplicação que, procedendo das ciências biológicas e humanas, tem como objectivo aplicar as técnicas mais sofisticadas ao serviço da criação de animais [cf. produção animal]” (Enciclopédia

Universalis); a zootecnia é “a arte de aperfeiçoar os animais domésticos, e de os adaptar a necessidades determinadas” (Littré).

Note-se que os zootécnicos de hoje, não são talvez os que se definem como tal. A zootecnia dos sistemas de criação animal, mesmo se isso não é conceptualizado, tem na verdade mantido a distância relativamente à doutrina original. Pelo contrário, os biólogos e os comportamentalistas, que se definem como etólogos (applied ethology) são de facto herdeiros directos de Sanson e de Dechambre. Trata-se sempre, para eles, de adaptar os animais às suas funções económicas, de “conciliar bem-estar animal e produtividade”. Sanson utilizava um outro vocabulário, mas o seu objectivo era já bem esse, porque tinha de ser, já em meados do século 19: “satisfazer os gostos ou mesmo os caprichos dos consumidores, que pela sua situação, não podem ou não querem ser eles próprios produtores” (Sanson, 1888, p. 332, tradução livre).

Se a criação de animais está hoje em plena mutação e se novas questões se colocam aos criadores e a todos os que vivem e trabalham com os animais, não poderia a zootecnia, apoiada pelo menos tanto na sociologia como na economia, ser actualmente definida como uma ciência da relação de trabalho com os animais?

BIBLIOGRAFIA

Baudement, E. (1868). *Les Mérinos. Précédé de Considérations générales sur l'espèce ovine par le Comte Guy de Charnacé*. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: Editeur Delagrave et Cie.

Charnacé, G. (1868). *Considérations générales sur l'espèce ovine*. In Emile Baudement, *Les mérinos*. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: De Charles Delagrave et Cie.

Dechambre, P. (1928). *Zootecnie générale*. (4ème édition). Paris: Librairie agricole de la maison rustique.

Dumont, R. (1946). *Le problème agricole français. Esquisse d'un plan d'orientation et d'équipement*. Bibliothèque de l'économie contemporaine.

Gasparin, A. (1843/1848). *Cours d'agriculture*. 6 volumes. Paris: Librairie agricole de la Maison rustique.

Gromas, R. (1947). *Histoire agricole de la France*. Chez l'auteur à Mende. Lozère.

Laplaud, M. (1940). *Cours de zootechnie générale*. (Fascicule 1). Paris: Librairie scientifique Claude Hermant.

Sanson A. (1877/1882). *Traité de zootechnie*. 5 volumes. Paris: Librairie agricole de la Maison rustique.

Sanson, A. (1888). *Traité de zootechnie*, tome II. (3ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

Sanson, A. (1907). *Traité de Zootechnie*. Tome I. (5ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

NOTAS

[1] Albert Thaër (1752-1828), agrônomo que colocou em evidência a noção de fertilidade dos solos.

[2] Este instituto teve um tempo de vida muito escasso (1848-1852).

[3] Emile Baudement (1816-1863) teve uma influência importante sobre o conteúdo da zootecnia ainda que tenha sido de origem mais versado nas ciências naturais.

[4] André Sanson (1826-1902) foi veterinário e professor de zootecnia na *École d'Agriculture de Grignon*, depois no *Institut National Agronomique de Paris*, em 1877, pouco tempo depois da sua abertura.

[5] Robert Bakewell (1725-1795) trouxe assim inovações em matéria de alimentação e de selecção dos animais.

AUTOR

JOCELYNE PORCHER

INRA (Institut National de la
Recherche Agronomique)

UMR (Unité Mixte de Recherche)

Innovation, Montpellier

INRA Innovation, 2 Place Viala,

34060 Montpellier cedex 1, France

Texto original publicado em 2012.

Posfácio: Um dicionário- ferramenta para melhor compreender e transformar a vida no trabalho

Jussara Brito

Este Dicionário é resultado de um belo trabalho coletivo, fruto de colaborações internacionais que foram tecidas com muito carinho, em torno do projeto de construção da Revista Laboreal. Seus verbetes apresentam discussões sobre conceitos, expressões, temas e abordagens, sempre definidos em sintonia com os debates que mobilizavam não só pesquisadores profissionais, mas também o conjunto de trabalhadores e a sociedade de modo geral, ao longo dos anos em que foi sendo urdido. Nesse sentido, o Dicionário reflete preocupações acadêmico-científicas e sociais presentes em diferentes momentos de sua montagem, além de contemplar ferramentas fundamentais para a análise e a intervenção sobre as situações de trabalho. O importante conceito de Atividade abre a sequência de vocábulos, com um texto em que Yves Schwartz apresenta uma rica síntese da conceitualização por ele formulada, com base nas publicações em que mostrou suas conexões e fundamentações teóricas (Schwartz, 2000; Schwartz & Durrive, 2010).

Pode-se dizer que o Dicionário tem um caráter histórico, inclusive porque as contribuições de autores de diferentes países, idiomas, formações, inserções e experiências profissionais trazem as marcas dos contextos em que foram gestadas. Sua composição nos permite circular por diferentes dimensões do trabalho, através de textos que nos convidam à reflexão e à crítica, abrindo diversas perspectivas de compreensão. Portanto, penso que este livro se caracteriza como um dicionário-ferramenta, um dicionário contemporâneo, aberto a novas ideias e ao diálogo.

Por exemplo, dentre outras figuras extraordinárias, Catherine Teiger nos convida a uma reflexão epistemológica – ainda atual e imprescindível – ao tratar dos questionamentos dos ergonomistas atuantes na França, nas décadas de 60/70 do século passado (quando foi-se engendrando a Ergonomia da Atividade), a respeito da pertinência de estudos exclusivamente de laboratório no âmbito das ciências do trabalho. Ela indica no texto que o encontro entre a demanda operária e a investigação universitária resultou em uma mudança radical do objeto de investigação e da démarche adotada, que envolveu a decisão de sair do laboratório para ver o que acontecia no terreno e, assim, elaborar hipóteses mais condizentes com o trabalho real. Um rico processo que já estava em desenvolvimento promissor desde o início do século passado, com Suzanne Picaud (em laboratório diri-

gido por Jean Maurice Lahy). Lembrando de iniciativas semelhantes, como as que ocorreram no mesmo período na Itália e no Canadá, Catherine destaca que esta *démarche* implica a *sinergia* entre conhecimento e ação. Como ela própria vivenciou este momento, seu relato e análise adquirem um sentido especial. Aliás, mesmo sendo então uma jovem ergonomista, ela já se mostrava, naquele período, atenta à defasagem entre as palavras das operárias e dos operários (Teiger et al., 2004), o que se evidenciava nos encontros propiciados pela articulação entre pesquisa e ação sindical. A meu ver, sua reflexão é central para todos que se dedicam à análise dos problemas enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras em suas atividades cotidianas. Reflexão que precisa ser permanentemente retomada, reelaborada e aprofundada, tendo em vista a contínua reafirmação de propostas metodológicas e técnicas que associem pesquisa e intervenção sobre os processos produtivos. Foi essa percepção que nos estimulou a oferecer um curso no Rio de Janeiro, em 2018, a propósito do “paradigma da formação dos atores na e pela análise do trabalho, para e pela ação”, cuja construção internacional é apresentada em livro organizado por Catherine Teiger e Marianne Lacomblez (2013). O curso contou com a presença de Marianne Lacomblez, como convidada internacional, e envolveu pesquisadores de quatro instituições sediadas no estado do Rio de Janeiro (Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ, Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, Universidade Federal Fluminense – UFF, e Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO).

Nessa linha, a contribuição de Ivar Oddone ao Dicionário é um presente para os leitores: no verbete ele desenvolve a noção de Experiência a partir de um ‘resgate’ sobre o significado que o vocábulo passou a assumir após quatro décadas de pesquisas e assessorias (especialmente aos sindicatos), visando mudanças efetivas nas relações entre o trabalho e a saúde. Oddone (falecido em 2011) deixou-nos um importante legado conceitual, metodológico e técnico, com as propostas concretizadas através do Modelo Operário Italiano de luta pela saúde e produção de conhecimento (MOI), juntamente com Alessandra Re e Gianni Brianti (1981), além de outros colaboradores. Então, é realmente um privilégio ter acesso ao pensamento de Oddone, materializado em parágrafos escritos em 2007 (e traduzidos para português e espanhol, nas respectivas edições do livro) aos seus 84 anos!

Com o MOI temos uma forma original de estabelecer as relações do trabalho com a saúde, na qual se destaca a ênfase nos saberes singulares dos trabalhadores que conformam grupos vinculados a contextos específicos (grupos homogêneos), “territorializados”. Conforme Oddone sublinha em seu texto, essa mudança de perspectiva remete à necessária atenção aos meios concretos de trabalho, pelos profissionais de saúde, visando uma análise das possíveis causas de adoecimento que considere as condições de trabalho e a experiência dos trabalhadores. Cabe salientar que as experimentações conduzidas pelo MOI são um marco também para a Saúde Pública brasileira, conduzindo ao desenvolvimento do campo chamado ‘Saúde do Trabalhador’. Por esse motivo, recentemente, foi reeditado no Brasil um livro que é considerado referência deste campo, intitulado “Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde” (Oddone et al., 2020). Traduzido da publicação italiana de 1977, a edição brasileira de 1986 deste livro foi apresentada pelo médico sanitário David Capistrano, que também foi político, como prefeito da cidade de Santos, em São Paulo. Ele assim definiu o livro: “é ao mesmo tempo um valioso instrumento de trabalho prático e um importante testemunho da rica experiência de luta da classe operária e dos trabalhadores daquele país, pela saúde e pelo saneamento dos ambientes de trabalho” (Capistrano, 2020, p. 22). Esta segunda edição foi ampliada com um anexo composto por oito capítulos escritos por autores brasileiros, que tratam de suas experiências e reflexões inspiradas no MOI. O prefácio, de autoria de Marianne Lacomblez e Alessandra Re, e o posfácio, escrito por Yves Schwartz, complementam a obra, com considerações que propiciam um aprofundamento da história do MOI e o entendimento de sua importância para o Brasil.

No Dicionário encontramos, ao menos, três textos que dialogam diretamente com as questões que são apresentadas por Oddone. No verbete que tive a oportunidade de elaborar, a propósito da noção de Saúde, procurei mostrar o quanto a concepção positiva de Georges Canguilhem é fecunda para as intervenções e pesquisas que visam transformar os modos de vida e trabalho, uma vez que aposta na normatividade do vivente. Essa capacidade individual e coletiva de instituir normas mais apropriadas ao viver, em reação às normas propostas/impostas pelo meio (como ocorre nas organizações), é ligada aos saberes que são procedentes da experiência, como explica Abdallah

Nouroudine em sua contribuição ao Dicionário (verbetes Normas). Experiência individual e coletiva, que se expressa na própria atividade, mas que pode reverberar em movimentos pela conquista de um ideal de saúde e por melhores condições de trabalho.

Assim, também ressaltando a importância de movimentos em defesa da vida, que se apoiam na articulação entre conhecimento e ação, Annie Thébaud-Mony conclui seu texto trazendo o exemplo emblemático do uso do amianto, com a afirmação de que a lógica indenizatória presente nas políticas públicas francesas relativas aos riscos profissionais só se rompe quando os vitimados se organizam e interpelam a justiça em nome do direito à saúde e à dignidade. Já a contribuição de Laura Centemeri, a respeito do grave acidente de Seveso, é esclarecedora quanto ao processo que conduziu a mudanças na compreensão de gestão de riscos deste porte e natureza. Nas Directivas “Seveso 2 e 3” a gestão desses riscos passou a ser vista como um problema de ‘governança’ e não exclusivamente uma questão técnica e reservada aos especialistas profissionais, permitindo assim a participação dos diferentes atores envolvidos nas decisões a serem tomadas.

Penso que é importante destacar ainda outros textos do Dicionário que propiciam um olhar crítico a respeito de algumas concepções ou abordagens metodológicas que, ao contrário, buscam enquadrar os objetos de estudo em padronizações rígidas. É o caso do artigo elaborado por Marianne Lacomblez e Nicole Vezina, a respeito do método criado por Karasek para investigação sobre o *stress* no trabalho; da análise sobre o conceito de Modelo, feita por Michelle Aslanides e ainda da discussão elaborada a partir do vocábulo ‘Queijo’, em que Diego Turjansk aborda os limites do modelo do queijo suíço, que seria ‘um velho desconhecido’, conforme se expressa o autor. Trata-se de um conjunto de textos que contribuem para a reflexão sobre os inúmeros e inesperados desafios encontrados no desenvolvimento de pesquisas e intervenções que privilegiam a abordagem do trabalho real, com suas variabilidades e infidelidades.

Nesse sentido, a exposição de Roland Le Bris a respeito das chamadas “ergo disciplinas”, ressaltando alguns elementos que são comuns em suas análises, certamente ajuda o leitor a identificar as riquezas e particularidades deste modo de pensar o trabalho que se desenvolveu a partir dos anos 1980, em diferentes áreas (a psicanáli-

se, a ergonomia, a filosofia), tendo o ponto de vista da atividade como eixo articulador. Um pensamento que orienta os diversos textos deste Dicionário, conferindo-lhe coerência interna.

Outro aspecto que aproxima essas disciplinas, para Le Bris, refere-se ao enriquecimento da análise do trabalho através da inclusão da subjetividade, citando o conceito ergológico de debate de normas, a adoção do termo “o trabalhar” pela Psicodinâmica do Trabalho e a identificação do trabalho como um conflito entre registros impessoal, transpessoal, interpessoal e pessoal para a Clínica da Atividade. Nesta interessante síntese, o autor indica que a análise clínica, defendida pelas ergo disciplinas (incluindo a Ergonomia), supõe “uma investigação precisa, rigorosa, fundada numa cointerpretação distanciada de uma postura ativa” (p. 615). Antes de dar pistas sobre o que as afasta e as diferencia (como o leitor pode ver em seu texto), o autor cita Daniellou (2015) para ressaltar que todas partilham do entendimento de que a saúde é uma construção e partem do pressuposto de que as mulheres e os homens são impregnadas de suas histórias pessoais quando estão em atividade de trabalho.

É oportuno aqui fazer uma nota sobre as relações de gênero. Essas histórias pessoais que acompanham as mulheres e os homens no desenvolvimento de suas atividades são claramente marcadas pelas relações de poder que definem e são realimentadas pela divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009). Por esta razão, a inclusão de um texto em torno da temática de Gênero no dicionário, escrito por Karen Messing, merece ser registrada, pois indica sua importância para o enriquecimento das diversas abordagens. A meu ver, a análise das dinâmicas entre as normas antecedentes e renormatizações, conforme sinaliza a Ergologia, ou entre trabalho prescrito e trabalho real, tarefa e atividade, deve considerar de que forma a dimensão sexuada se manifesta. Com uma pesquisa junto a trabalhadoras da indústria química no Brasil (anos 1990), foi possível observar que havia uma prescrição naturalizada do trabalho (Brito, 1999), baseada na ideia de que existiriam qualidades inatas femininas. Já em um estudo sobre a atividade de trabalho de cuidadores e cuidadoras, a incorporação da literatura sobre as relações sociais de sexo, em especial os materiais elaborados por Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007), foram decisivos para compreender como suas atividades de trabalho (naturalizadas e invisibilizadas pela associação com o trabalho doméstico-

-maternal) relacionavam-se ao processo saúde–doença vivenciado (Masson, Brito, & Souza, 2008).

Acredito que as *démarches* epistemológicas, assim como as disciplinas e abordagens que buscam associar conhecimento e ação sobre o trabalho poderão dar mais um salto teórico-metodológico à medida que colocarem também os problemas referentes às relações de gênero em foco. Vale lembrar, por exemplo, que a abordagem Psicodinâmica do Trabalho tem avançado bastante no entendimento dos sistemas defensivos operados pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores no curso de suas atividades. De fato, o encontro com a sociologia das relações sociais de sexo (Hirata & Kergoat, 1988) impulsionou o desenvolvimento de suas construções teóricas (e práticas) sobre a dinâmica sofrimento/prazer (Dejours, 1999; Molinier, 2004). Também é interessante registrar a contribuição de Helena Hirata ao Congresso da Self (Sociedade de Ergonomia de Língua Francesa) realizado em Lille, França, em setembro de 1992, com uma exposição sobre a divisão sexual e internacional do trabalho (Hirata, 1993).

Uma maior atenção ao trabalho doméstico, devido a seu caráter indissociável do trabalho profissional, seria um passo bem interessante nessa direção. Afinal, superar a dicotomia micro-macro deve ser uma meta quando se objetiva intervenções mais efetivas sobre problemas concretos e situados vinculados às atividades de trabalho. Considerando que a atividade é matriz da história (Schwartz, 2000) e a divisão sexual do trabalho é a base material das relações de gênero (Kergoat, 2009), mudanças situadas são também potencialmente geradoras de transformações mais amplas, consistentes e profundas.

Este pequeno texto não tem como proposta tecer considerações sobre todos os verbetes que, cada um a seu modo, tanto enriquecem o Dicionário. A intenção é mais discreta: exercitar algumas conexões entre os vocábulos que me mobilizaram de forma mais evidente, em função de minha própria atuação como pesquisadora. Várias outras conexões podem ser feitas, dependendo dos interesses específicos dos leitores, pois os textos encontrados neste livro possibilitam a incursão em temas e discussões de diversas áreas específicas: do âmbito da Educação e Trabalho (ver os vocábulos: Competência, Formação, Novato, Zona de Desenvolvimento Proximal e Formação Profissional), da Linguística (Dialogismo, Linguagem), das Clínicas do Trabalho (Gênero e Estilos, Metis, Tempo, Violência), entre outros do-

mínios. Apresenta também a possibilidade de que se tenha acesso a ideias pouco difundidas ou expressões que precisam de maior conceitualização (como, por exemplo, os textos a propósito das questões relativas à Historicidade, à Preguiça e à Queixa). Também encontramos vocábulos que podem nos surpreender, mas que propiciam o debate sobre iniciativas que precisam ser problematizadas, como a introdução da prática de Yoga e de exercícios físicos nos locais de trabalho, em detrimento de ações que visem mudanças nas situações nocivas à saúde.

Não obstante o amplo leque de temas contidos neste livro, há um elo que dá unidade às diferentes contribuições: os autores buscaram tratar os vocábulos com um olhar que privilegia o ponto de vista da atividade e sempre o fazendo de forma aberta. A ideia de Obra Aberta, proposta pelo poeta brasileiro Haroldo de Campos em 1955, e amplamente desenvolvida pelo italiano Umberto Eco ([1962]2017), busca afirmar que as obras de arte não comportam apenas uma interpretação. Quiçá, este Dicionário, mesmo não sendo um produto artístico, possa ter a potência de estimular o leitor a se colocar como um outro intérprete das questões que o trabalho suscita.

Na verdade, os temas relativos ao trabalho são inesgotáveis, considerando sua dinamicidade e a contínua emergência de novos problemas, pois que se trata do viver. Nesse sentido, um dicionário com as características já mencionadas sempre apresentará um certo grau de incompletude. Agora, por exemplo, o planeta está passando por uma fase muito difícil e inesperada, marcada pelo contexto da pandemia da Covid-19, com consequências sobre a vida e o trabalho (tendo o desemprego em massa como sua face mais desesperadora). Neste contexto, outras normas estão a se impor, exigindo que todos – trabalhadores e trabalhadoras, suas famílias, suas redes sociais – mobilizem intensamente sua capacidade de inventar novas normas de vida (inclusive de subsistência), para que possam lidar de forma o menos traumática possível com as mudanças que estão sendo obrigados a vivenciar. Destaca-se que, com a necessidade de confinamento como forma de proteção contra a Covid-19, o home office e o trabalho remoto tornaram-se uma realidade para uma grande parcela da população trabalhadora mundial. Assim, os nexos entre trabalho doméstico e profissional adquiriram contornos diferentes, desafiadores, talvez contendo potencial inovador. Fica, então, a per-

gunta: quais ferramentas conceituais e metodológicas serão pertinentes à análise das situações de trabalho que foram forjadas neste cenário não previsto?

No caso dos leitores do Brasil – sejam pesquisadores, estudantes, militantes dos movimentos sociais e dos trabalhadores, técnicos e todos os que se interessam por análises que ajudem a perceber e traçar caminhos para mudanças positivas no trabalho – o Dicionário se constitui efetivamente em uma ferramenta muito útil. Para os que estão iniciando uma trajetória nos mundos do trabalho, ele permite uma aproximação com conceitos, noções e ideias que dão suporte às investigações e intervenções orientadas pelo ponto de vista da atividade. Para aqueles que já se debruçam sobre tais problemas, o Dicionário possibilita a ampliação dos recursos já utilizados, através da leitura dos textos que foram reunidos nessa obra, com a contribuição de autores de diferentes países e disciplinas. Poderão ter, assim, o acesso a materiais publicados em língua portuguesa que buscam contemplar a complexidade do trabalho real. Inclusive escritos de autores que tiveram um papel histórico valioso na construção de teorias, métodos e técnicas já tão experimentados e validados. Textos que não só ensinam, como inspiram e até surpreendem, desafiando e convocando para a continuidade que se faz necessária, incluindo o questionamento e o debate crítico.

BIBLIOGRAFIA

Brito, J. (1999). *Saúde, Trabalho e Modos Sexuados de Viver*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Capistrano, D. (2020). Apresentação. In Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (Orgs), *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (pp. 21-23). São Paulo: Hucitec

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes* (pp.1-14). Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, C. (1999). Homens, mulheres e suas relações de trabalho. In C. Dejours, *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (pp.124-165). São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Eco, U. ([1962], 2017). *Obra Aberta: forma e indeterminação nas poéticas contemporâneas*. São Paulo: Perspectiva.

Hirata, H., & Kergoat, D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In C. DEJOURS (Coord.). *Plaisir et Souffrance dans le travail*, Tome II, 131-176. Paris: Edition de l'AOCIP.

Hirata, H. (1993). Division sexuelle et internationale du travail. *Futur antérieur*, 16, 27-40. <https://www.multitudes.net/Division-sexuelle-et/>

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-697. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (Coord), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-75). SP: EDUNESP.

Masson, L. P., Brito, J., & Souza, R. (2008). O trabalho e a saúde de cuidadores de adolescentes com deficiência: uma aproximação a partir do ponto de vista da atividade. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 68-80. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400008>

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar (1988-2002). *Revista Produção*, 14(3), 4-26. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003>.

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* (Texto original, completo, publicado pela editora italiana Einaude, em 1977). Paris: Eds. Sociales.

Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (2020). *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed.). São Paulo: Hucitec.

Teiger, C., Laville, A., Duraffourg, J., Barbaroux-Moreau, L., David, M., Galisson, M. T., & Thareaut, L. (2004). Trinta anos depois: reflexão sobre uma história das relações entre pesquisa em ergonomia e ação sindical na França (o caso das operárias do setor eletrônico entre 1965 e 1975). In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs), *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 135-160). Rio de Janeiro: DP&A.

Teiger, C., & Lacomblez, M. (2013). *(Se) former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*". Quebec: Presses de l'Université Laval (PUL) & L'European Trade Union Institute à Bruxelles (ETUI).

Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou um métier de philosophe*. Toulouse: Octarès.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2. ed.). Niterói: EdUFF.

JUSSARA BRITO

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Brasil

