

# A CONCEPÇÃO DE UM TRABALHO SUSTENTÁVEL PARA O TRABALHADOR

**Claudio Marcelo Brunoro (USP)**  
cbrunoro@uol.com.br

**Laerte Idal Szelwar (USP)**  
laertes@usp.br



*Este artigo propõe uma discussão sobre a concepção do trabalho a partir de um ponto de vista sustentável para o trabalhador. A proposta de construção desse ponto de vista será baseada nas abordagens da análise ergonômica do trabalho e da psicodinâmica do trabalho. A questão da sustentabilidade está em voga nos mais diferentes meios de atuação do ser humano e, principalmente, nas organizações voltadas para produção de bens e prestação de serviços. Normalmente, não se explora o contexto e a execução do trabalho em si, suas implicações e dificuldades. Assim, pouco se fala sobre o trabalho numa perspectiva sustentável para seu executor. Dessa forma, a sustentabilidade é abordada em um recorte bem estabelecido. Ao invés do tradicional recorte direcionado para os aspectos ambientais do processo produtivo, envolvendo o uso racional dos recursos naturais e suas implicações ambientais, seu foco será direcionado para o aspecto social do tripé da sustentabilidade. Em especial, esse enfoque social será dado para o conteúdo do trabalho, ou seja, no ato de trabalhar, traduzido aqui por trabalho sustentável sob o ponto de vista de seu executor. Com o objetivo de elaborar um diálogo que tem por essência a necessidade de aliar conhecimentos de áreas distintas, a proposta de discussão aqui apresentada é inspirada na perspectiva de duas disciplinas que focam o conteúdo do trabalho, a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. A primeira propõe compreender o trabalho com vistas a sua adaptação às características humanas, para promover a saúde, o desenvolvimento profissional e a produção. No caso da psicodinâmica do trabalho, a perspectiva de ação proposta está voltada para a re-apropriação do sentido do trabalhar.*

*Palavras-chaves: sustentabilidade, responsabilidade social, ergonomia, psicodinâmica do trabalho*

## 1. Introdução

A questão da sustentabilidade está em voga nos mais diferentes meios de atuação do ser humano (FOKKEMA et al., 2005). Em particular, as organizações voltadas para produção de bens e prestação de serviços estão paulatinamente incorporando a sustentabilidade em seus planos de negócios e gestão de processos (PERALTA et al., 2008). Por questões de princípios ou por necessidade devido à exigência do mercado consumidor, essas organizações estão introduzindo em seus discursos e atuações fundamentos do desenvolvimento sustentável (ARAS, CROWTHER, 2008; MITTAL et al., 2008). Os temas responsabilidade social empresarial, uso racional dos recursos naturais, produção mais limpa, bem como os certificados e legislações ambientais, entre outros, estão sendo cada vez mais incorporados nas organizações (REIS, 2005).

Nesse sentido, observa-se que a incorporação por parte das organizações desses fundamentos direcionados para a sustentabilidade se faz, na sua maioria, presente na adequação de seus processos produtivos e organizacionais, privilegiando majoritariamente a questão ambiental. Procura-se reduzir o consumo de energia e recursos naturais, e também incentivar o princípio dos 3Rs, isto é, reduzir, reciclar e reutilizar os insumos envolvidos na cadeia produtiva (GUTBERLET, 2000). Se por um lado essas modificações alteram o resultado do processo, tornando ambientalmente mais sustentável, por outro elas também alteram o trabalho a ser realizado. Como o resultado de uma empresa depende das atividades dos trabalhadores, atuar segundo essa nova lógica – nesse contexto, a da sustentabilidade – pode implicar em novas formas de realizar, perceber e mensurar o trabalho (DANIELLOU, 2004).

Sendo assim, normalmente o foco das adequações nos processos produtivos para a sustentabilidade está no resultado do trabalho, ou seja, direcionada principalmente para uma adequação ambiental. Com isso, não se explora o contexto da execução do trabalho em si, isto é, as implicações e dificuldades para a execução do trabalho. Entretanto, pouco se fala sobre o trabalho numa perspectiva sustentável para seu executor. Esta questão parece que ainda não faz parte das preocupações. Em sua maioria, as definições que se encontram sobre este tema específico no bojo da discussão do desenvolvimento sustentável não são convergentes, ou apresentam uma visão parcial e, muitas vezes, fragmentada da realidade abordada. Frequentemente a abordagem da questão do trabalho com foco em seu conteúdo fica em separado, relegada a outro plano talvez considerado menos importante, talvez porque o ato de trabalhar teria, sob o ponto de vista da produção, um menor impacto.

Dessa forma, em um primeiro momento, seria importante encontrar linhas gerais do que seria a incorporação dos conceitos de sustentabilidade quando o conteúdo do trabalho e o ato de trabalhar são o foco de atenção, ou são vistos juntamente com os outros aspectos produtivos. Para tanto, não se faz necessário inventar conceitos novos, mas, sobretudo basear-se em abordagens já existentes que tem o trabalho como tema central de preocupações e que tratam desta questão com uma perspectiva que se inscreve em uma perspectiva de longo prazo.

Normalmente, os estudos que se encaixam em uma designação “trabalho sustentável” remetem seu foco de abordagem ao resultado do trabalho executado em um dado processo produtivo, ou à preservação do meio ambiente que esse trabalho está proporcionando. Essa é uma das formas possíveis de compreender a sustentabilidade vinculada ao trabalho, mas não é a única. Essa forma de abordá-lo já se traduz por um recorte do todo, uma vez que a visão sustentável estabelece como tripé a união de aspectos financeiros, ambientais e sociais (ELKINGTON, 1998), ou o que Sachs (2006) trata por ecosocioeconomia.

Dessa forma, vale destacar que nesse artigo a sustentabilidade será vista em um recorte bem estabelecido. Mas, ao invés do tradicional recorte geralmente mais direcionado para o aspecto ambiental do processo produtivo, envolvendo o uso racional dos recursos naturais e suas implicações ambientais, seu foco será direcionado para o aspecto social do tripé da sustentabilidade. Em especial, esse enfoque social será dado para o conteúdo do trabalho, ou seja, no ato de trabalhar, traduzido aqui por trabalho sustentável do ponto de vista de seu executor.

Esse recorte poderia ser abordado por diversas disciplinas que estudam o conteúdo do trabalho. Porém, com o objetivo de elaborar um diálogo que tem por essência a necessidade de aliar conhecimentos de áreas distintas, a proposta de discussão aqui apresentada será inspirada na perspectiva particular de duas disciplinas que focam o conteúdo do trabalho, a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. A primeira propõe compreender o trabalho com vistas a sua adaptação às características humanas, para promover a saúde, o desenvolvimento profissional e a produção. No caso da psicodinâmica do trabalho, a perspectiva de ação proposta esta voltada para a re-apropriação do sentido do trabalhar, visando, entre outros aspectos, a realização de si e o desenvolvimento do processo de identificação com o trabalho numa perspectiva da construção da saúde.

## 2. Consideração

Atuar na fronteira do conhecimento e, conseqüentemente, construir um diálogo entre disciplinas distintas – como será nesse caso com a ergonomia e a psicodinâmica do trabalho de uma forma direcionada para a sustentabilidade – requer distinguir os pontos de vista que as fundamentam para, depois, buscar o que há em comum e o que há de divergências.

Lembramos que o desenvolvimento das ciências está baseado na distinção, ou ainda mais, na disjunção. Isto é, cada uma trata de seu objeto de estudo e, muitas vezes desconhece completamente os pontos de vista que governam outra determinada área do conhecimento (MORIN, 1998). Por esse motivo, é importante que se busque esclarecer um pouco mais estas questões, sobretudo porque apesar do objeto de estudo – o sujeito que trabalha – ser único ao considerá-lo como indivíduo dentro do contexto do conteúdo do trabalho, vale ressaltar que não há um ponto de vista que possa dar conta das mais diversas propriedades humanas. Isto não significa que seja possível propor que haja uma fusão de abordagens, até porque os pontos focalizados são distintos, as disciplinas de base não são as mesmas, como também não o são as propostas de ação. No caso deste artigo importa, sobretudo, trazer para o debate aquilo que possa ajudar na constituição de um olhar sustentável, mesmo que este seja oriundo de pontos de vista diversos. Não podemos esquecer que esse também é o desafio da sustentabilidade: compartilhar os conceitos decorrentes das diferentes áreas do conhecimento humano, resultantes da histórica estruturação cartesiana e fragmentada do conhecimento.

## 3. Referencial teórico

### 3.1. Conceitos relacionados à sustentabilidade

No âmbito das organizações de processos produtivos e de serviços, a lógica da sustentabilidade está sendo incorporada através de diversas ações, norteadas principalmente pelo tripé da sustentabilidade (Triple Bottom Line): pessoas (people), lucro (profit) e planeta (planet). Nele é estabelecido que três dimensões devem estar presentes na estratégia da organização direcionada para a sustentabilidade: social, econômico e ambiental (ELKINGTON, 1994). Assim, todas as atividades da empresa, sejam elas operacionais ou estratégicas, devem estar com esse tripé incorporado. Porém, normalmente elas se traduzem

em ações separadas. Procura-se trazer melhorias na dimensão ambiental através de processos produtivos ecologicamente mais adequados, deixando a dimensão social para os projetos com engajamentos externos com a sociedade através de fundações e organizações não governamentais.

No que diz respeito às ações empresariais de uma forma geral, podemos citar a responsabilidade social empresarial (NIJHOF et al., 2008; LORENZO et al., 2008; FEDAPO, 2005), responsabilidade socioambiental (SANTANA, 2008), trabalho decente (GHAI, 2008), entre outros. Essas abordagens, de uma forma geral, ressaltam que a responsabilidade da empresa deve envolver proteção ambiental, projetos filantrópicos e educacionais, planejamento da comunidade, equidade na oportunidade de emprego, serviços sociais em geral (LONGENECKER, 1981). Nesse sentido uma organização deve ter responsabilidade quanto aos impactos gerados por suas ações sobre a sociedade (DRUCKER, 1997). Dessa forma, segundo Rodrigues et al. (2008), poderíamos destacar que, em particular, “responsabilidade social é um conceito que envolve as condições de bem estar ligadas às dimensões das atividades produtivas e ao bem estar da sociedade”.

Dos estudos voltados para o trabalho em um contexto sustentável, a ênfase nas pesquisas acadêmicas se dá no resultado do trabalho dentro de um processo produtivo dito sustentável, e não no conteúdo do trabalho em si, como é o caso do green work (DIXON et al., 2008) e green job (UNEP, 2008). Nesse sentido, como o tema sustentabilidade permeia tanto o campo econômico, como também os campos social e ambiental, as pesquisas relacionadas com sustentabilidade, quando abordam o processo produtivo e, eventualmente, a questão do trabalho, focam em sua maioria o resultado financeiro e ambiental.

### **3.2. Conceitos relacionados a ergonomia e a psicodinâmica do trabalho**

O ponto de vista da ergonomia da atividade esta baseado naquilo que os trabalhadores fazem, como cada sujeito usa de si para realizar aquilo que foi previsto nas tarefas e, ao mesmo tempo, também aquilo que não foi previsto, para se obter os resultados de produção almejados.

É objetivo fundamental da ergonomia, cooperar para que se forneçam as mais adaptadas, ou adaptáveis, condições para que o sujeito consiga desenvolver bem a sua atividade. Portanto, as suas ações estarão voltadas para propiciar cenários onde os trabalhadores possam atingir objetivos diversos como alcançar ou até ultrapassar metas de produtividade e qualidade, desenvolver a sua saúde e se desenvolver profissionalmente. O foco da ação a ser desenvolvida está no projeto das máquinas, das ferramentas, da organização do trabalho, dos processos de produção e do conteúdo das tarefas. Além disso, as ações relativas aos processos da gestão da produção de do trabalho, assim como aos processos de treinamento e aprendizagem, também estão no seu escopo.

De modo mais tradicional, há ações no âmbito do conforto físico; da prevenção à fadiga; da prevenção de problemas de saúde. Para tanto, é possível atuar na adequação de projetos voltados para os ambientes, os postos de trabalho; as máquinas e ferramentas; a organização dos tempos e do conteúdo das tarefas. Outros temas que ainda são do escopo da ergonomia dizem respeito à facilidade no uso dos artefatos (ferramentas, equipamentos, softwares, etc.); às estratégias operacionais, ao desenvolvimento inteligência, à facilidade de leitura, às linguagens e as comunicações; aos sistemas de cooperação; à confiabilidade dos sistemas; à capacitação e à aprendizagem. Ainda, e de maneira cada vez mais presente, há questões a serem tratadas, que sempre fizeram parte das preocupações da ergonomia, como, a adequação do trabalho às mais diversas populações, incluindo a questão do envelhecimento e do gênero;

a inclusão no mundo do trabalho de pessoas que tenham necessidades especiais (BÉGUIN, 2006; CARAYON, 2006; IMADA, 2005; KLEINER, 2006; KOGI, 2006; RABARDEL, BÉGUIN, 2006).

Já no caso da psicodinâmica do trabalho, se considerarmos os trabalhos ainda em psicopatologia do trabalho, desenvolvidos por Dejours (1987) no início da década de 80, havia uma proposta de se considerar esta abordagem um dos pilares a serem tratados pelas disciplinas focadas no trabalho, principalmente porque havia um vazio epistemológico para ajudar a explicar um enigma encontrado pelo autor que seria a quase inexistência de doenças mentais em trabalhadores sujeitos a trabalhos fragmentados, repetitivos e desprovidos de conteúdo simbólico. Por outro lado, deveria haver algum sofrimento de ordem psíquica para estas populações de trabalhadores; inclusive porque este tipo de questão já havia sido mostrado por Le Guillant, no caso das telefonistas (LE GUILLANT, 1984)

Outro tema intrigante seria a existência de certos tipos de comportamento inusitados desenvolvidos pelos trabalhadores frente a situações de risco, onde não aparecia, claramente, o medo relativo à possibilidade de se acidentarem. Toda uma discussão é proposta pelo autor, relativa aos mecanismos de defesa psíquico, individuais e coletivos (ideologias defensivas) para explicar estes fenômenos.

Em suma, os temas em psicopatologia do trabalho, desde os seus primórdios, estavam voltados para tentar explicar esta aparente “normalidade”. Isto foi possível, a partir da discussão pública sobre os mecanismos de defesa individuais e coletivos, construídos para dar conta da incompatibilidade entre o desejo dos sujeitos e os constrangimentos – aqui, na linguagem da ergonomia, no sentido de dificuldades e limitações – impostos por modalidades de organização do trabalho. Portanto, haveria um risco para a existência do sujeito, tanto em nível simbólico, como no que diz respeito aos riscos para a sua integridade física, como é o caso, por exemplo, do sofrimento e das patologias ligadas a certos tipos de organização e conteúdo do trabalho. (SZNELWAR, MASSETTI, 2002). Por outro lado, há estudos que mostram, em certas situações onde a profissão dos trabalhadores era valorizada, a existência de comportamentos de prudência aliados ao saber-fazer das profissões (CRU, DEJOURS, 1983).

A evolução dos conceitos nessa área, inclusive com a adoção do nome psicodinâmica do trabalho, propiciou a inclusão do sofrimento e do prazer como conceitos que permitem entender a relação dialética dos sujeitos com o seu trabalho (DEJOURS, 2004a). Isto não anula aquilo que já havia sido descoberto antes, mas trouxe uma ampliação significativa do campo.

Ao discutir a relação sofrimento e prazer, a psicodinâmica do trabalho propõe também algumas distinções. No caso do sofrimento, poderíamos considerar aquele que resultaria em motivação para que os sujeitos desenvolvam novas soluções, novas estratégias, novos acordos de cooperação, isto quando o conteúdo e a organização do trabalho permitem suficiente margem para tal. Neste caso, o sofrimento inicial poderia resultar em prazer, em realização. Entretanto, nos casos em que há um bloqueio da organização do trabalho e as tarefas têm o seu conteúdo esvaziado haveria uma tendência para que esse sofrimento se tornasse patogênico, possibilitando o aparecimento de problemas de saúde expressos na economia somática e/ou psíquica.

Portanto, os temas principais que sobressaem em psicodinâmica são os sentimentos relacionados à realização de si, ao reforço do processo da identificação como sujeito participante de um determinado coletivo de trabalho, à compaixão, ao sentimento de justiça e



ao reconhecimento. Ainda, a questão da diferença no que diz respeito ao gênero é significativa neste campo, principalmente a partir dos trabalhos de Pascale Molinier, onde as diferenças do trabalhar no masculino e no feminino ficam patentes. (MOLINIER, 1995).

O ponto de vista ancorado na subjetividade, até pouco tempo não era tratado pela ergonomia. No que diz respeito ao sujeito, à subjetividade e à intersubjetividade, a psicopatologia e a psicodinâmica do trabalho tem sua origem em conceitos e na abordagem psicanalítica (DEJOURS et al., 1994). Estas questões se constituem em pilares fundamentais para a compreensão de como as pessoas vivem o seu trabalhar.

Em ergonomia, as questões norteadoras de sua abordagem são: o que fazem, como fazem, quais dificuldades encontram e como as superam e o quê fazer para melhorar. A ação em psicodinâmica do trabalho tem como ponto de partida a questão de como os trabalhadores vivem o seu trabalho e o que significa para eles (DEJOURS, 2004b).

Com relação aos objetivos na ação, apesar de não haver oposição entre as duas abordagens, as propostas e a prática desenvolvida são distintas. Para a ergonomia, é fundamental desenvolver uma maneira de agir que redunde na transformação do trabalho; neste caso o envolvimento dos trabalhadores é estratégico para favorecer não apenas uma melhor compreensão da atividade, como também para desenvolver melhores projetos. Esta ação envolveria outros atores nas empresas e o papel da ergonomia seria o de introduzir em uma lógica de projeto e de gestão, a atividade de trabalho. A ação transformadora proposta pela psicodinâmica do trabalho estaria voltada para o reforço ou para a re-apropriação do sentido do trabalhar pelos trabalhadores, favorecendo uma transformação individual e do coletivo com uma perspectiva de ações efetivas no mundo do trabalho (MOLINIER, 2001). Neste caso, as ações, tanto em ergonomia como em psicodinâmica do trabalho, estariam inscritas, de maneiras distintas, uma das quatro racionalidades citadas por Daniellou, quando o autor se refere a domínios da ação: o da racionalidade instrumental, o da racionalidade axiológica; o da racionalidade prática e o da racionalidade comunicacional. (DANIELLOU, 1996)

No âmbito das ações em ergonomia, há uma atenção voltada para um resultado concreto no que diz respeito aos meios, à organização e ao conteúdo do trabalho. Neste sentido, há uma questão assaz pragmática do sentido de transformar os resultados de uma ação em algo que propicie melhores condições para os trabalhadores. Mesmo havendo este aspecto pragmático há duas questões em sentido inverso que se colocam. Em primeiro lugar, seria a perenidade das transformações.

É evidente que as situações de produção são dinâmicas que há mudanças constantes, caberia saber, no caso da ergonomia, o quanto o ponto de vista da atividade de trabalho se torna um dos aspectos estratégicos para a concepção e para a gestão da produção, pois de pouco adianta fazer alguma transformação nas condições de trabalho se, estas poderão ser revertidas por alguma ação gerencial contraditória ou ainda, se não houver, de fato, uma incorporação de que trabalhar melhor seria, de alguma forma, agregar mais valor. Por outro lado, qualquer ação que envolva outros atores sociais, tem impacto sobre os sujeitos envolvidos direta ou indiretamente com estes processos. Neste sentido, a ação em si já teria um caráter transformador. Isto aumentaria a responsabilidade das pessoas envolvidas na condução de uma ação em ergonomia, pois dependendo do seu posicionamento, seria facilitado ou dificultado um envolvimento efetivo dos atores.

No caso de uma ação em psicodinâmica do trabalho, os objetivos não estão diretamente ligados a transformações concretas no trabalho. Este tipo de ação visa, sobretudo criar um espaço de livre circulação da palavra que facilite uma ação coletiva de re-apropriação do

sentido do trabalhar. Isto teria como resultados uma transformação na relação dos trabalhadores com o seu trabalho, principalmente no que diz respeito à vivência da relação sofrimento / prazer. Isto se reveste de uma importância ímpar, ainda mais, frente a formas de organização do trabalho que privilegiam a individualização e o isolamento dos indivíduos. Ainda é importante salientar que, na grande maioria dos casos, o sofrimento trazido pelas maneiras como o trabalho é organizado, como as pessoas são avaliadas, são vivenciados individualmente e, assim o que a pessoa sente fica mais no registro da sua fraqueza de sua incompetência, de sua inadequação.

Os insucessos seriam creditados ao indivíduo unicamente e não a problemas do próprio sistema de produção. Por isso, a ação em psicodinâmica é baseada na criação de grupos de expressão onde se discutem as experiências vivenciadas no trabalho e, ao mesmo tempo, onde a própria dinâmica dos grupos resulte numa experiência de mudança e transformação, isto é, em um movimento que vise ações transformadoras sobre a maneira de trabalhar.

A atividade humana de trabalho é considerada como um ato de síntese, no qual os trabalhadores colocam em jogo, seu corpo, sua cognição, sua psique a serviço de uma dada tarefa. Segundo Noulin (1992) “a atividade não é uma resposta a estímulos e sim a expressão de um saber e de uma experiência profissional presente em uma história individual e coletiva, que se inscreve em um contexto sócio econômico”. A atividade resulta da inter-relação de diferentes aspectos, de diferentes variáveis que, consciente e inconscientemente, os sujeitos manejam para a construção de suas ações. A abordagem da ergonomia permite relevar a complexidade do trabalhar, propor melhorias nas tarefas que, facilitem o trabalho das pessoas. Efetivamente, é a atividade dos sujeitos, que permite a realização da produção.

Já em psicodinâmica do trabalho, trata-se de criar uma espécie de movimento transformador a partir da criação de espaços de palavra um “espaço público”, conforme proposto por Arendt (1987) e redefinido por Dejours (2004a) onde, por meio da fala dos atores, se possa construir um ponto de vista compartilhado a partir de como vivem o trabalho. Viver a situação nestes grupos permite aos integrantes re-trabalharem suas próprias vivências anteriores e, sobretudo colocar em jogo as defesas individuais e coletivas que, por um lado ajudariam a enfrentar situações de trabalho que colocam em risco a sua integridade enquanto sujeito, mas por outro, servem, muitas vezes, para impedir que atuem de maneira a transformar este trabalhar.

Neste sentido a questão do reconhecimento é fundamental, ter o seu esforço reconhecido a partir de julgamentos de utilidade, a partir da hierarquia e dos outros atores sociais para os quais as ações dos sujeitos são dirigidas, e da estética ou da beleza das ações, realizada por seus pares, capazes de avaliar a inteligência e o esforço empreendido, relacionados com o estado da arte da profissão, seriam fundamentais para a saúde mental dos sujeitos. (DEJOURS, 2003)

## **4. Resultado**

### **4.1. Uma proposta para a formulação de um trabalho sustentável para seu executor**

Se por um lado procura-se trazer a tona a relação entre trabalho e sustentabilidade, por outro verifica-se que essa relação é quase sempre voltada para o resultado do trabalho. Ao contrário do que aqui se espera, pouco se avalia quanto ao conteúdo do trabalho executado e conseqüentemente, as implicações de uma dada lógica produtiva para o trabalhador. Além disso, as referências que abordam responsabilidade social empresarial geralmente colocam a dimensão social através de ações externas a empresa, voltadas para o que poderia assim ser declarado como sociedade. Fica então uma dúvida, será que os próprios funcionários não se

encaixam nessa dita sociedade? Ou, ao definir os atores sociais envolvidos e impactados por uma empresa, muitas vezes denominados stakeholders (FIGGE, SCHALTEGGER, 2000; FREEMAN, 1984), não são os funcionários parte desse grupo?

Sendo assim, propõe-se aqui ressaltar a relevância do foco do processo produtivo do ponto de vista sustentável através de um recorte social de forma interna a empresa. Ao invés de avaliá-lo quanto à dimensão ambiental, ou até mesmo na dimensão social porém num público externo, tem-se a intenção de se trazer a tona quais os conceitos que permeiam a sustentabilidade que poderiam ser relevantes para essa discussão.

De acordo com a primeira definição de desenvolvimento sustentável (RELATÓRIO BRUNDTLAND, 1991) e suas variações e aprimoramentos, sustentabilidade está relacionada com cuidado, preservação, manutenção e respeito. Na dimensão ambiental isso se traduz através do uso racional dos recursos naturais. Dessa forma, poderíamos remeter essas mesmas bases para a dimensão social, em particular para o foco desse artigo, isto é, o conteúdo do trabalho e o ato de trabalhar. Sendo assim, os conceitos da sustentabilidade seriam traduzidos, talvez, pela garantia da permanência, com qualidade de vida e saúde, o enfoque da questão do envelhecimento, do gênero, do desenvolvimento e da realização profissional.

#### **4.2. Contribuições da ergonomia e a psicodinâmica do trabalho para um olhar sustentável sobre o trabalho**

Para evidenciar alguns aspectos da relação entre trabalho e sustentabilidade que podem ser discutidos à luz da ergonomia e da psicodinâmica do trabalho é necessário trazer para o debate as contribuições de cada abordagem. É notório que cada uma adota pontos de vista distintos para compreender a relação do trabalhador com o seu trabalho, mas ambas estão voltadas, à sua maneira, para o desenvolvimento de ações que visem a promoção da saúde e o desenvolvimento profissional dos sujeitos que, num certo recorte, estão relacionados a conceitos da sustentabilidade.

Em ergonomia, pode-se destacar algumas contribuições para o ponto de vista sustentável sobre o trabalho. Poder agir conforme as necessidades de produção e, segundo as possibilidades de cada sujeito, que evidentemente variam ao longo da vida, seria um ponto de ancoragem fundamental. Como fazer evoluírem as condições de trabalho para que elas sejam adequáveis aos sujeitos ao longo de sua vida? Ainda mais, esta possibilidade de agir estaria ligada também ao desenvolvimento profissional e das competências. Seria, portanto, possível adotar as propostas de Falzon (2005) e de Montmollin (1993), quando discutem os aspectos cognitivos relacionados à saúde. Neste sentido, em um olhar sustentável, faria também referência às possibilidades que o trabalho traria para que as pessoas possam adquirir novos conhecimentos, novos saber-fazer, para se tornarem mais competentes.

Para a ergonomia, a questão da saúde é compreendida como um processo dinâmico. Pelo fato dela ter como disciplinas fundadoras a fisiologia e a psicologia, a busca da adaptação do trabalho ao ser humano considera vários aspectos da dinâmica da vida. Trata-se a variabilidade, tanto inter como intra individual, remetendo assim à questão da evolução dos trabalhadores ao longo do tempo, incluindo-se, dessa forma a questão do envelhecimento.

No caso da psicodinâmica do trabalho, a possibilidade de agir estaria ligada também ao encontro entre os desejos do sujeito de bem fazer de se sentir útil, de desenvolver uma obra pessoal que o ajudaria a desenvolver seu processo de identificação, de se tornar mais inteligente. Neste caso, o trabalho como um dos pilares fundamentais para a realização de si (DEJOURS, 2004c) teria um papel central na vida dos sujeitos. Um olhar sustentável sobre o



trabalho ficaria então enriquecido por estes aportes relativos à racionalidade prática.

Repensar os paradigmas significa também repensar o que é o trabalho, significa possibilitar que as pessoas tenham trabalhos interessantes e desafiadores. Seria interessante questionarmos quantas pessoas tem o privilégio de desenvolverem trabalhos que lhes permite se desenvolver profissionalmente e trilhar caminhos de realização de si. Segundo Murphy (1993), boa parte das pessoas nos Estados Unidos consideravam, à época, que o trabalho que desenvolviam era desinteressante.

## 5. Discussão e conclusão

Apesar de todo o progresso que já houve para o conhecimento e para melhorias no que diz respeito ao conteúdo e à organização do trabalho graças, entre outras, às contribuições de ambas, ainda há muito o que se fazer, não apenas no que diz respeito a questões mais tradicionais, como o risco das doenças físicas, dos acidentes de trabalho, dos problemas de confiabilidade dos sistemas, mas também o desafio de evitar que continuem a aumentar os distúrbios de ordem psíquica ligados ao trabalho.

A partir desta pequena explanação, poderíamos afirmar que é importante considerar que a questão da saúde está colocada pelas possibilidades que o trabalho propiciaria para as pessoas desenvolverem as suas atividades. São necessários projetos de produção e de maneiras de gestão do trabalho que incluam as pessoas como sujeitos e não como extensões de máquinas, ou ainda, como a parte do sistema que pode se adaptar, se adequar aos dispositivos técnicos. Possibilitar o desenvolvimento e não impedir as ações seria então um passo fundamental para se alinhar numa perspectiva de um trabalho sustentável.

Em um olhar sustentável, poderíamos vislumbrar que os conceitos e as modalidades de ação em ergonomia contribuiriam substancialmente se incorporados aos projetos e à gestão nos mais variados setores da economia. Assim, com objetivo de transformar a ação mais tradicional da engenharia e da administração, a atividade humana de trabalho seria considerada como um dos pilares fundamentais de qualquer projeto, e não como uma variável de ajustamento para ser tratada quando praticamente tudo já está definido e faltaria apenas encaixar os trabalhadores adequados (GUÉRIN et al., 2001; HUBAULT, 2004; NOULIN, 1992; TERSSAC, MAGGI, 2004).

Portanto, vale ressaltar a importância de se discutir a questão do trabalhar levando-se em conta aquilo que acontece na realidade e, sobretudo criando uma cooperação com os projetistas e gestores de programas como este para se poder agir no sentido de propiciar condições para que o sistema seja sustentável. Portanto, não se trata de uma novidade em si, apenas uma tentativa de reafirmar que qualquer sistema de produção que seja designado como sustentável, deverá considerar os pontos de vista defendidos por estes domínios de conhecimento e de ação. (DANIELLOU, 1996; WISNER, 2004; GUERIN et al., 2001).

Destaca-se também a importância de se incluir os resultados destes campos de investigação e de ação que tenham o trabalho como central, para o projeto e a gestão destes sistemas. Apesar de haver uma proximidade entre estas duas áreas de conhecimento, há de se manter as diferenças com relação às metodologias empregadas e às ações propostas, é importante se respeitar do recorte teórico/epistemológico que cada uma delas faz do objeto de estudo, o trabalhar. Uma questão interessante surge quanto aos lugares que a ergonomia e a psicodinâmica ocupam no âmbito das áreas que estudam o trabalho.

Pode-se perguntar então se esta questão deve-se à incompletude característica das diferentes ciências. Se assim o fosse, bastaria juntar as duas abordagens para que fosse possível

reconstruir o humano no trabalho na sua globalidade. Esta seria, a nosso ver, uma solução simplista que desconsideraria todo o debate existente entre estas duas áreas do conhecimento.

A partir destas considerações, julgamos importante avançar os estudos e os conceitos que possam ajudar a compreender o trabalho em seus vários aspectos. Nesse sentido, é fundamental promover um diálogo entre os diversos campos de investigação, buscando apreender possíveis complementaridades, confluências e/ou divergências e incompatibilidades. No nosso entender, isto permitirá não só estudar situações específicas, mas também, subsidiar a ampliação do campo de pesquisa teórico que por sua vez possibilitará novas práticas e de formas de intervenção na realidade da produção.

Por fim, devemos mencionar que a discussão feita nesse artigo abre caminho para outros estudos que busquem, de certa forma, colocar o conteúdo do trabalho no juntamente com outros aspectos para se atingir a sustentabilidade. Poderíamos dizer que isso se trataria da responsabilidade social empresarial no âmbito interno, isto é, aquela responsabilidade que envolve os atores diretamente relacionados com os processos produtivos de forma sustentável.

## Referências

- ARAS, G., CROWTHER, D.** *An investigation into the relationship between corporate governance and corporate sustainability.* Management Decision. Vol. 46 No. 3, 2008. pp. 433-448. 2008.
- ARENDT, H.** *A Condição Humana.* 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária. 1987.
- BÉGUIN, P.** *Taking activity into account during the design process.* In Pikaar, R.N., Koningsveld, E.A.P. (ed) Meeting Diversity in Ergonomics, Proceedings of the IEA2006 Congress, July 2006, Maastricht, Netherlands. 2006.
- CARAYON, P.** *Human factors of complex sociotechnical systems.* Applied Ergonomics n. 37 pp. 525-535. 2006
- RELATÓRIO BRUNDTLAND.** In Comissão Mundial Sobre Meio Ambiente E Desenvolvimento. *Nosso futuro comum.* Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getúlio Vargas. 1991.
- CRU D., DEJOURS C.** *Savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment.* Cahiers médicaux-sociaux, 27, 239-247. 1983.
- DANIELLOU, F.** *A ergonomia em busca de seus princípios.* Debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blucher. 2004.
- DANIELLOU, F.** *Questions épistémologiques autour de l'ergonomie.* In Daniellou, F. (dir) L'ergonomie en quête de ses principes, pp. 1-17, Octares, Toulouse. 1996.
- DEJOURS, C.** *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.* São Paulo, Cortez/Oboré. 1987.
- DEJOURS C.** *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critiques des fondements de l'évaluation.* Paris: INRA. 2003.
- DEJOURS C.** *Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.* In: Lancman S., Szelwar L.I., organizadores. Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília, Rio de Janeiro: Paralelo15/FIOCRUZ;. p. 47-104. 2004a.
- DEJOURS C.** *Sofrimento e prazer no trabalho: A abordagem pela psicopatologia do trabalho.* In: Lancman S., Szelwar L.I., organizadores. Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília, Rio de Janeiro: Paralelo15/FIOCRUZ; p. 141-156. 2004b.
- DEJOURS C.** *A metodologia em psicodinâmica do trabalho.* In: Lancman S.; Szelwar L.I., (orgs). Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Brasília, Rio de Janeiro: Paralelo15/FIOCRUZ; p. 105-126. 2004c.
- DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., CHRISTIAN, J.** *Psicodinâmica do Trabalho: contribuição da Escola*

*Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo, Ed. Atlas S.A. 1994.

**DIXON, T., COLANTONIO, A., SHIERS, D., REED, R., WILKINSON, S., GALLIMORE, P.** *A green profession? A global survey of RICS members and their engagement with the sustainability agenda*. Journal of Property Investment & Finance. Vol. 26 No. 6, 2008. pp. 460-481. 2008.

**DRUCKER, P.F.** *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira. 1997.

**ELKINGTON, J.** *Towards the sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development*. California Management Review 36, no. 2: 90-100. 1994.

**ELKINGTON, J.** *Cannibals with Forks: The triple bottom line of 21st century business*. Canada: NSP. 1998.

**FALZON, P.** *Ergonomie, conception et développement*. Actes du 40ème Congrès de la SELF, Saint Denis de la Réunion, 21-23 septembre 2005, Éditions de l'ANACT. pp. 30-39. 2005.

**FEDATO, M.C.L.** *Responsabilidade social corporativa: benefício social ou vantagem competitiva? Um estudo das estratégias de atuação social empresarial e sua avaliação de resultados*. Dissertação (Mestrado) – Departamento da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2005.

**FIGGE, F; SCHALTEGGER, S.** *What is stakeholder value: developing a catchphrase into a benchmarking tool*. UNEP - United Nations Environment Programme. 2000.

**FOKKEMA, J., JANSEN, L., MULDER K.** *Sustainability: necessity for a prosperous society*. International Journal of Sustainability in Higher Education Vol. 6 No. 3, 2005. pp. 219-228. 2005.

**FREEMAN, R.E.** *Strategic Management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman/Ballinger. 1984.

**GHAI, D.** *Decent work: Concept and indicators*. International Labour Review, Volume 142 Issue 2, Pages 113 – 145. 28 Jun 2008.

**GUÉRIN, F., LAVILLE, A., DANIELLOU, F., DURAFFOURG, F., KERGUELEN, A.** *Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia*. São Paulo: Blucher. 2001.

**GUTBERLET, J.** *Sustainability: a new paradigm for industrial production*. International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. 1 No. 3, 2000, pp. 225-236. 2000.

**HUBAULT, F.** *Choisir un modèle du risque qui permet d'y répondre*. Durablement Communication séminaire ANACT – Les conditions d'une prévention durable des TMS. 2004.

**IMADA, A.S.** *Macroergonomic contributions: Understanding the causes of our success*. In Carayon, P., Robertson, M., Kleiner, B. and Hoonakker, P. L. T. (eds.) Human Factors in Organizational Design and Management – VIII, IEA Press, Santa Monica, p. 35-42. 2005.

**KOGI, K.** *Participatory methods effective for ergonomic workplace improvement*. Applied Ergonomics, 37 547-554. 2006.

**LE GUILLANT, L. et al.** *A neurose das telefonistas*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 17 (47), 7-11. 1984.

**LONGENECKER, J.G.** *Introdução à administração: uma abordagem comportamental*. São Paulo: Atlas. 1981.

**LORENZO, J.M.P., ÁLVAREZ, I.G., SÁNCHEZ, I.M.G., DOMÍNGUEZ, L.R.** *Social responsibility in Spain. Practices and motivations in firms*. Management Decision. Vol. 46 No. 8, 2008. pp. 1247-127. 2008.

**MITTAL, R.K., SINHA, N., SINGH, A.** *An analysis of linkage between economic value added and corporate social responsibility*. Management Decision. Vol. 46 No. 9, 2008. pp. 1437-1443. 2008.

**MOLINIER, P.** *Psychodynamique du travail et identité sexuelle. Thèse de doctorat en Psychologie, Conservatoire National des Arts et Metiers, Paris, França. 1995.*

**MOLINIER, P.** *Souffrance et théorie de l'action*. Paris: Travailler, n. 7, p.134. 2001.

**MONTMOLLIN, M. de,** *Compétences, charge mentale, stress: peut-on parler de santé "congitive"?* XXVIIIème congrès de la SELF, Genève, 22-24. 1993.

**MORIN, E.** *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 1998.

- MURPHY, J. B.** *The moral economy of labor. Aristotelian themes in economic theory.* New Haven, Yale University Press. pp. 1-15. 1993.
- NIJHOF, A., BRUIJN, T., HONDERS, H.** *Partnerships for corporate social responsibility. A review of concepts and strategic options.* Management Decision. Vol. 46 No. 1, 2008. pp. 152-167. 2008.
- NOULIN, M.,** *Ergonomie.* Paris: Technip. 1992.
- PERALTA, J.E., VELAZQUEZ, L., MUNGUIA, N.** *Perceptions of core elements for sustainability management systems (SMS).* Management Decision. Vol. 46 No. 7, 2008. pp. 1027-1038. 2008.
- RABARDEL, P; BÉGUIN, P.** *Instrumented mediated activity: from subject development to anthropocentric design.* Theoretical Issues in Ergonomics Science, Vol. 7, nº 5, September, 429-461. 2005.
- REIS, L.B., FADIGAS, E.A.A., CARVALHO, C.E.** *Energia, recursos naturais e a prática do desenvolvimento sustentável.* São Paulo: Editora Manole. 2005.
- RODRIGUES, I.C., TAVARES, A.O., REBELATO, M.G.** *A responsabilidade social e imagem corporativa: análise do programa tarifa social da Sabesp.* In: SIMPOI 2008, Anais. São Paulo: FGV-EAESP. 2008.
- SACHS, I.** *Rumo à ecossocioeconomia: Teoria e prática do desenvolvimento.* São Paulo: Cortez Editora. 2006.
- SANTANA, N.B.** *Responsabilidade socioambiental e valor da empresa: uma análise por envoltória de dados em empresas distribuidoras de energia elétrica.* Dissertação (Mestrado) – Departamento de Engenharia de Produção da Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, São Carlos. 2008.
- SZNELWAR, L. I., MASSETTI, M.** *Agressões ao corpo e/ou sofrimento psíquico? Um estudo construído a partir da experiência de trabalhadores com LER/DORT.* Travailler, nº8, 153-176. 2002.
- TERSSAC, G., MAGGI, B.** *O trabalho e a abordagem ergonômica.* In Daniellou, F., (coord.) A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos. São Paulo: Edgard Blücher. pp. 79-104. 2004.
- UNEP - United Nations Environment Programme.** *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world.* Worldwatch Institute. 2008.
- WISNER, A.** *Questões epistemológicas em ergonomia e em análise do trabalho.* In Daniellou, F. A ergonomia em busca de seus princípios. São Paulo: Edgard Blücher. 2004.