

**A DIALÉTICA DOS SABERES PRODUZIDOS E MOBILIZADOS NO TRABALHO:  
A ATIVIDADE DO TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO**

**ARANHA, Antônia Vitória Soares<sup>1\*</sup>; DANIEL, Ilma Bicalho Sousa<sup>1\*\*</sup>**

<sup>1</sup>Universidade Federal de Minas Gerais

antoniavitoria@uol.com.br\*

ibicalhosousa@gmail.com\*\*

**RESUMO**

O artigo aborda a dinâmica dos saberes produzidos e mobilizados profissionalmente por trabalhadores. Para o exercício de reflexão aqui proposto, são mobilizadas as proposições marxistas e ergológicas, considerando-se que esses referenciais contribuem de maneira significativa para a compreensão de questões envolvidas na relação estabelecida entre o homem e o trabalho, a

qual possibilita a produção e a mobilização de saberes. As discussões procuram evidenciar que, embora existam outros espaços de aprendizagem, o trabalho é um locus privilegiado no que se refere à produção e à mobilização de saberes. Com efeito, entende-se que o fazer é sempre interatuado, sendo essa uma característica que marca o mundo laboral.

**PALAVRAS-CHAVE:** Saberes. Dialética. Trabalhadores. Trabalho. Atividade de trabalho.

**THE DIALECTICS OF KNOWLEDGE PRODUCED AND MOBILIZED AT WORK:  
THE ACTIVITY OF WORK AS EDUCATIONAL PRINCIPLE**

**ABSTRACT**

This study addresses the dynamics of knowledge produced and mobilized at work by workers. As a reflection exercise, we will be using Marxist and Ergological propositions, taking into consideration that those theoretical references contribute in a significant way for the comprehension of the questions involved in the relationship established between man and work,

which allows for the production and mobilization of knowledge. The discussions aimed at evincing that, though there are other spaces for learning, the workplace is a privileged locus concerning the production and mobilization of knowledge. Indeed, we understand that doing is always inter-actuated, being this a characteristic that marks the world of work.

**KEYWORDS:** Knowledge. Dialectics. Workers. Work. Work activity.

**LA DIALÉCTICA DE LOS SABERES PRODUCIDOS Y MOVILIZADOS EN EL TRABAJO:  
LA ACTIVIDAD DE TRABAJO COMO PRINCIPIO EDUCATIVO**

**RESUMEN**

Este estudio analiza la dinámica de los saberes producidos y movilizados profesionalmente por los trabajadores. Para el ejercicio de reflexión aquí propuesto, se recurre a las proposiciones marxistas y ergológicas, considerándose que esos referenciales contribuyen de manera significativa para la comprensión de cuestiones implicadas en la relación establecida entre el hombre y el trabajo, la

cual possibilita la producción y movilización de saberes. Las discusiones buscan evidenciar que, aunque existan otros espacios de aprendizaje, el trabajo es un locus privilegiado con respecto a la producción y a la movilización de saberes. En efecto, se considera que el hacer es siempre interactuado, siendo esa una característica que marca al mundo del trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Saberes. Dialéctica. Trabajadores. Trabajo. Actividad de trabajo.

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo apresentar reflexões sobre a dinâmica dos saberes produzidos e mobilizados profissionalmente pelos trabalhadores. Ao estruturarmos o texto, em um primeiro momento buscamos definir a dialética de tradição marxista, bem como as categorias consideradas fundamentais para o entendimento da mesma. Em seguida, encaminhamos a análise à luz das categorias marxistas: processos de trabalho, trabalho concreto e trabalho abstrato.

Tendo em vista a percepção de que a abordagem ergológica vem contribuindo de maneira significativa para o entendimento das questões que envolvem o trabalho, procuramos mobilizar também esse referencial, particularmente a produção de Yves Schwartz.

Cabe assinalar que os referenciais marxistas e ergológicos não foram utilizados sob a perspectiva comparada, uma vez que não visamos promover exame entre esses referenciais teóricos, apontando possíveis alinhamentos e/ou linhas dissonantes. A intenção foi, portanto, dar visibilidade a enfoques que podem favorecer a melhor compreensão da temática em apreço.

Pretende-se, a partir dos pontos abordados, colaborar para que os sujeitos que trabalham sejam vistos por sua capacidade de produzir conhecimento e modificar o processo laboral.

## 2 CONSIDERAÇÕES SOBRE O MATERIALISMO DIALÉTICO

### 2.1 Categorias fundamentais da dialética: as contradições e a totalidade

Antes de entrarmos nas categorias acima apontadas, faz-se necessário indicar a compreensão de dialética que nos conduz.

A dialética é tematizada na tradição marxista mais comumente enquanto: (a) um método e, mais habitualmente, um método científico: a dialética epistemológica; (b) um conjunto de leis ou princípios que governam um setor ou a totalidade da realidade: a dialética ontológica; e (c) o movimento da história: a dialética relacional. (BOTTOMORE, 1988, p. 101).

Em contraste com as concepções metafísica e formalista, que a tratam como totalidade abstrata, intemporal e, portanto inerte – na qual as partes ocupam uma posição fixa num todo inalterável –, o conceito dialético de totalidade é dinâmico, refletindo as mediações e transformações abrangentes, mas historicamente mutáveis, da realidade objetiva. (BOTTOMORE, 1988, p. 381).

Compreendemos, portanto, que a totalidade refere-se à objetividade da realidade, e essa é composta de inúmeras contradições, que, para a sua superação, levam à alteração da própria realidade. Segundo Moreira e Barata-Moura (s.d., p. 133):

De um ponto de vista dialético, que é o da realidade objetiva, é ainda indispensável detectar um outro seu traço constitutivo, essencial: a contradição. O real é uma totalidade, sem dúvida, mas uma totalidade contraditória, nos próprios termos e elementos em e por que se constitui e desenvolve.

É com esse entendimento que nos deteremos a analisar um fenômeno da realidade concreta – a produção e mobilização de saberes dos trabalhadores na atividade profissional. Para isso, iremos nos deter ainda em outras categorias marxistas: o processo de trabalho e o trabalho concreto e abstrato.

## **2.2 Processo de trabalho em Marx: indicações fundamentais**

Ao definir o processo de trabalho, Marx (1983, p. 151) faz algumas importantes indicações sobre os elementos que integram o mesmo, assinalando que:

No processo de trabalho, a atividade do homem através do meio de trabalho opera, pois, uma modificação do objeto de trabalho que de antemão visa um fim. O processo extingue-se no produto. O seu produto é um valor de uso, uma matéria da Natureza adaptada às necessidades humanas mediante transformação da forma. O trabalho uniu-se com o seu objeto. O trabalho está objetivado e o objeto trabalhado. O que do lado do trabalhador aparecia na forma de mobilidade aparece agora como propriedade imóvel na forma do ser, do lado do produto. Ele fiou e o produto é um fio.

Portanto, o processo de trabalho compreende a atuação humana sobre um objeto – a coisa – para transformá-lo em algo útil. Além disso, Marx (1983) afirma que o processo de trabalho está presente em toda a sociabilidade humana. Essa afirmação é significativa, pois indica que, independentemente da maneira de a sociedade se organizar, o processo de trabalho sempre se apresenta.

O processo de trabalho, como o apresentamos nos seus elementos simples e abstratos, é atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer as necessidades humanas, condição universal do metabolismo entre homem e Natureza, eterna condição natural da vida humana e, portanto, independente de qualquer forma dessa vida, sendo antes igualmente comum a todas as suas formas sociais. (MARX, 1983, p. 153).

De acordo com Marx (1983), o trabalho seria uma atividade ontológica fundamental para todas as sociabilidades humanas. Porém, não é apenas essa questão analisada por esse autor. No intuito de desvelar a exploração da sociedade capitalista, Marx (1983) vai trabalhar com a categoria trabalho, analisando tal categoria através de duplas antagônicas: trabalho concreto x trabalho abstrato, trabalho simples x trabalho complexo, trabalho vivo x trabalho morto, entre várias outras.

Marx (1983, p. 155) mostra que, na sociedade capitalista, embora se produzam coisas úteis, não é por esse motivo que se produz, mas para transformar a força de trabalho em mercadoria e, por consequência, gerar lucro para o capitalista:

O produto – a propriedade do capitalista – é um valor de uso, fio, botas, etc. Mas, embora as botas, p. ex., formem em certa medida a base do progresso social e o nosso capitalista seja um decidido homem de progresso, ele não fabrica as botas por causa delas próprias. Na produção de mercadorias o valor de uso não é de modo algum a coisa *qu'on aime pour elle-même* [de que se gosta por ela própria]. Os valores de uso são aqui apenas e em geral produzidos porque e na medida em que são substrato material, portadores do valor de troca. E para o nosso capitalista trata-se de duas coisas. Em primeiro lugar, ele quer produzir um valor de uso que tenha um valor de troca, um artigo destinado à venda, uma mercadoria. E, em segundo lugar, quer produzir uma mercadoria cujo valor seja superior à soma de valor das mercadorias requeridas para a sua produção, dos meios de produção e da força de trabalho para os quais ele adiantou, no mercado de mercadorias, o seu rico dinheiro. Ele não quer apenas produzir um valor de uso, mas uma mercadoria; não apenas valor de uso, mas valor; e não apenas valor, mas também mais-valia.

Considerando essa dinâmica capitalista, isso significa que, mesmo vendendo a sua força de trabalho e deixando-a exposta à exploração do patrão, a subjetividade do trabalhador – seu conhecimento, seus saberes, seus valores – desaparece? É isso que analisaremos através da dupla trabalho concreto x trabalho abstrato, lembrando-nos sempre de que a dialética marxista estará a nos orientar nesta análise.

### **2.3 Trabalho concreto e trabalho abstrato: categorias essenciais para a compreensão da exploração e da subjetividade do trabalhador no processo de trabalho**

Marx, conforme já aludido, sempre analisou o trabalho a partir de duplas antagônicas: trabalho vivo x trabalho morto, trabalho concreto x trabalho abstrato, entre outras. Na presente análise, interessa-nos, em especial, a dupla trabalho concreto e trabalho abstrato.

Para Marx (1983), como já foi explicitado neste texto, em todas as sociedades humanas o trabalho constitui atividade de produção de utilidades necessárias para a vida humana. No

entanto, o trabalho concreto, produtor de coisas úteis, na sociabilidade capitalista, fica subsumido ao lucro patronal, que se interessa apenas pela força de trabalho, como uma mercadoria capaz de produzir outras mercadorias. Para caracterizar essa dinâmica contraditória, Marx (1983) cunhou a expressão “trabalho abstrato”. “O trabalho abstrato se refere, portanto, à produção do valor das mercadorias. [...] apaga as particularidades, as especificidades que estão presentes em todo trabalho concreto” (BOTTOMORE, 1983, p. 334).

Ainda que exista essa dinâmica contraditória, isso não significa que o trabalhador, com seus valores e saberes, desaparece de cena, deixando de ser sujeito de sua atividade. Uma das expressões da permanência, embora em um contexto contraditório, dialético, é a produção e a mobilização de saberes pelo trabalhador. Esses saberes, adquiridos em todo o espaço social, têm no trabalho um dos seus principais lócus.

### **3 ERGOLOGIA E ATIVIDADE DE TRABALHO**

Ainda que já tenha sido abordado em trabalhos acadêmicos e, portanto, já seja de relativo conhecimento o contexto de surgimento da abordagem ergológica, vale retomar essas informações, mesmo que de forma breve, para melhor contextualizar e conferir maior clareza ao significado do olhar sobre a atividade de trabalho defendido por essa abordagem.

De acordo com apontamentos de Schwartz (2006), a origem da perspectiva ergológica guarda vínculos com as mudanças nos planos econômico e social, ocorridas na Europa na década de 80 do século XX. Nesse período, entra em declínio o padrão produtivo taylorista-fordista, cuja estruturação se dava sob a base de organização do trabalho em que vigorava o fracionamento das atividades. As tarefas segmentadas eram distribuídas entre os trabalhadores, na tentativa de empreender o controle do trabalho de forma externa ao sujeito responsável por sua efetivação. Havia o pressuposto de que era possível estruturar processos nos quais o planejamento e a execução estivessem dissociados. Esse procedimento visava, por um lado, elevar ao máximo a produtividade e, por outro, neutralizar o conhecimento, por parte do trabalhador, das diversas fases que compunham a sua atividade laboral. Era, portanto, estratégia na qual se vislumbrava alcançar ritmos e encadeamentos de ações, capazes de potencializar o uso da força física em detrimento da dimensão intelectual.

No período de 1980, além da redução do tamanho das empresas, ocorre também a introdução de novas tecnologias nos setores de trabalho. Com isso, novas dinâmicas se instauram, exigindo, para melhor avaliação da amplitude dos acontecimentos, consoante Schwartz (2006), a aproximação do trabalho de uma forma diferente daquela convencionalmente praticada pela academia.

Assim, coloca-se em prática a iniciativa com o propósito de acompanhar o trabalho de perto, por meio da aproximação entre acadêmicos que se ocupavam em teorizar o trabalho e trabalhadores que detinham a experiência da prática profissional. Explica Schwartz (2006, p. 458) que esse exercício foi iniciado “[...] por um estágio que se chama, na França, ‘formação contínua’, com trabalhadores da própria região de Provence-Côte d’Azur, uma microscópica experiência de trabalhar com eles sobre seu próprio trabalho”. Em relação às referências teóricas inicialmente empregadas, o referido autor esclarece que:

As referências, de início, foram muitas e, sem dúvida, entre elas contamos com os aportes fundamentais da ergonomia de língua francesa, na herança de Alain Wisner, do *Conservatoire National des Arts et Métiers* (CNAM) [Conservatório Nacional de Artes e Ofícios]. Jacques Duraffourg foi o ergonomista que fez a ponte com o laboratório de Wisner no CNAM, em Paris. Duas grandes referências: por um lado, o aporte dessa ergonomia e o de Odonne (mais conhecido no Brasil do que na França) nos deram referências essenciais; e por outro, e cada vez mais, referências filosóficas da filosofia de vida, conforme George Canguilhem. (SCHWARTZ, 2006, p. 458).

A ergologia, expressão que passou a ser utilizada em 1995, ou 1997, nas palavras de Cunha (2005b, p. 1), “[...] não é uma nova disciplina científica, mas uma disciplina do pensar, que nos obriga a abordar os conceitos, valendo-nos de uma ausculta clínica do trabalho humano”.

Com efeito, a abordagem ergológica visa interrogar o trabalho de uma maneira diferente: por meio da atividade humana. Explicam Bendassolli e Soboll (2011, p. 12) que, para a ergologia, “[...] a atividade é a matriz da história humana e deve ser estudada no fluxo das situações concretas. Concebe a atividade como orientada por um universo instável de valores e normas constantemente reformulados e transgredidos diante de diferentes variabilidades”.

Para o empreendimento do mencionado estudo da atividade, a ergologia contribui, dentre outros segmentos, com categorias específicas. Serão apresentadas adiante algumas que foram selecionadas, considerando-se a reflexão ora proposta.

### **3.1 Atividade, normas antecedentes/trabalho prescrito, trabalho real**

Para a ergologia, há sempre um debate de normas na atividade de trabalho. “Trata-se, para aquele que faz algo, de um debate entre as normas antecedentes e uma tendência/ obrigação da pessoa a renormalizar” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 24).

As normas, conforme a concepção ergológica, dizem respeito ao que “[...] uma instância avalia como devendo ser: segundo o caso, um ideal, uma regra, um objetivo, um modelo” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 26). Essa instância pode remeter ao plano externo, isto é, advir do meio social, bem como pode relacionar-se às próprias pessoas responsáveis por efetivarem as atividades, considerando-se que todo ser humano é produtor de normas.

Em relação às normas antecedentes, Durrive e Schwartz (2008) destacam que essas produções definem-se quanto ao agir humano pelo anonimato, tendo em vista que elas não levam em consideração a singularidade das pessoas que estarão encarregadas de agir e que se instalarão no posto de trabalho.

Para Telles e Alvarez (2004), o conceito de normas antecedentes, nos termos definidos pela ergologia, engloba o conceito de trabalho prescrito, proposto pela ergonomia. De acordo com as autoras, no contexto da ergonomia, o termo “trabalho prescrito” faz referência às prescrições que se encontram definidas em ordens emitidas por superiores hierárquicos (oral e escrita), normas técnicas e de segurança, procedimentos, regulamentos, objetivos estabelecidos, considerando qualidade, prazos e produtividade, bem como as condições definidas para a realização do trabalho. Essas determinações, por sua vez, são nomeadas, na ergologia, por intermédio da nomenclatura “normas antecedentes”. Assim, explicam as referidas autoras que “[...] tanto o conceito de trabalho prescrito quanto a expressão normas antecedentes remetem ao que é dado, exigido, apresentado ao trabalhador, antes do trabalho ser realizado” (TELLES; ALVAREZ, 2004, p. 72).

Todavia, indicam Telles e Alvarez (2004, p. 73) que, não obstante seja da mesma natureza, a definição ergológica é mais ampla, uma vez que a mesma contempla três dimensões: as “restrições de execução heterodeterminadas”, a dimensão histórica das construções, tendo em vista que expressam o desenvolvimento cultural, científico e tecnológico ocorrido ao longo do tempo, bem como os valores – “[...] valores que não se referem apenas a uma dimensão

monetária, e sim a elementos do bem comum, que são redimensionados nas organizações, nos ambientes de trabalho e na sua relação com o meio externo”.

As normas antecedentes são elementos que estarão sempre presentes quando da efetivação das atividades de trabalho. Esclarece Schwartz (2011) que essas produções são criadas na e pela história humana, sendo, portanto, um patrimônio universal. Nessa medida, tais normas constituem um legado que serve de importante referência no trabalho, posto que expressam, dentre outros, saberes que foram “relativamente estabilizados”.

No entanto, embora seja expressiva a relevância desse patrimônio acumulado, essas elaborações não conseguem abarcar a totalidade das demandas que precisam ser geridas na atividade. Explica Schwartz (2010, p. 43, grifos do autor) que:

[...] toda atividade é sempre de um lado aplicação de um protocolo e, de outro, um encontro de encontros a gerir, podemos dizer que toda atividade é um debate, uma *dramática* no sentido em que acontece algo, entre normas antecedentes – tudo o que está do lado da experimentação e do protocolo –, e tudo o que é o encontro dos encontros e aqui é preciso *renormalizar* [...].

Assim, por um lado, na atividade mobiliza-se o que se encontra consolidado, haja vista que, além de esse legado oferecer importantes subsídios para aquele que trabalha, as regularidades existem e, nesse sentido, tornam oportuna a utilização do patrimônio já constituído. Todavia, por outro lado, considerando-se que o meio é dinâmico, os imprevistos existem e precisam ser geridos na atividade. Assim, a contextualização dos procedimentos e o exercício de revisão – do repensar – tornam-se necessários.

Nessa perspectiva, à medida que emergem as requisições das situações de trabalho, as normas antecedentes que são propostas ao ser humano precisam ser (re)interpretadas. Logo, embora essas elaborações realizem uma primeira antecipação dos eventos, as mesmas serão retrabalhadas na atividade por cada indivíduo.

Para Schwartz (2011), além de ser inviável prever a totalidade dos eventos que deverão ser tratados na atividade, não é possível viver seguindo somente o que as normas determinam, ou seja, há um comprometimento da saúde quando não se avalia e não se julga aquilo que foi previamente determinado. “A saúde começa com a tentativa de redesenhar parcialmente o meio em que se vive, em função de suas próprias normas, elaboradas por sua história” (SCHWARTZ,



2011, p. 138-139). Ainda segundo esse autor, atribuir *status* supremo às normas antecedentes implica sacrificar o potencial criativo do ser humano.

Desse modo, para que sejam produzidas normas em adequação com as condições reais da atividade, as normas antecedentes são confrontadas com as situações de trabalho, o que viabiliza revisões, ajustes, recriações. Esse processo é nomeado pela ergologia como renormalização (NOUROUDINE, 2009).

Sob esse viés, a atividade de trabalho não comporta a padronização, visto que, se há mobilização das regras já instituídas, há, da mesma forma, normas que são produzidas por cada trabalhador(a), considerando-se as variabilidades, mas também os seus valores e os seus conhecimentos pessoais. Lembra Durauffourg (2007, p. 68-69) que:

Para trabalhar, é necessário que haja um prescrito, um conjunto – de objetivos, de procedimentos, de regras – relativo aos resultados esperados e à maneira de obtê-los. Quem prescreve? Em termos mais gerais, é a sociedade quem prescreve. Neste sentido, a finalidade do trabalho é exterior ao homem tomado enquanto indivíduo isolado: a atividade de trabalho é, de imediato, social. Ela permite a cada um se produzir como ser social, mas este processo não resulta de uma simples aplicação do prescrito. A situação real é sempre diferente daquilo que foi antecipado pelo prescrito. Estas diferenças entre o que te é demandado e o que se passa na realidade devem ser geridas. E estas distâncias são irredutíveis: irredutíveis!

Assim, nas atividades de trabalho, os feitos não retratam exclusivamente o que se encontra nas normas antecedentes. Portanto, “[...] o trabalho real, na verdade, é o resultado das renormatizações, não da estrita aplicação e execução das normas. Ou melhor, é a ‘execução’ das normas através das renormatizações” (SCHWARTZ, 2006, p. 462).

Com efeito, o real e o prescrito não se confundem, sendo a gestão dessa defasagem efetivada na atividade que se encontra no centro, funcionando como ponto de encontro em que ocorrem interações entre as normas antecedentes e a história pessoal de cada indivíduo. Portanto, dada a sua característica de imprevisibilidade, a natureza da atividade pode ser definida como enigmática. Nela serão instaurados debates que envolverão a presença do *corpo-si*, a circulação de valores, os saberes e as competências. Da mesma forma, serão exigidos os usos de si e as dramáticas que lhe são constituintes.

### 3.2 Atividade, usos de si, *corpo-si*

A atividade de trabalho, conforme assevera Trinquet (2010, p. 96), “[...] é o que se passa na mente e no corpo da pessoa no trabalho, em diálogo com ela mesma, com o seu meio e com os ‘outros’”. É uma experiência que convoca o indivíduo “no seu todo”, exigindo permanente diálogo entre o que se deve fazer e o que se deseja fazer. Dessa forma, na atividade não há pura execução, mas um apelo ao uso de si, sendo que esse uso, de acordo com Schwartz (2007a), ocorre sob dupla perspectiva: por si e pelos outros.

O uso de si pelo outro remete ao fato de que as atividades são, em parte, heterodeterminadas. Assim, tal uso faz referência às determinações advindas do meio social relacionadas às normas, às prescrições e aos valores constituídos historicamente (SCHWARTZ, 2000). Por sua vez, o uso de si por si remete às renormalizações, às escolhas, às (re)criações empreendidas na atividade por cada um, tendo em vista as variabilidades do meio, bem como os seus valores, os seus saberes, as suas experiências. Indica, pois, a maneira singular como cada um se escolhe, isto é, decide fazer uso de si mesmo. Assim, “[...] trabalhar coloca em tensão o uso de si requerido pelos outros e o uso de si consentido e comprometido por si mesmo” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 27).

Consoante Schwartz (2013, p. 337), não é possível trabalhar sem enfrentar as seguintes questões: “Qual será o meu uso de si a fazer? Em que grau eu aceito as várias normas antecedentes, prescrições, isto é, o uso de si que os outros queriam que eu fizesse, o uso de si pelos outros? Em que grau não as aceito, ‘renormatizo’ essas normas?”.

Assim, o uso de si implica escolhas, arbitragens que remetem ao indivíduo. Para a ergologia, o uso de si comporta uma dramática, definida por Schwartz (1998, p. 104, grifos do autor) como uma:

[...] situação em que o indivíduo tem de fazer escolhas, ou seja, arbitrar entre valores diferentes e, às vezes, contraditórios. Uma *dramatique* é, portanto, o lugar de uma verdadeira micro-história, essencialmente inaparente, na qual cada um se vê na obrigação de se escolher, ao escolher orientar sua atividade de tal ou tal modo. Afirmar que a atividade de trabalho não é senão uma *dramatique* do uso de si significa ir de encontro à ideia de que o trabalho é, para a maioria dos trabalhadores, uma atividade simples de ‘execução’, que não envolve realmente sua pessoa.

As dramáticas, nessa medida, remetem a debates em que se fazem presentes consensos e dissensos, valores pessoais e coletivos. Essas dramáticas evidenciam que a atividade de trabalho é um espaço onde ocorrem negociações permanentes, as quais exigem a mobilização plena do trabalhador. Indicam ainda que o uso de si representa a possibilidade de romper com o anonimato do meio, pois, à medida que o trabalhador não adere de forma compulsória às situações, isto é, reage, mobiliza regras, faz escolhas, as suas marcas pessoais passam a compor o meio.

Com efeito, os referidos debates permitem dialogar regras “instauradas na atividade”, tendo em vista a história pessoal de cada um e aquelas apresentadas pelo ambiente social, tornando viáveis as renormalizações parciais, as quais possibilitam a transformação de meios e processos de trabalho. Essa dinâmica requer a utilização de todas as dimensões do ser humano: biológica, mental e anímica, o que remete ao fato de que, embora para existir trabalho seja necessário alguém que trabalha, não é possível delimitar e definir claramente esse “alguém”. Assim, ante essa situação, a ergologia considera mais apropriado utilizar o termo *corpo-si* para nomear “[...] este centro de arbitragens que governa a atividade” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 24).

Para a ergologia, o *corpo-si* é caracterizado como ente heterogêneo em que o biológico está interligado ao social e, conseqüentemente, ao cultural, bem como ao psíquico. Explica Schwartz (2007c) que a recusa em fazer uso do termo “corpo” relaciona-se à indevida oposição que pode ser instaurada, como fez a filosofia clássica entre corpo e alma. Ademais, informa que prefere não fazer uso da terminologia “subjetividade”, esclarecendo que:

Onde se fala de subjetividade, eu proporia a noção de ‘corpo-si’. Reconheço que existem muitos nomes esquisitos nisso tudo, mas é preciso ver que todo conceito veicula com ele uma história, apostas, valores, que a gente carrega sem se dar conta. E, por vezes, quando queremos tomar um pouco de distância, é necessário produzir termos nem sempre claros ou transparentes, mas que ao menos tenham a vantagem de não veicular com eles certo número de possíveis mal-entendidos ou de evidências que criam obstáculos. (SCHWARTZ, 2007c, p. 198-199).

Cabe ainda destacar que, para a ergologia, a preservação da saúde nas situações de trabalho está relacionada ao alcance de equilíbrio entre o uso de si demandado pelo outro e aquele consentido pelo sujeito. Com efeito, uma vez que os seres humanos, no exercício das suas atividades, não conseguem contornar, mediante a atribuição de significações próprias, as demandas a que são apresentados, instaura-se a distância entre as requisições do meio e os usos

de si por si mesmos, o que redundará em descompasso na gestão dos usos de si. Essa configuração, na qual as (re)normalizações produzidas pelo sujeito não conseguem se articular de forma equilibrada às normas colocadas pelo meio, propicia a abertura de caminhos para o sofrimento no trabalho.

### **3.3 Atividade, saberes, Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P), valores**

A atividade de trabalho, conforme já referido, é lugar de efervescência, à medida que constitui espaço de retrabalho das normas. Por certo, embora as prescrições sejam observadas, na atividade de trabalho essas produções serão objeto de renormalizações.

Nessa perspectiva, o pressuposto de que a atividade é o espaço dos usos de si, da microgestão, do (re)fazer, remete à dinâmica de produção de saberes. Segundo Schwartz (2003, p. 23), toda atividade de trabalho “[...] encontra saberes acumulados nos instrumentos, nas técnicas, nos dispositivos coletivos, toda atividade de trabalho está saturada de normas de vida, de formas de exploração da natureza e dos homens uns pelos outros”.

Entretanto, conforme já aludido, não obstante a relevância desse patrimônio no que tange a informar sobre as maneiras de fazer, seja em função das variabilidades do meio, seja em função das instabilidades, das escolhas e dos valores dos trabalhadores, essas produções não conseguirão abarcar a totalidade das demandas que precisam ser geridas na atividade. Nesse sentido, sempre, na atividade, haverá a possibilidade de ressignificação desse legado, com a conseqüente criação de outros saberes.

Para a ergologia, os saberes podem emergir diretamente da atuação dos sujeitos, em função de suas escolhas, de suas renormalizações, de suas experiências. Nesse caso, esses saberes são denominados práticos, investidos, aderentes à ação. Há também os saberes que pertencem ao plano do histórico, que foram estocados pela coletividade, constituindo um patrimônio comum que é compartilhado pelos grupos sociais. Esses são nomeados como disciplinares, acadêmicos, instituídos, desaderentes. A elaboração desses saberes ocorre em momento anterior às situações de trabalho e, nessa medida, podem ser convocados no exercício da atividade laboral, como forma de promover a antecipação dos eventos.

Quando se deseja conhecer as situações de trabalho, é preciso ter em vista que há os saberes conceituais, desaderentes, mas que, na atividade, são realizados debates de normas que ocasionam as renormalizações com a conseqüente produção de novos saberes. Assim, com o intuito de melhor conhecer a atividade de trabalho, a ergologia propõe o Dispositivo Dinâmico de Três Polos (DD3P). Explica Schwartz (2013, p. 336) que:

Se quisermos conhecer a atividade humana que se apresenta frente a nós, nas empresas, em qualquer situação onde existe atividade, não podemos vacilar quanto ao resultado. Temos que nos dar um dispositivo para fazer o trabalho em comum. De um lado as pessoas que aprenderam conceitos, teorias que são pertinentes em qualquer situação, porque em qualquer situação teremos as normas antecedentes, os procedimentos técnicos, jurídicos, que se aprendem, e há pessoas, como na universidade, que são peritos sobre conceitos. Mas, já que sabemos que nenhuma situação de trabalho pode ser abordada unicamente com esse patrimônio conceitual, porque esse patrimônio conceitual não pode antecipar as renormalizações, temos que trabalhar em comum entre os que detêm mais ou menos conceitos e os que são centros de renormalizações. São os dois polos. E por que um terceiro polo? Porque, se não compartilhamos esse ideal antropológico da atividade humana, não precisamos de um dispositivo como esse.

Nesse sentido, o referido dispositivo, conforme os pressupostos ergológicos, possui a seguinte conformação: o primeiro polo “[...] refere-se a todos os conceitos, competências e conhecimentos disciplinares acadêmicos e/ou profissionais. Saberes que são necessários, mas exteriores e anteriores à situação de trabalho estudada” (TRINQUET, 2010, p. 104). O segundo polo diz respeito “[...] à experiência prática e, permanentemente, recriadora de saberes através dos debates de normas que, no instante em que são conhecidos, jamais podem ser apreciados e controlados pelos saberes constituídos” (TRINQUET, 2010, p. 104). O terceiro polo é o das exigências éticas e epistemológicas, o qual possibilita reconhecer o outro, na sua singularidade, como o seu semelhante e compreender que os diversos tipos de saberes separadamente não conseguem explicar a realidade, sendo, dessa forma, preciso dialogar esses saberes. Esse polo, portanto, é necessário para “[...] fazer trabalhar os dois primeiros de modo cooperativo [humildade e rigor na referência ao saber], de maneira a produzir um saber inédito a propósito da atividade humana” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 25).

Para Schwartz e Durrive (2007, p. 269), o dispositivo dinâmico de três polos pode ser assim caracterizado:

O dispositivo de três polos é o lugar do encontro, o lugar de trabalho em comum em que se ativa uma espécie de espiral permanente de retrabalho dos saberes, que produz retrabalho junto às disciplinas, umas em relação às outras, portanto que transforma eventualmente um certo número de hipóteses, de conceitos entre as disciplinas.

Essa dinâmica de (re)processamento, de interfecundação dos saberes remete à questão dos valores. Para a ergologia, os valores, no “[...] sentido subjetivo, é o peso que se atribui mais ou menos às coisas; uma hierarquia, uma categorização própria a cada um a propósito do que se estima, prefere, ou pelo contrário que se negligencia, rejeita” (DURRIVE; SCHWARTZ, 2008, p. 27). Assim, as opções dos indivíduos ocorrem tendo em vista definições que se reportam aos princípios, às crenças pessoais. Logo, no trabalho, quando se mudam as pessoas, inevitavelmente haverá alterações na maneira como as atividades são realizadas, pois a decisão por agir de determinada forma vincula-se à formação e à experiência, mas também aos valores de cada indivíduo.

Com efeito, os indivíduos não agem exclusivamente a partir de determinantes sociais, posto que interferem e transformam o seu meio, valendo-se, para tanto, de suas convicções pessoais. Todavia, é preciso ter em conta que essa autonomia do indivíduo não representa independência quanto ao seu ambiente e que a atividade ocorre em um mundo atravessado por valores. Dessa forma, se existem os valores que remetem ao indivíduo, existem também os valores que dizem respeito ao contexto social que serão ressingularizados pelos indivíduos na atividade. Portanto, há um jogo de valores envolvido na dramática do uso de si.

Nessa perspectiva, a atividade abriga debates de valores pessoais, mas também de ordem social, nomeado por Schwartz (2007b, p. 45) como “[...] o bem viver juntos e que atuam como um acordeão permanente entre o global e o microscópico”. São debates entre valores individuais e valores coletivos, no âmbito da política, entre o nível micro e o nível macro. Quando não se coloca a questão do debate de valores pensando no bem viver juntos, vivenciam-se momentos de crises e conflitos. E se o debate de valores for ignorado, não é possível compreender o trabalho (SCHWARTZ, 2007b).

### **3.4 A atividade e o agir em competência**

A concepção de que a atividade de trabalho constitui momento singular, histórico, imprevisível e de eterna (re)criação exige, de acordo com a ergologia, a problematização daquilo

que se entende por competências. Dito de outra maneira, a noção ampliada da atividade de trabalho que incorpora a percepção de que nas tarefas dialogam demandas de ordem pessoal e também aquelas requeridas pelo meio, pela coletividade com e para a qual se efetiva o trabalho indica que os protocolos não são reproduzidos de forma literal no exercício da atividade de trabalho. Ante essas premissas, a ergologia preconiza que necessário se faz problematizar visões que indicam a possibilidade de precisar as formas de agir, estabelecendo, com exatidão, correlações entre as demandas dos postos de trabalho e as aptidões necessárias para a execução dessas requisições, com vistas a alcançar a eficácia.

Dessa forma, problematiza a ergologia: se a atividade de trabalho impõe sempre ajuste, negociação entre os objetivos heterodeterminados e aqueles fixados pelos sujeitos, o que seria competência? Como se forma a competência? Afirma Schwartz (2007a, p. 207, grifo do autor) que:

[...] com a noção de competência nos damos conta de que uma definição *daquilo que uma pessoa coloca em ação* no trabalho não pode mais se relacionar ou se restringir ao posto de trabalho, com uma enunciação frequentemente muito sucinta daquilo que há para fazer naquele posto – uma herança do tempo do taylorismo. A noção de ‘competências’ nos sugere abrir amplamente a investigação acerca do que é requerido no trabalho, para compreender o que faz uma pessoa.

Sob esse viés, a competência extrapola a dimensão da tarefa, visto que a medida adotada para a execução da atividade não deriva de uma única matriz de conhecimentos e/ou encerra alternativas, uma vez que representa uma escolha dentre várias outras possíveis. Desta feita, uma das questões a ser considerada é que a competência requer contextualização, isto é, não pode ser abstraída das situações de trabalho.

Sendo assim, de um lado, há de se ter presente a legitimidade em examinar as competências, tendo em vista as indicações de que nas atividades há engajamento por parte dos atores, o que proporciona a eficácia das atividades. Por outro lado, é imprescindível ater-se à fluidez que caracteriza o seu conceito, uma vez que, segundo Schwartz (2007a), a noção de competência compreende a presença de três elementos, os quais guardam complexidade no processo de articulação, categorizados como: a) Registro 1 – que compreende a ordem dos protocolos, aquilo que já se encontra bem consolidado; b) Registro 2 – que se relaciona às variabilidades; e c) Registro 3 – que remete à dimensão dos valores, os quais, em situações de trabalho, articulam-se aos Registros 1 e 2.

Nessa perspectiva, as competências, conforme assevera Cunha (2005a), referindo-se a Schwartz, resultam da reunião de ingredientes heterogêneos, os quais guardam relação com múltiplas aprendizagens adquiridas pelos indivíduos durante a sua trajetória de vida. Assim, em virtude de ser sua composição diversificada, as competências não podem ser objeto de mensuração, dimensionamento. A sua problematização faz emergir diversos saberes; nesse processo, é possível avançar na compreensão da “[...] interpenetração do saber técnico, social e dos valores que perpassam, para melhor assimilá-las como expressão de um sujeito sociocultural e sócio-histórico em ação” (CUNHA, 2005a, p. 10).

Ainda em relação à característica plural das competências, Schwartz (2007a, p. 209-210) destaca que há possibilidade de que seis ingredientes se façam presentes, a saber: o primeiro diz respeito à capacidade em apreender saberes que já se encontram sistematizados. Faz referência, portanto, aos protocolos, “[...] [a]os saberes científicos, técnicos, de ordem econômica, gestonária, jurídica, linguística, toda uma série de códigos, de saberes, de linguagens que enquadram uma situação”. É, pois, ingrediente que exige certo afastamento do sujeito do seu ponto de vista, já que remete a características gerais que, ao serem evocadas, neutralizam o conhecimento experiencial.

O segundo ingrediente remonta à capacidade de incorporação, por parte dos sujeitos, da dimensão histórica presente nas situações de trabalho, o que implica saber reconhecer e lidar com as singularidades dos contextos. Está relacionado, assim, à experiência, à vida prática, à formação adquirida na vida diária, permitindo conhecer e também instituir dinâmicas e rotinas, a partir das formas (re)elaboradas individualmente e/ou por microcoletivos com os quais se trabalha. Trata-se de competência em que se mobilizam os saberes aderentes à ação, resultantes, pois, de formação ocorrida no trabalho cotidiano, exigindo, nessa medida, tempo para sua constituição.

O terceiro ingrediente advém da aptidão em convocar, nas situações de trabalho, conhecimentos que já se encontram consolidados, promovendo sua confrontação às situações dadas, com resultados positivos que se expressam pela “[...] facilidade em tomar decisões oportunas ao confrontar a regra e os casos particulares” (CUNHA, 2005a, p. 13). Em outras palavras, esse terceiro ingrediente se materializa pela demonstração do potencial em reconhecer tanto aquilo que já se encontra estabelecido, recorrente, quanto o que se mostra inédito, bem



como, sob posse dessa constatação, promover o ajustamento da ação, estabelecendo relação dialética entre os ingredientes um e dois.

O quarto ingrediente das competências é o componente relacionado aos valores pessoais referentes à capacidade de o sujeito atribuir significado ao próprio trabalho, o que repercute na relação estabelecida com a tarefa, seja pela tentativa de encontrar soluções para os problemas, seja pelo interesse em buscar a qualificação do trabalho por meio da procura de conhecimentos. Assim, “[...] remete ao estado de uma relação entre a pessoa e o meio, no qual lhe é demandado agir” (SCHWARTZ, 2007a, p. 215).

O quinto ingrediente reporta-se ao uso de si por si mesmo, isto é, à disposição e à iniciativa que emergem dos atores sociais e que viabilizam o seu engajamento, com a consequente mobilização para atuar frente às situações com as quais se defrontam. Assim, esse ingrediente potencializa o desenvolvimento dos anteriores, promovendo “[...] a ativação ou a duplicação do potencial da pessoa, com suas incidências sobre cada ingrediente” (SCHWARTZ, 2007a, p. 219).

O sexto e último ingrediente informa sobre a capacidade de, em situações de trabalho, perceber e aceitar o outro em sua alteridade, ou seja, de demonstrar sensibilidade quanto às diferenças de perfis, compreendendo que os saberes não são distribuídos de forma equânime, mas que essa situação não impossibilita a participação dos diferentes membros do grupo, quer dizer, em uma equipe todos podem contribuir de alguma forma. Nas palavras de Schwartz (2007a, p. 221):

Trata-se de capacidade de, como em uma culinária, saber usar os ingredientes, ou seja, de ligar entre si pessoas que têm perfis diferentes e fazê-las trabalhar juntas, de tal maneira que cada um reconheça em que seu perfil é diferente do outro, sem criar hierarquias artificiais, baseadas, por exemplo, em um só ingrediente, como é frequente.

Nessa concepção, os domínios do conhecimento podem variar conforme a trajetória profissional, o tempo de serviço, a história pessoal e/ou a formação acadêmica. Essa variabilidade pode ser capitaneada de maneira que possa concorrer de forma positiva para o desenvolvimento das atividades. Para tanto, é necessário que os ingredientes sejam bem articulados, valorizados e colocados em sinergia. Por conseguinte, esse ingrediente se apresenta na competência como a capacidade de “[...] gerir e criar sinergias entre individualidades e coletivos de trabalho” (CUNHA, 2006, p. 14).

#### 4 DELIMITANDO A COMPREENSÃO DE SABERES E SABERES DOS TRABALHADORES

“Resumamos. Não há sujeito de saber e não há saber senão em uma certa relação com o mundo, que vem a ser, ao mesmo tempo e por isso mesmo, uma relação com o saber. Essa relação com o mundo é também uma relação consigo mesmo e relação com os outros.”

(Charlot, 2000, p. 63)

Os referenciais marxistas e ergológicos, assim como a proposição de Charlot, registrada na epígrafe, explicitam o fato de que produzir e mobilizar saberes é um processo intrínseco à realidade humana. O saber não é um bem a que se pode atribuir caráter de exclusividade, pois todos sabemos. A questão nodal é, portanto, o valor epistemológico que os saberes adquirem.

Com efeito, é possível qualificar como banal o ato de reconhecer que todos os seres humanos são detentores de saber, de conhecimento. Entretanto, quando se busca aproximar-se dos contextos de trabalho, não é difícil identificar as relações assimétricas e, associados a elas, os processos de exclusão e de desqualificação de saberes.

A escola, por exemplo, é um local em que pode ser visualizado esse processo de desvalorização dos conhecimentos que não são sacramentados pelos mecanismos escolares, bem como pelos critérios da ciência moderna (positivista e mecanicista). Nesse ambiente, o reconhecimento de saberes envolve uma discussão sobre a relação entre saberes científicos e escolares. A esfera científica é quem valida os saberes e, por conseguinte, determina o que deve ser ensinado na escola.

Ainda quanto ao ambiente escolar, outro exemplo que pode ilustrar a hierarquia conferida aos saberes é o público da Educação de Jovens e Adultos (EJA), da Educação Profissional e de outras modalidades em que a maioria do público-alvo é formada por adultos trabalhadores que buscam por uma formação considerada capaz de (re)inserir-los no mercado de trabalho. Estamos falando de um segmento que se sente, na maioria das vezes, incapaz de “aprender”. São indivíduos que desejam ou são forçados a enfrentar o desafio de aprender os conhecimentos ministrados na escola, mesmo que compartilhem a percepção de que a referida instituição não é para eles.

Essa parcela da população é formada, via de regra, por sujeitos que deixaram a escola porque não conseguiram conciliar o estudo com o trabalho. E muitos, diga-se de passagem, começaram a trabalhar muito precocemente. Outros mudaram-se, com a família, do campo para a cidade, e a escola se perdeu na travessia. Vários trazem marcas de vida que os levaram à exclusão não só da unidade escolar, mas também de outros espaços societários – enfrentaram o alcoolismo na família, a desagregação da mesma, enfim, foram impactados pelo vendaval do sofrimento da vida.

Mas o mais paradoxal é que o trabalho, que pode ter sido uma das determinações mais importantes para retirá-los da escola, é também uma das principais motivações que os fazem voltar a estudar. Procuram estudar para continuar no emprego, com a esperança de que, com novos saberes e conhecimentos, a vida poderá ser mais amena.

Esses jovens e adultos acumularam conhecimento e, embora estejam em busca da aquisição de saberes, também são sujeitos de saber. Reconhecer a necessidade de estabelecer um diálogo entre os dois conhecimentos, o conhecimento produzido/adquirido fora da escola – em especial no mundo do trabalho – e o conhecimento escolar sistematizado, é assumir uma postura epistemológica e ontológica que foge aos padrões dominantes. Seria reconhecer e valorizar outro tipo de conhecimento para além do conhecimento sistematizado, socialmente valorizado.

Evidentemente, no decorrer de sua trajetória profissional, muitos profissionais participam de cursos e treinamentos, obtendo novas informações e habilidades. Essa é uma fonte de conhecimento adquirida no trabalho. Mas, para além dessa, há todo um processo cultural, interpessoal e social em que os trabalhadores, por sua própria experiência laboral e por suas vivências em diversos ambientes, constroem e adquirem um conhecimento contínuo sobre o seu fazer. Esse conhecimento nem sempre é codificável, mas é extremamente significativo para o andamento do trabalho. Trata-se do que se denomina como conhecimento tácito, na sociologia do trabalho e na área de formação profissional.

Assim, é possível afirmar que:

[...] o conhecimento tácito é parte integrante e importante da qualificação do trabalhador. E mais, que o trabalhador, ainda que de forma assistemática, produz conhecimento, elabora um saber sobre o trabalho, que não é apenas constituído de noções de sobrevivência e relacionamento na selva competitiva do mercado de trabalho, mas que é também técnico. (ARANHA, 1997, p. 19).

Essa postura epistemológica que reconhece e valoriza outro tipo de saber para além daquele já valorizado e sistematizado, para além do conhecimento dito científico, tem profundas implicações na formação/educação do jovem/adulto trabalhador, dado que traz consigo uma visão ontológica que reconhece o trabalhador como sujeito do conhecimento e do saber. Essa postura admite que esse adulto sabe e é capaz de aprender.

É necessário esclarecer que não se trata de manter com esse conhecimento uma postura idealista, romântica. O trabalho, conforme já aqui dito, contém duas dimensões contraditórias: o trabalho concreto e o trabalho abstrato. O conhecimento advindo do trabalho, portanto, é rido de contradições e deve ser compreendido no contexto histórico mais amplo em que foi gerado. Trata-se de, no ato de seu reconhecimento, problematizá-lo, estabelecer um diálogo entre saberes diversos e, nesse processo, permitir aos educandos e aos educadores até mesmo a construção de novos conhecimentos que possam, inclusive, contribuir para a superação dos aspectos deformadores do trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

As discussões aqui apresentadas procuraram evidenciar que, embora existam outros espaços de aprendizagem, o trabalho é um lócus privilegiado no que se refere à produção e à mobilização de saberes.

Para o exercício de reflexão, foram utilizadas as proposições marxistas e ergológicas, haja vista que, ainda que as mesmas possam adotar recortes e/ou perspectivas diferentes, contribuem de maneira significativa para o aprofundamento de questões que permitem o melhor conhecimento sobre a relação estabelecida entre o homem e o trabalho, a qual possibilita a produção e a mobilização de saberes.

Com efeito, por um lado, as percepções de Marx sobre a dimensão (trans)formadora do trabalho não perderam o seu vigor, constituindo-se, portanto, em importante referência para aqueles que desejam refletir sobre o assunto. Por outro lado, as contribuições apresentadas pela ergologia, num período mais contemporâneo, tornam possível o avanço das análises, viabilizando que dinâmicas envolvidas no processo de produção e ressignificação de saberes no mundo do trabalho sejam desveladas.

Ao discorrer sobre o processo de trabalho, Marx evidencia que, na concretização dos feitos, o trabalho humano é o ingrediente que irá ativar o material inerte (matéria-prima e instrumentos). Essa intervenção humana não se faz dissociada do repertório formado por cada indivíduo nos diversos espaços sociais e principalmente no ambiente de trabalho, uma vez que o homem não apenas executa os seus atos, mas também concebe as suas ações.

Por sua vez, a abordagem ergológica auxilia no aprofundamento da dinâmica que envolve a mobilização do patrimônio de cada ser humano, indicando, dentre outros, que, na atividade de trabalho, as diferentes dimensões que compõem o ser humano se fazem presentes. Tendo em vista o entendimento de que o trabalho é uma objetivação da atividade humana, essa abordagem mostra a integração do trabalho às diferentes esferas da vida humana. Assim, todas as experiências incorporadas ao *corpo-si* serão mobilizadas na atividade humana de trabalho.

Outrossim, a ergologia reafirma o papel fundamental exercido por aqueles que trabalham, ao evidenciar que, mesmo que as influências externas não possam ser desconsideradas, cada profissional irá situar as regras que se encontram definidas no contexto que vivenciam mais diretamente, promovendo ajustes, bem como reorientações, em consonância com as exigências do meio e também com as suas próprias percepções.

O trabalhador é um gestor da sua atividade, o qual, para geri-la, irá convocar saberes que se encontram relativamente estabilizados, mas também produzirá novos conhecimentos. Portanto, o fazer é sempre interatuado, sendo essa uma característica que marca o mundo do trabalho. Ante as incertezas técnicas e organizacionais, podem ser empreendidas mudanças capazes de proporcionar novos conhecimentos sobre questões como: forma de utilização de recursos materiais e financeiros, métodos, divisão de tarefas, dentre outras.

## 6 REFERÊNCIAS

ARANHA, A. V. S. O conhecimento tácito e a qualificação do trabalhador. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 2, p. 12-29, 1997.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

- BOTTOMORE, T. *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1988.
- CHARLOT, B. *Da relação com o saber: elementos para uma teoria*. Porto Alegre: Artmed, 2000.
- CUNHA, D. M. *Atividade humana e produção de saberes no trabalho docente*. Belo Horizonte: 2005a. Mimeografado.
- CUNHA, D. M. Saberes, qualificações e competências: qualidades humanas na atividade de trabalho. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 28., 2005, Caxambu. *Anais...* Caxambu: ANPEd, 2005b.
- CUNHA, D. M.; SCHWARTZ, Y. A formação humana entre o conceito e a experiência do trabalho: elementos para uma pedagogia da atividade. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v. 15, n. 1, p. 87-90, 2006.
- DURAFFOURG, J. O trabalho e o ponto de vista da atividade: uma conversa entre Jacques Duraffourg, Marcelle Duc e Louis Durrive. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007. p. 47-82.
- DURRIVE, L.; SCHWARTZ, Y. Glossário da ergologia. *Laboreal*, Porto, v. 4, n. 1, p. 23-28, 2008.
- FIDALGO, F.; MACHADO, L. (Ed.). *Dicionário da educação profissional*. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000.
- MARX, K. *O capital*. São Paulo: Victor Civita, 1983. v. 1.
- MOREIRA, A.; BARATA-MOURA, J. (Coord.). *Estudos: ensino superior e competitividade*. S.l.: Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior, s.d. v. 2.
- NOUROUDINE, A. Dicionário: norma. *Laboreal*, Porto, v. 5, n. 1, p. 125-126, 2009.
- SCHWARTZ, Y. A experiência é formadora? *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 35, n. 1, p. 35-48, 2010.
- SCHWARTZ, Y. Anexo ao Capítulo 7. Uso de si e competência. Exposição de Yves Schwartz e comentários sobre os esquemas 5, 6 e 7. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007a. p. 207-223.
- SCHWARTZ, Y. Entrevista: Yves Schwartz. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 457-466, 2006.
- SCHWARTZ, Y. Histórico e conceitos da ergologia, entrevista com Yves Schwartz. *Reflexão e Ação*, Santa Cruz do Sul, v. 21, n. 1, p. 327-340, 2013.
- SCHWARTZ, Y. Manifesto por um ergoengajamento. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 132-166.

SCHWARTZ, Y. Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 19, n. 65, p. 101-140, 1998.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e saber. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, v. 12, n. 1, p. 21-34, 2003.

SCHWARTZ, Y. Reflexão em torno de um exemplo de trabalho operário. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007b. p. 37-46.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. *Proposições*, Belo Horizonte, v. 1, n. 5, p. 34-50, 2000.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si: uma conversa entre Yves Schwartz (filósofo), Marcelle Duc e Louis Durrive. In: SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007c. p. 191-206.

SCHWARTZ, Y.; DURRIVE, L. (Org.). *Trabalho & ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007.

TELLES, A. L.; ALVAREZ, D. Interfaces ergonomia-ergologia: uma discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In: FIGUEIREDO, M. et al. (Org.). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p. 63-90.

TRINQUET, P. Trabalho e educação: o método ergológico. *Revista Histedbr*, Campinas, n. esp., p. 93-113, 2010.

Recebido em 17 de agosto de 2016.

Aceito em 20 de dezembro de 2016.