A → Z

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy
(Coordenação)

LABOREAL DICIONÁRIO → O trabalho e suas relações em 52 verbetes

LABOREAL DICCIONARIO → El trabajo y sus relaciones en 52 conceptos

A ← Z

2021 © Modus Laborandi

A → Z

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy
(Coordenação)

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

LABOREAL DICCIONARIO → **El trabajo y sus relaciones en 52 conceptos**

A ← Z

2021 © Modus Laborandi, S. L.

modus laborandi

FICHA TÉCNICA

TÍTULO / TÍTULO
O trabalho e suas relações em 52 verbetes
El trabajo y sus relaciones en 52 conceptos

COORDENAÇÃO / COORDINACIÓN
Jussara Brito, Marianne Lacomblez, Mario Poy

REVISORES / REVISORES
Cláudia Pereira, Marta Santos

EDIÇÃO / EDICIÓN
© Modus Laborandi, S. L.
www.moduslaborandi.com
1ª Edición, Mayo 2021

DESIGN EDITORIAL / DISEÑO EDITORIAL
João Parada

ISBN 978-84-938073-9-9

DEPÓSITO LEGAL / DEPÓSITO LEGAL
Porto, 2021

Index geral

NOTA DE APRESENTAÇÃO 8
NOTA PRELIMINAR 10
PRÓLOGO 14
INDEX DICIONÁRIO 22
POSFÁCIO 801

Index general

NOTA DE PRESENTACIÓN 9
NOTA PRELIMINAR 12
PRÓLOGO 18
INDEX DICCIONARIO 25
EPÍLOGO 812

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O Dicionário "O Trabalho e suas relações em 52 verbetes" foi construído a partir dos contributos de diversos autores na rubrica *Dicionário*, da revista científica internacional e interdisciplinar *Laboreal* (https://journals.openedition.org/laboreal/).
Trata-se de 52 contributos resultantes da expertise dos seus autores em diferentes áreas de investigação e atuação científica inseridos nos domínios teórico-metodológicos privilegiados pela *Laboreal* e publicados entre 2005-2018.
Face a esta amplitude temporal, optou-se por manter os dados de pertença institucional de cada autor correspondentes ao momento da publicação do seu contributo na revista.
A existência destes verbetes deve-se ao contributo dos seus autores, mas também ao envolvimento e criatividade dos membros que constituem o corpo editorial da revista, que participaram quer nos momentos de revisão e tradução técnica dos textos, quer na organização que lhe está a montante e que perpassa diferentes momentos: de debate sobre os verbetes a identificar como "conceitos"; sobre o jogo das palavras em português e em espanhol, cuja primeira letra fosse coincidente; sobre a identificação de autores com expertise nos termos selecionados. Que sejam, assim, reconhecidos e agradecidos, os autores dos contributos e os elementos dos comités editoriais - atuais e passados - dos polos português, hispano e brasileiro, nesta publicação que dá uma nova vida aos verbetes descobertos e refletidos ao longo da história da *Laboreal*.

NOTA DE PRESENTACIÓN

El Diccionario "El Trabajo y sus relaciones en 52 conceptos" ha sido construido a partir de las aportaciones de distintos autores en la sección Diccionario de la revista científica internacional e interdisciplinar *Laboreal* (https://journals.openedition.org/laboreal/).
Se trata de 52 aportaciones que resultan de la expertise de sus autores en distintas áreas de investigación y actuación científica integradas en los ámbitos teórico-metodológicos que *Laboreal* privilegia y publicadas entre 2005 y 2018.
Frente a esta amplitud temporal, hemos optado por mantener los datos de pertenencia institucional de cada autor correspondientes al momento de la publicación de su aportación en la revista.
La existencia de estas entradas se debe a las aportaciones de sus autores, pero también a la involucración y creatividad de los miembros que constituyen el comité editorial de la revista, que han participado tanto en los momentos de revisión y de traducción técnica de los textos como en la organización previa que recorre distintos momentos: de debate sobre las entradas que se identificarán como "conceptos"; sobre el juego de las palabras en portugués y en español cuya primera letra fuese coincidente; sobre la identificación de los autores con expertise en los términos elegidos. Que sean, así, reconocidos y agradecidos los autores de las aportaciones y los elementos de los comités editoriales - actuales y pasados - de los polos portugués, hispano y brasileño en esta publicación que da una nueva vida a las entradas descubiertas y reflejadas a lo largo de la historia de *Laboreal*.

Nota preliminar Marianne Lacomblez

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

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

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

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

Só nos resta desejar numerosas consultas desta obra bilingue que, obviamente, poderá ser objeto de leituras variadas: exaustivas, pontuais ou cruzadas.

Marianne Lacomblez,

Diretora da revista Laboreal,
Centro de Psicologia da Universidade do Porto

Nota preliminar Marianne Lacomblez

No existen diccionarios perfectos, en particular cuando se pretende abarcar un determinado campo científico.

Siempre se corre el riesgo de establecer una división arbitraria en el seno de los respectivos conceptos, una división que terminará necesariamente por no conseguir evidenciar la riqueza de la dinámica de un pensamiento integrado. La ambición de un tal proyecto se desvanecerá como si de un fuego artificial se tratara, sin dejar marcas en la historia de las disciplinas convocadas.

El presente Diccionario, construido, como subraya Mario Poy en su Prólogo, a lo largo de 13 años de la vida de la revista *Laboreal*, intenta escapar a esa fragilidad. Si lo consiguió, ha sido el resultado, innegablemente, de la complicidad de los compañeros que participan en este diccionario con el proyecto de la revista. De ahí que podamos destacar la expresiva coherencia de los enfoques aquí publicados. Pero hay igualmente signos de controversias, y de eso estamos orgullosos, porque revela como la comunidad aquí reunida está viva, concretamente mediante los debates que las recorren y de las perspectivas que se van generando. El Epílogo de Jussara Brito, al poner en evidencia la mirada que ella desarrolla sobre la historia de este diccionario y sobre algunos de sus textos, se enmarca en la dialéctica de esta obra colectiva y en su advenimiento en el futuro.

Sin embargo, la edición de este Diccionario no accedería a una merecida difusión sin la constancia del involucramiento de Mario Poy en esta labor, sin el papel decisivo de Mafalda Lopes en el seguimiento de la definición de su apoyo editorial, sin el empeño con que João Parada aseguró su bello diseño y, por supuesto, sin el silencioso pero eficaz trabajo de revisión final de Cláudia Pereira y Marta Santos.

Sólo nos queda desear numerosas consultas a esta obra bilingüe que, indudablemente, podrá ser objeto de variadas lecturas: exhaustivas, puntuales o cruzadas.

Marianne Lacomblez,

Directora de la revista Laboreal,
Centro de Psicología de la Universidad de Porto

Prólogo
Mario Poy

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

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

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

A estrutura formal deste dicionário apresenta ainda duas peculiaridades: dois conceitos por letra do alfabeto redigidos em duas línguas - o espanhol e o português. Esta dimensão binária não corresponde a um particular interesse pelo cabalismo[1], nem também a uma preferência pelas simetrias, mas antes a razões de ordem pragmática. Em cada número da revista o perímetro desta secção esteve circunscrito a duas letras em razão da necessidade de um equilíbrio com as outras secções. A segunda razão, em relação com as línguas, resultou do respeito de um dos eixos programáticos da *Laboreal*, isto é, o de pôr à disposição de um amplo público hispanófono e lusófono a

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

possibilidade de ter acesso aberto e gratuito a produções científicas de alta qualidade, abrindo simultaneamente um espaço de publicação para uma comunidade científica e profissional para a qual as revistas de este tipo são bem escassas.

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

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

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

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

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

Mario Poy,

Instituto por una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI)

Prólogo
Mario Poy

A diferencia de otros diccionarios destinados a sistematizar y definir los conceptos clave de un campo disciplinar -las ciencias del lenguaje, el derecho, el psicoanálisis, las ciencias de la educación- este diccionario presenta un rasgo distintivo respecto del resto de los que he consultado en mi vida académica y profesional, y es el hecho de que la intención de constituirse como tal es posterior a su redacción.

En términos generales, cualquier forma de expresión escrita se enmarca en un "género literario" y, en este sentido, los diccionarios no resultan ser una excepción: un autor (o un colectivo) decide, por razones y criterios diversos, llevar adelante un proyecto de normalización de conceptos dentro de un campo específico de problemas. Ahora bien, en este caso, el proyecto comenzó a germinar cuando los conceptos estaban ya definidos y publicados en la sección de la revista *Laboreal* que los albergó número tras número y que, ahora reunidos, constituyen la sustancia de este diccionario.

Dicho esto, en realidad, sea una intención previa a la acción o encarnada a ella, el producto que emerge es el mismo: un compendio articulado de conceptos que cubren un amplio espectro de lo que podríamos denominar, en este diccionario, los conceptos clave de las ciencias que tienen por objeto el estudio y la comprensión del trabajo humano, y por objetivo su transformación.

La estructura formal de este diccionario presenta otras dos peculiaridades: dos conceptos por letra del alfabeto redactados en dos lenguas: el español y el portugués. Estos dos rasgos no responden ni a un particular interés por el Kabalismo[1], ni a una afición por las simetrías, sino a razones de orden pragmáticas. En cada numero de la revista, el perímetro de esta sección estuvo circunscripto a dos letras debido a una cuestión de equilibrio con las otras secciones. La segunda razón, respecto de las lenguas, obedeció a dar cumplimiento a uno de sus ejes programáticos de *Laboreal*, esto es, poner a disposición de un amplio público hispanófono y lusófono la posibilidad de tener acceso abierto y

1. Curiosamente, el numero 2 en la Kábala es signo de empatía y cooperación….

gratuito a producciones científicas de alta calidad, abriendo al mismo tiempo un espacio de publicación a una comunidad científica y profesional para el cual las revistas de este tipo son más bien escasas.

Como los lectores van a poder apreciar, la estructura de este diccionario es muy simple ya que sigue, como es evidente, un orden alfabético. Sin embargo, el criterio de selección de los conceptos ha sido una tarea ardua ya que su evolución estuvo signada por la restricción de la sucesión alfabética, a lo largo de una secuencia temporal que duró varios años, de los sucesivos números de la revista.

Seguramente, como sucede con la aplicación de cualquier criterio de selección, hayan quedado "olvidados" algunos conceptos. Sin embargo, las nociones que aquí presentamos tienen una representatividad relevante, ya que son el resultado de una reflexión alimentada por este largo recorrido. Por otro lado, la selección de los autores invitados a participar ha estado signada por la calidad de estos y, evidentemente, por el compromiso central de la revista que es el de la divulgación y el libre acceso al conocimiento. Adicionalmente, los lectores tendrán a su disposición una amplia bibliografía para poder profundizar sobre los conceptos en cuestión.

Como no podría ser de otra manera en un diccionario de las ciencias del trabajo, la lista de los autores que han colaborado es, al mismo tiempo, ecléctica y homogénea. Ecléctica por que han participado colegas provenientes de diferentes horizontes: académico, profesional y sindical. Homogénea, porque los identifica un interés común que sobrepasa del marco teórico adoptado y que es el avance del conocimiento en este campo multidimensional que es el trabajo, así como marcado compromiso con la intención de hacer el trabajo humano cada vez "más humano".

Para ir concluyendo, quisiera resaltar el desafío epistemológico que una obra de estas características representa. Ya sea por razones de madurez de las disciplinas, por la sobre utilización de ciertas nociones o, simplemente, por el carácter polisémico de muchos de los conceptos definidos, intentar estabilizar o crear un consenso sobre lo que estas nociones significan en este campo de problemas, bien vale la existencia de este diccionario.

Por último, un gran agradecimiento a todos los que han participado de este proyecto, autores, diseñadores, evaluadores, miembros del comité de la revista, con el deseo que esta empresa colectiva sea una fuente de referencia para nuestros lectores.

Mario Poy,

Instituto por una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI)

Index
Dicionário

A	Actividade Yves Schwartz	29
	Apropriação Carole Baudin	37
B	Bem-estar Bruno Maggi	52
	Burnout Marianne De Troyer	64
C	Carga mental Carlos Díaz Canepa	79
	Competência Marcelle Stroobants	95
D	Dialogismo Daniel Faïta	104
	Direito e trabalho Laurent Vogel	116
E	Esquema Annie Weill-Fassina	127
	Experiência Ivar Oddone	143
F	Fiabilidade humana (e organizacional) Pierre Le Bot	154
	Formação Mateo Alaluf	164
G	Género Karen Messing	179
	Géneros e estilos profissionais Yves Clot	191
H	Historicidade Milton Athayde	202
	Horário Yvon Quéinnec	216
I	Informação Javier Barcenillas	229
	Inserção Dennis Castra	247
J	Jubilação Corinne Gaudart	258
K	Júri Bernard Prot	268
	Karasek Marianne Lacomblez e Nicole Vézina	284
	Kronos Raoni Rocha	300
L	Laboratório. Onde “fazer ciência”? Catherine Teiger	317
	Linguagem Josiane Boutet	343
M	Metis Manuel Matos	356
	Modelo Michelle Aslanides	364
N	Norma Abdallah Nouroudine	387
	Novato: uma categoria homogénea? Catherine Delgoulet	397
O	Organização Pierre Rolle	422

	A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos Augusto Rogério Leitão	440
P	(Sobre a) Preguiça Suzana Albornoz	481
	Prevenção Norbert Sée	495
Q	Queijo: o modelo do queijo suíço (um velho desconhecido) Diego Turjanski	516
	Queixa Anne-Françoise Molinié	530
R	(Acerca da) Resiliência organizacional Jorge Walter	546
	Riscos Annie Thébaud-Mony	556
S	Saúde – uma relação com o meio e os modos de vida Jussara Brito	567
	Seveso: o desastre e a Directiva Laura Centemeri	587
T	Tempo Denise Alvarez	609
	Trabalho Roland Le Bris	628
U	Urgência Cecília De la Garza	647
	Utopia Renato Di Ruzza	655
V	Violência e trabalho Laerte Idal Sznelwar	671
	Visibilidade Serge Volkoff	681
W	What is watt?: história de uma medida François Vatin	694
	Workaholic Mario Poy	708
X	X, como raio X Adelaide Nascimento	719
	Xenofobia Cecília De La Garza	731
Y	Geração 'Y' Antoine Duarte	746
	Yoga Anabela Simões	758
Z	Zona de desenvolvimento proximal e formação profissional Pablo Granovsky	767
	Zootecnia Jocelyne Porcher	780

Index
Diccionario

A	Actividad Yves Schwartz	33
	Apropriación Carole Baudin	44
B	Bienestar Bruno Maggi	58
	Burnout Marianne De Troyer	71
C	Carga mental Carlos Díaz Canepa	87
	Competencia Marcelle Stroobants	99
D	Dialogismo Daniel Faïta	110
	Derecho y trabajo Laurent Vogel	121
E	Esquema Annie Weill-Fassina	135
	Experiencia Ivar Oddone	148
F	Fiabilidad humana (y organizativa) Pierre Le Bot	159
	Formación Mateo Alaluf	171
G	Género Karen Messing	185
	Generos y estilos profesionales Yves Clot	196
H	Historicidad Milton Athayde	209
	Horario Yvon Quéinnec	222
I	Información Javier Barcenillas	238
	Inserción Dennis Castra	252
J	Jubilación Corinne Gaudart	263
K	Jurado Bernard Prot	275
	Karasek Marianne Lacomblez e Nicole Vézina	292
	Kronos Raoni Rocha	308
L	El laboratorio. ¿Dónde “hacer ciencia”? Catherine Teiger	330
	Lenguaje Josiane Boutet	349
M	Metis Manuel Matos	360
	Modelo Michelle Aslanides	375
N	Norma Abdallah Nouroudine	392
	Novato: ¿una categoría homogénea? Catherine Delgoulet	409
O	Organización Pierre Rolle	431

	La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos Augusto Rogério Leitão	460
P	(Acerca De La) Pereza Suzana Albornoz	488
	Prevención Norbert Sée	505
Q	Queso: el modelo del queso suizo (un viejo desconocido) Diego Turjanski	523
	Queja Anne-Françoise Molinié	537
R	(Acerca de la) Resiliencia organizacional Jorge Walter	551
	Riesgos Annie Thébaud-Mony	561
S	Salude - una relación con el medio y los modos de vida Jussara Brito	577
	Seveso: el desastre y la Directiva Laura Centemeri	597
T	Tiempo Denise Alvarez	618
	Trabajo Roland Le Bris	637
U	Urgencia Cecília De la Garza	651
	Utopía Renato Di Ruzza	663
V	Violencia y trabajo Laerte Idal Sznelwar	676
	Visibilidad Serge Volkoff	687
W	What is watt?: historia de una medida François Vatin	701
	Workaholic Mario Poy	713
X	X, como rayos X Adelaide Nascimento	725
	Xenofobia Cecília De La Garza	738
Y	Generación 'Y' Antoine Duarte	752
	Yoga Anabela Simões	762
Z	Zona de desarrollo próximo y la formación profesional Pablo Granovsky	773
	Zootecnia Jocelyne Porcher	790

A

Actividade Yves Schwartz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

YVES SCHWARTZ
Université de Provence
Département d'Ergologie-Analyse Pluridisciplinaire des Situations de travail
29 Avenue R.Schumann, 13 100, Aix-en Provence Cedex, France

Texto original publicado em 2005.

Actividad Yves Schwartz

Omnipresente en nuestro lenguaje cuotidiano, la noción de actividad permanece, sin embargo, en un estado nebuloso, cambiada como una moneda usada, sin vehicular con ella trayectorias del pensamiento balizadas u operacionales. En esto ella se distingue de los conceptos estructurados que, por eso mismo, benefician de una prestigiosa historia intelectual, como la "acción" o la "producción".

Sin embargo, hace cerca de una decena de años, podemos constatar efervescencia y renovación de esta noción en diversos campos científicos. ¿Porqué esta efervescencia y porqué hablar de "renovación"?

"Efervescencia": la noción de actividad se hace base o ingrediente de abordajes teóricos, en campos de donde ella no estaba ausente pero en los cuales permanecía conceptualmente poco explícita. El horizonte que llamaremos, en sentido lato, de la subjetividad en acto es como un "lugar natural" para la idea de actividad: cualesquiera que sean los ángulos de abordaje o teorías del sujeto, sujeto del deseo, sujeto del lenguaje, sujeto de aprendizaje, sujeto pensante,... sin espacio de debate del "sujeto" con sus recursos, su historia, frente a la necesidad de asumir su presente, sencillamente no existe objeto para las diversas ciencias humanas aquí evocadas. La actividad está grabada en las mismas, pero hace unos diez o quince años, ella instrumenta explícitamente o rediseña las fronteras, los objetivos, las metodologías de estos diversos campos: las investigaciones sobre la actividad cognitiva, la acción y la cognición situadas, la psicología y la clínica de la actividad, la pragmática del lenguaje. Sectores de confluencia, como la gestión, intentan apropiarla y formalizarla con la noción de "actividad colectiva", y de modo muy sintético, la ergología.

Sin dudas corrientes como el interaccionismo en la sociología, una mejor apreciación del pragmatismo filosófico, extensiones nuevas de la fenomenología tuvieron su papel. Pero nos permitimos una hipótesis: la promoción de la noción de actividad, a partir de los años 80, por esta corriente de la ergonomía que fue justamente caracterizada como "ergonomía de la actividad" (Faverge, A. Wisner, P. Cazamian...), desarrollada en la Europa francófona, en Escandinavia, en Suramérica, pudo representar un papel importante en la transformación, en concepto matriz, una noción hasta entonces nebulosa en estas diversas ciencias humanas.

Hablando de forma esquemática: el interés por “lo que está siendo hecho / lo que se está haciendo” característico de los debates del sujeto encuentra, principalmente con la distinción entre trabajo prescrito y trabajo real, una perspectiva mucho más amplia: la actividad se hace en el lugar de una dialéctica donde ahora es preciso articular los debates del sujeto con todos los tipos de normas aprehendidas en el horizonte históricosocial. Estas normas deben ser pensadas como anteriores a los sujetos que con ellas tienen que lidiar, pero es también la historia de estos sujetos, anterior a estas normas, que permite abordar localmente el resultado de las negociaciones de donde resulta, a cada vez, la reconfiguración del medio. Con esta reposición, la actividad sale de las disciplinas apenas del sujeto para ser un caldero profundamente enigmático de la historia, atravesando los campos disciplinares.

“Renovación”: ¿por qué hablar de renovación de esta noción? Porque esta noción de actividad no ha sido siempre esta moneda usada omnipresente, pero sí una noción sobre la cual nadie se detiene, que no provocava interrogaciones o perplejidad. Hemos podido mostrar en otras oportunidades que ella tuvo su época de oro en la filosofía, de E. Kant (fin del siglo XVIII) a Marx, bajo el término alemán “Tätigkeit”. Hoy no nos parece inútil retener de esta historia que la actividad entró en la filosofía para intentar designar aquello que es conceptualmente inalcanzable, mismo si el campo de uso se distendió: la actividad en Kant es primeramente lo que indica la aportación al acto de conocer, de facultades completamente heterogéneas, y por lo tanto cuya cooperación es en el sentido propio indescriptible, inconceptualizable. Vía Hegel, Marx, y la psicología soviética (Vygotski, Léontiev...), esta noción sintética y transversal va a ser literalmente apropiada por los ergónomos de la actividad en el inicio de los años 80, pero para designar no más solamente un problema de construcción de conocimientos, como en el inicio, pero sí un problema del “hacer industrioso”: y a través de esta expresión, encontramos una segunda fuente filosófica del concepto actual de actividad, aquella que desde Platón, los Clásicos, Bergson, A. Leroi-Gourhan, G. Canguilhem..., se pregunta también que rara cooperación entre el cuerpo y el espíritu, el saber y el hacer, la rutina y la renormalización, hace posible la competencia industriosa.

¿Que lecciones sacar de esta historia para verla claramente en la "efervescencia" presente?

A nuestro ver, que el concepto de actividad, importante para toda inteligibilidad de nuestra historia e intervención en nuestro presente, es marcado por tres características esenciales:

La trasgresión: ninguna disciplina, ningún campo de prácticas puede monopolizar o absorber conceptualmente la actividad; ella atraviesa el consciente y el inconsciente, el verbal y el no verbal, el biológico y el cultural, el mecánico y los valores...

La mediación: ella nos impone dialécticas entre todos estos campos, así como entre lo "micro" y lo "macro", lo local y lo global...

La contradicción (potencial): ella es siempre el lugar de debates con resultados siempre inciertos entre las normas antecedentes enraizadas en los medios de vida y las tendencias a la renormalización resingularizadas por los seres humanos.

AUTOR

YVES SCHWARTZ
Université de Provence
Département d'Ergologie-Analyse Pluridisciplinaire des Situations de travail
29 Avenue R.Schumann, 13 100, Aix-en Provence Cedex, France

Texto original publicado en 2005.

Apropriação Carole Baudin

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

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

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

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

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

Nas definições de apropriação que se elaboraram, podem distinguir-se três níveis analíticos: num nível micro, a apropriação, considerada como processo cognitivo, está descrita como mecanismo recursivo onde um indivíduo, segundo as suas representações, o tipo de regras e os recursos que costuma mobilizar numa situação, interpreta e opera com um novo dispositivo. Esta ação com o dispositivo vai reatualizar as suas representações, transformar as regras e recursos necessários e/ou as suas formas de mobilização, o que lhe permite ajustar as suas ações no sentido de uma certa estabilidade da reconfiguração cognitiva (Paquelin, 2009). Além disso, num segundo nível, a apropriação é também uma construção de sentido. "Há apropriação quando os atores

conseguem dar sentido a uma invenção inicial" (Alter, 2000, p. 69, tradução livre), quando se consegue "integrar na vivência de um indivíduo ou de um grupo" (Paquelin, 2009). Assim, segundo o contexto, a pessoa ou um grupo vai perceber e/ou escolher as possibilidades de ação propostas no dispositivo (noção de *affordance* de Gibson, 1977) para lhe dar sentido no decurso da ação, transformando-o em possibilidades de ações ou "possibilidades de situação" (Paquelin, 2009), segundo a sua intencionalidade (Quéré, 1999). Finalmente, a nível macro, apropriação convoca a mutação das organizações sociais, das práticas duma dada comunidade, o que supõe regulações coletivas e difusão. Esta dimensão pressupõe a sua inscrição em dimensões espaciais, temporais e sociais das novas práticas e, às vezes, volta a questionar o sentido dado a uma comunidade, aos seus valores e representações. É assim que muitas tecnologias geraram questionamento sobre comunidades profissionais. No entanto, a conceptualização do fenómeno de apropriação não pode ser feita num ou noutro destes níveis, mas sim na sua articulação. Na interseção das diferentes disciplinas que constituem uma "ciência do Homem coletivo" (Wisner, 1997), a apropriação convoca, na sua análise, o individual e o coletivo, o local e o global, e as interações complexas que se tecem entre estes níveis. Além disso, ela é observada no decurso da ação (Theureau, 2004), nas situações de uso (Suchman, 1990), na génese instrumental e profissional (Rabardel, 1995; Béguin, 2007) que gera. Sendo um fenómeno complexo que cristaliza o processo e o seu resultado, a sua apreensão deve fazer-se numa leitura dinâmica, nas suas interações entre práticas estabelecidas e práticas em desenvolvimento.

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

Finalmente, há que destacar que a construção do marco conceptual desta noção continua a construir-se. Em particular, a concepção da apropriação como processo cuja temporalidade é definida, finalizando quando são formuladas rotinas estabilizadas, ou quando o seu

uso está adotado (Houze, 2000; Proulx, 2001; Cuvelier & Caroly, 2009) parece discutível, na medida em que se observam nos objetos constantes renovações de gestos e práticas segundo os contextos e as "interações-em-ação" (Quéré, 1999). Uma tecnologia pode ser apropriada por uma comunidade num momento dado e para um objetivo específico mas deixar de o ser noutras circunstâncias. Deixamos assim o debate aberto, pois pensamos que a apropriação não é o processo anterior ao uso (Baudin, 2012), mas sim uma dinâmica do uso sempre mudável.

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Latour, B. (1992). *Aramis ou l'amour des techniques*. Paris: La Découverte. Leroy Gourhan, A. (1973). Milieu et Techniques. Paris: Albin Michel.

Marx, K. (1872). *Le capital*. Paris: Lachâtre (1rst ed.).

Mauss, M. (1950). *Sociologie et Anthropologie*. Paris: Presse Universitaire de France.

Paquelin, D. (2009). *L'appropriation des dispositifs numériques de formation. Du prescrit aux usages*. Paris: L'Harmattan.

Perriault, J. (1989). *La logique de l'usage. Essai sur les machines à communiquer*. Paris: Flammarion. Piaget, J. (1967). La psychologie de l'intelligence. Paris: Armand Colin.

Proulx, S. (2001). Les formes d'appropriation d'une culture numérique comme enjeu d'une société du savoir. In *Actes du colloque COREVI "gouvernance et usages d'internet: vers un nouvel environnement normatif"*, p1-5. Montréal. http://www.ac-grenoble.fr/ien.bourgoinashnord/IMG/ pdf_es_TUIC_Enjeux_et_modalites_de_mise_en_oeuvre.pdf

Putnam, T., & Sawales, N. (1999). Breaking and making habits in moving house. *In Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet* (pp. 119-134). Paris: L'harmattan.

Quéré, L. (1999). Action située et perception du sens. In Michel de Fornel & Louis Quéré (Dir.), *La logique des situations, nouveaux regards sur l'écologie des activités sociales* (pp. 301-338). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 10.

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

Suchman, L. (1990). Plans d'actions – problèmes de représentation de la pratique en sciences cognitives. In Patrick Pharo & Louis Quéré (Dir.), *Les formes de l'Action, Sémantique et Sociologie* (pp. 149-170). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 1.

Theureau, J. (2004). *Le cours d'action: Méthode élémentaire*. Toulouse: Octarès.

Warnier, J.P., & Julien, M-P. (dir.) (1999). *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet*. Paris: L'harmattan.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie – Vers un monde pluricentrique*. Toulouse: Octarès Editions, coll. Travail.

AUTOR

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

Texto original publicado em 2012.

Apropriación
Carole Baudin

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

Los cambios, las transferencias, las innovaciones que experimentamos de manera acelerada en nuestras sociedades interrogan nuestra facultad de apropiarnos de lo nuevo. La transmisión y el aprendizaje de saberes tradicionales o de gestos técnicos, las "desviaciones" de objetos habían ya planteado la problemática de la apropiación en los estudios de lingüística (en particular Chomsky, 1971), psicología (en especial los de Piaget, 1967), antropología (Mauss, 1950; Leroy Gourhan, 1973; Creswell, 1976; Haudricourt, 1987; Warnier, 1999; Putman, 1999, etc.). Sin embargo, han sido los trabajos más centrados sobre nuestras relaciones a los objetos técnicos, objetos de producción y/o sistemas de trabajo (desde Marx, 1872; Baudrillard, 1968; Perriault, 1989; De Certeau, 1990, etc.), los que suscitaron la necesidad de entender estas "trayectorias de uso" que hacen que adoptemos o no un artefacto.

La noción de apropiación tomó así cuerpo a medida que se afinaban los marcos analíticos que trataban de indagar la relación sociedad-técnica, y a medida que se incorporaban las nuevas tecnologías en nuestras vidas. En particular, se vuelve objeto de estudio en sí con la emergencia del paradigma socio-constructivista que demuestra que lo técnico es inseparable de lo social. Todo objeto o dispositivo es el resultado de un proceso socio-técnico (Ackrich, 1993) donde "humanos" se apoyan sobre "no-humanos" (Latour, 1992) para construir una visión del mundo material (objetos y/o sistemas técnicos) o "simbólica" (procedimientos, reglas, etc.). En esta perspectiva, los ergónomos de la escuela francesa, en particular, permitieron develar que el proceso de diseño o desarrollo de un objeto técnico no finaliza en las puertas de las manufacturas, sino que prosigue en su uso (Béguin, 2004; Rabardel, 1995; Baudin, 2012, etc.), a través de las prácticas de las personas que los hacen vivir, los difunden, y/o les dan una segunda vida. Este cambio de paradigma que permite considerar el objeto no como una entidad física acabada, finalizada, sino como una co-construcción socio-técnica y situada, generó naturalmente la necesidad de entender y explicitar el fenómeno de apro-

piación como proceso inherente a las dinámicas de transformación que introduce la técnica. “Los actores no son pasivos [...] sin sus implicancias y sin la apropiación de herramientas, los cambios sencillamente no pueden hacerse” (Bernoux, 2004 cit in Cuvelier & Caroly, 2009, pp. 57-58, traducción libre). Asimismo, el desafío actual no es tanto poder “adaptar los sistemas técnicos a las personas”, sino de poder entender las formas de hacer y pensar de las personas en contextos específicos en los cuales el sistema técnico deberá integrarse para tratar de anticipar las formas de apropiación (o no-apropiación) que suscitará.

En efecto, la noción de apropiación trae consigo la premisa ya establecida por los sociólogos, antropólogos y antropotecnólogos que postula que no existe “vacio técnico” (Béguin, 2007). Una innovación técnica, un cambio organizacional, una transferencia tecnológica, se arraiga en un contexto cultural, social o cognitivo pre-existente en el que existe una “memoria local de desarrollo” (Geslin, 2002) que va influyendo las formas de percibir, de dar sentido y de actuar con los nuevos dispositivos. Asimismo, el desarrollo de objetos técnicos y/o simbólicos debe tomar en cuenta la dinámica de las prácticas existentes para poder funcionar. La apropiación cuestiona así no solamente el desfasaje entre lo prescrito y lo efectivo (adaptación), sino que obliga en pensar los procesos intermedios que son las formas de entender y percibir lo prescrito y las formas de actuar, de vivir con ellos en contextos particulares (apropiación).

En las definiciones que se elaboraron de la apropiación, se puede distinguir tres niveles analíticos: en un nivel micro, la apropiación, considerada como proceso cognitivo, está descrita como un mecanismo recursivo donde un individuo, según sus representaciones, el tipo de reglas y los recursos que suele movilizar en una situación, interpreta y actúa con un nuevo dispositivo. Esta acción con el dispositivo va a reactualizar sus representaciones, transformar las reglas y recursos necesarios y/o sus formas de movilización, lo que le permite ajustar sus acciones hasta una cierta estabilidad de la configuración cognitiva (Paquelin, 2009). Asimismo, en un segundo nivel, la apropiación es también una construcción de sentido. “Hay apropiación cuando los actores logran darle sentido a una invención inicial” (Alter, 2000, p. 69, traducción libre), cuando se logra “integrar en la vivencia de un individuo

o un grupo" (Paquelin, 2009). Así, según el contexto, la persona o un grupo va a percibir y/o elegir las posibilidades de acción propuestas en el dispositivo (noción de affordance de Gibson, 1977) para darle sentido en el transcurso de la acción, transformarles en potencialidades de acciones o "potencialidades de situación" (Paquelin, 2009), según su intencionalidad (Quéré, 1999). Finalmente, a nivel macro, la apropiación convoca la mutación de las organizaciones sociales, de las prácticas de una comunidad dada, lo que supone regulaciones colectivas y difusión. Esta dimensión supone su inscripción en dimensiones espaciales, temporales y sociales de las nuevas prácticas y a veces vuelve a cuestionar el sentido dado a una comunidad, sus valores y representaciones. Es así que muchas tecnologías han generado cuestionamiento sobre comunidades profesionales.

Sin embargo, la conceptualización del fenómeno de apropiación no se puede hacer en uno u otro de estos niveles, sino en la articulación de los mismos. En la intersección de las distintas disciplinas que constituyen una "ciencia del Hombre colectivo" (Wisner, 1997), la apropiación convoca en su análisis lo individual y lo colectivo, lo local y lo global, y las interacciones complejas que se tejen entre estos niveles. Asimismo, se la observa en el transcurso de la acción (Theureau, 2004), en las situaciones de uso (Suchman, 1990), en la génesis instrumental y profesional (Rabardel, 1995; Béguin, 2007) que genera. Fenómeno complejo que cristaliza el proceso y su resultado, su aprehensión debe hacerse en una lectura dinámica, en sus iteraciones entre prácticas establecidas y prácticas desarrollándose.

Para tratar de sintetizarla en una frase, podríamos decir que la apropiación es una "dinámica continente y contenida en la acción que limita y a la vez habilita un sujeto [...]. Es un acto de "trans-formación" mediante el cual un sujeto, en su dimensión individual y colectiva, co-construye situaciones de efectuación de su proyecto" (Paquelin, 2009, p. 260, traducción libre).

Finalmente, cabe destacar que la construcción del marco conceptual de esta noción sigue construyéndose. En particular, la concepción de la apropiación como proceso cuya temporalidad es definida, finalizando cuando son formadas rutinas estabilizadas, o cuando su uso

está adoptado (Houze, 2000; Proulx, 2001; Cuvelier & Caroly, 2009) parece discutible, en la medida que se observan en los objetos constantes renovaciones de gestos y prácticas según los contextos y las "intenciones-en-acción" (Quéré, 1999). Una tecnología puede ser apropiada por una comunidad en un momento dado y para un objetivo específico pero dejar de serlo en otras circunstancias. Dejamos así el debate abierto, pues pensamos que la apropiación no es el proceso anterior al uso (Baudin, 2012), sino una dinámica del uso siempre cambiante.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Latour, B. (1992). *Aramis ou l'amour des techniques*. Paris: La Découverte. Leroy Gourhan, A. (1973). Milieu et Techniques. Paris: Albin Michel.

Marx, K. (1872). *Le capital*. Paris: Lachâtre (1rst ed.).

Mauss, M. (1950). *Sociologie et Anthropologie*. Paris: Presse Universitaire de France.

Paquelin, D. (2009). *L'appropriation des dispositifs numériques de formation. Du prescrit aux usages*. Paris: L'Harmattan.

Perriault, J. (1989). *La logique de l'usage. Essai sur les machines à communiquer*. Paris: Flammarion. Piaget, J. (1967). La psychologie de l'intelligence. Paris: Armand Colin.

Proulx, S. (2001). Les formes d'appropriation d'une culture numérique comme enjeu d'une société du savoir. In *Actes du colloque COREVI "gouvernance et usages d'internet: vers un nouvel environnement normatif"*, p1-5. Montréal. http://www.ac-grenoble.fr/ien.bourgoinashnord/IMG/ pdf_es_TUIC_Enjeux_et_modalites_de_mise_en_oeuvre.pdf

Putnam, T., & Sawales, N. (1999). Breaking and making habits in moving house. *In Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet* (pp. 119-134). Paris: L'harmattan.

Quéré, L. (1999). Action située et perception du sens. In Michel de Fornel & Louis Quéré (Dir.), *La logique des situations, nouveaux regards sur l'écologie des activités sociales* (pp. 301-338). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 10.

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

Suchman, L. (1990). Plans d'actions – problèmes de représentation de la pratique en sciences cognitives. In Patrick Pharo & Louis Quéré (Dir.), *Les formes de l'Action, Sémantique et Sociologie* (pp. 149-170). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 1.

Theureau, J. (2004). *Le cours d'action: Méthode élémentaire*. Toulouse: Octarès.

Warnier, J.P., & Julien, M-P. (dir.) (1999). *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet*. Paris: L'harmattan.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie – Vers un monde pluricentrique*. Toulouse: Octarès Editions, coll. Travail.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2012.

B

Bem-estar Bruno Maggi

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

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

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

A OMS enriqueceu e especificou posteriormente esta formulação, em particular aquando da conferência de Alma Ata em 1978, com a declaração dos objectivos de “Saúde para todos no ano 2000”, e com a

Carta de Ottawa de 1986. O que entendemos por saúde não corresponde a um estado natural mas a um constructo social. Por este facto, reconhecemos que a promoção do bem-estar não pode ser imposta mas deve ser administrada de forma autónoma para cada sociedade, em relação com a cultura que lhe é própria, inscrita no contexto em relação com os seus lugares geográficos e as diversas realidades sociais. Além disso, o bem-estar assim definido não deve ser considerado de forma estática e unívoca, nem como um estado desejado mas impossível de atingir, mas como um processo aperfeiçoável a perseguir. As necessidades e os objectivos de bem-estar são variáveis em relação às diferenças contextuais e temporais e em relação à possibilidade de uma melhoria contínua.

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

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

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

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

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

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

programas, ainda que provavelmente indirectas. Ao longo das décadas seguintes, não encontramos, porém, sempre um desenvolvimento das propostas iniciais nos desenvolvimentos articulados da sociologia do trabalho e da ergonomia.

A noção de bem-estar e a sua relação com o trabalho têm portanto uma história longa e não linear. Há que ter também em conta as diferentes interpretações que em relação a isso se produzem. Seria, nomeadamente, erróneo crer que as teorias do "modelo clássico" da organização não tinham em conta o bemestar. Taylor e Fayol, ou F.B. Gilbreth, mas também H. Ford, preocupavam-se com isto explicitamente. Contudo, o seu modo de ver o bem-estar e o trabalho implicava que o trabalhador realizasse o seu bem-estar ao máximo, adaptando-se plenamente às exigências do sistema. Do mesmo modo, para as teorias da flexibilidade e da satisfação no trabalho que se desenvolveram a partir de correntes das Relações Humanas e até aos nossos dias, o bem-estar é um estado que deve necessariamente derivar da optimização do funcionamento do sistema. Atestamno diversos estudos que, a partir dos anos 50, colocam a ênfase sobre as relações entre "motivação, produtividade e satisfação", entre "stress e conflito de papéis", ou sobre a "qualidade de vida no trabalho".

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2006.

Bienestar Bruno Maggi

Bienestar, en las lenguas latinas, es una palabra compuesta por "bien" (adverbio de intensidad, cuyo origen es bonos y significando un elevado grado) y por el verbo "estar" ("existir, vivir"). Según el diccionario histórico Le Robert, este término aparece en el siglo XVI para designar la satisfacción de necesidades físicas. Desde el siglo XVIII, él designa la situación material que permite satisfacer las necesidades de la existencia.

Estos significados, que se difundieron en el lenguaje común, están también en el origen de la noción de bienestar en economía, en sociología y en las ciencias políticas. Hablamos entonces, más precisamente, de "bienestar social" (y también de "calidad de vida") para describir el bienestar de una sociedad en su conjunto, comprendiendo la abundancia de dinero y el acceso a los bienes y a los servicios, pero también el grado de libertad, de placer, de innovación y de salud ambiental. En cuanto al "bienestar económico", él se define, de forma más restrictiva, como la parte del bienestar social que puede ser relacionado con el parámetro monetario. Estas nociones parecen claras en el plan descriptivo general, pero presentan problemas cuando queremos medir el bienestar social o económico y cuando intentamos comparar dos o más sociedades utilizando estos aspectos.

Todavía, el bienestar adquiere un significado diferente, a partir de mitad del siglo XX, a través de una definición que cambia el orden de los valores relativamente a la noción propia de las ciencias sociales. La Organización Mundial de la Salud (OMS), desde su constitución en la segunda mitad de los años 40, expresa la idea de la "salud" formulada en términos de bienestar físico, mental y social. Esta idea se opone a la antigua definición negativa de la salud como ausencia de enfermedad. Por sus términos positivos, ella pone en evidencia la prioridad de la prevención y de la promoción relativamente a los cuidados, asociando el cuerpo y la psique a la dimensión social de la persona humana. El bienestar significa por lo tanto la salud en el sentido más amplio, en todos sus aspectos, y de forma activa. La nueva noción se comparte, se promueve internacionalmente, acogida por la legislación de diferentes Países en todo el mundo.

La OMS enriqueció y especificó posteriormente esta formulación, en particular cuando tuvo lugar la conferencia de Alma Ata en 1978, con la declaración de los objetivos de "Salud para todos en el año 2000", y con la

Carta de Ottawa de 1986. Lo que entendemos por salud no corresponde a un estado natural pero a una construcción social. Por este hecho, reconocemos que la promoción del bienestar no puede ser impuesta pero debe de ser administrada de forma autónoma para cada sociedad, en relación a la cultura que le es propia, inscrita en el contexto en relación con sus lugares geográficos y las diversas realidades sociales. Además, el bienestar así definido no debe ser considerado de forma estática y unívoca, ni como un estado deseado pero imposible de alcanzar, pero como un proceso perfeccionable a perseguir. Las necesidades y los objetivos de bienestar son variables en relación a las diferencias contextuales y temporales y en relación a la posibilidad de una mejora continua.

El trabajo está directamente implicado en esta concepción innovadora de la salud. El Comité mixto OIT/OMS de la salud en el trabajo formuló, en 1995, una "definición de salud en el trabajo" que asienta sobre estos mismos principios. Una directiva europea (n. 391/1989), transpuesta en las leyes nacionales de los Estados miembros de la Unión, prescribió una prevención primaria, general, programada, e integrada en la concepción del trabajo. La prevención es "primaria", ya que se opone a la manifestación del riesgo: es el nivel más alto de prevención, relativamente a la acción que se refiere al riesgo existente o, peor aún, al daño. Por este hecho, el cuadro normativo que prescribe la acción preventiva primaria impone un análisis y una intervención de forma iterativa, fundados sobre criterios objetivos y articulados de forma exhaustiva sobre la totalidad de la situación de trabajo, visando el control de la salud y de la seguridad de los trabajadores. Fuera de la Unión Europea, diferentes Países decretaron normas similares.

Esta visión innovadora tiene, sin embargo, raíces antiguas. A lo largo del siglo XX, se desarrollaron reflexiones y estudios, visando relacionar el bienestar en los locales de trabajo y un análisis del trabajo, aunque no de una forma constante y con suertes diferentes.

A principios de ese siglo, E. Kraepelin y H. Münsterberg, alumnos de W. Wundt, fundaron los primeros laboratorios de psicofisiología, cuyo objetivo era el de estudiar la "fatiga en el trabajo". M. Weber asoció esos estudios con los de la economía y de la sociología de la empresa para las pesquisas de Verein für Sozialpolitik. L. Devoto promovió la medicina

del trabajo, una nueva asignatura con intenciones claramente preventivas, considerando “el trabajo como verdadero paciente”.

Estos intereses de estudio empezaron en los mismos años de la propuesta de los principios de “organización científica del trabajo” por F.W. Taylor y de la “administración general” por H. Fayol. La visión funcionalista de la sociedad, de la empresa y del trabajo industrial, que las teorías de Taylor y Fayol ya presuponían, se convirtió en la orientación explícita de la démarche de las Relaciones Humanas iniciada por E. Mayo y su escuela, en la Gran Crisis de 1929-30. Este nuevo enfoque supo conjugar el “modelo clásico” de la organización con la “flexibilidad” y la “satisfacción en el trabajo”. Con su difusión, el énfasis fue puesto sobre la “integración” de los trabajadores en el sistema, mientras que los estudios sobre la fatiga en el trabajo desaparecieron y la medicina del trabajo se alejó de su principio fundador.

Entre los años 40 y 60, G. Friedmann intenta reatar el hilo del bienestar, frente a los excesos del “maquinismo industrial” y a las condiciones de alienación, oponiéndose simultáneamente al taylorismo y a las Relaciones Humanas y, designadamente, a su fundamento funcionalista. Él propone una Sociología del Trabajo como enfoque largamente interdisciplinario (a pesar del título), cuyo primer paso es constituido por el control de la salud física y mental del trabajador, a la cual se añaden a continuación intervenciones positivas, orientadas hacia una “triple valoración: intelectual, moral y social”. A finales de los años 40, una nueva corriente de estudio del trabajo se funda en Inglaterra: Ergonomics. Ella es presentada como un encuentro interdisciplinario, reagrupando los conocimientos biomédicos, psicológicos y tecnológicos, con vista a “adaptar el trabajo al Hombre”. En los años 50 ten principio en Francia y en Bélgica Ergonomie sobre una base igualmente interdisciplinaria, cuyo objetivo es el de “comprender el trabajo para transformarlo” y cuyo enfoque se demarca de lo anglosajón, por su estudio de la “actividad” del operador en las situaciones concretas de trabajo. La casicontemporaneidad del nacimiento de estas corrientes, de los temas friedmanianos del bienestar en el trabajo y de la redefinición de la salud en términos positivos por la OMS, conduce a la hipótesis de existencia de influencias entre estos programas, aunque probablemente indirec-

tas. A lo largo de las décadas siguientes, no encontramos siempre, sin embargo, un desarrollo de las propuestas iniciales en los desarrollos articulados de la sociología del trabajo y de la ergonomía.

La noción de bienestar y su relación con el trabajo tienen por lo tanto una larga historia y no lineal. Hay que tener también en cuenta las diferentes interpretaciones que en relación a eso ocurren. Seria, designadamente, erróneo creer que las teorías del "modelo clásico" de la organización no tenían en cuenta el bienestar. Taylor y Fayol, o Gilbreth, pero también H. Ford, se preocupaban con esto explícitamente. Sin embargo, su forma de ver el bienestar y el trabajo implicaba que el trabajador realizara su bienestar al máximo, adaptándose plenamente a las exigencias del sistema. Igualmente, para las teorías de la flexibilidad y de la satisfacción en el trabajo que se desarrollaron a partir de corrientes de las Relaciones Humanas y hasta nuestros días, el bienestar es un estado que debe necesariamente derivar de la optimización del funcionamiento del sistema. Lo atestiguan diversos estudios que, a partir de los años 50, ponen el énfasis sobre las relaciones entre "motivación, productividad y satisfacción", entre "stress y conflicto de papeles", o sobre la "calidad de vida en el trabajo".

Las teorías que presuponen la predeterminación del sistema no pueden, evidentemente, integrar el bienestar en el sentido indicado por la OMS. Pero ya no son las teorías del "actor" que pueden suministrar los utensilios para una concepción del trabajo, integrando la prevención primaria. Para estas teorías, la situación de trabajo es una "realidad socialmente construida", reconocible a posteriori: el actor se opone al sistema, pero desde que este último existe, con sus constreñimientos. La definición de la OMS del bienestar como proceso perfeccionable, requiere una teoría que concibe el trabajo, a su vez, como proceso, intencional, siempre en cambios y susceptible de mejora, para permitir integrar el bienestar en su concepción y en su transformación continua, por los propios sujetos implicados. Aquí está el reto de las asignaturas del trabajo frente al bienestar.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2006.

Burnout Marianne De Troyer

B como burnout (ou E como esgotamento profissional)

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

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

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

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

- o esgotamento emocional, definido como um estado de fadiga, de falta de energia que pode manifestar-se tanto ao nível físico, emocional ou cognitivo;
- a despersonalização: representa, dependendo do caso, uma resposta negativa dirigida a outrém, uma perda de consideração pelos pacientes, os usuários, os colegas, os estudantes, os clientes, etc. Ela pode igualmente ser caracterizada pela impaciência, irritabilidade, perda de idealismo, cinismo, assim como por uma atitude de afastamento;
- e o sentimento de incompetência ou de não-realização que pode aparentar-se ao facto de avaliar o seu trabalho negativamente, de ter o sentimento de diminuição das suas competências, da sua eficácia.

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

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

Lembre-se também que Schaufeli e Enzmann (1998) recensearam mais de uma centena de sintomas susceptíveis de estar associados ao burnout. Estes sintomas podem ser de natureza distinta: físicos (fadiga excessiva, insónia), emocionais (perda de auto-estima, depressão, ansiedade), interpessoais (dessocialização, impaciência, intolerância), atitudinais (descomprometimento organizacional) e/ou comportamentais (absentismo, diminuição da performance).

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

Para além das profissões caracterizadas por uma relação de ajuda, de contactos com os clientes ou usuários, torna-se evidente que o burnout pode agora envolver um amplo leque de trabalhadores. A individualização das condições de trabalho e da avaliação, as novas formas de organização do trabalho e os novos modos de gestão do pessoal conduzem à perda de sentido que as pessoas atribuem ao seu trabalho. Mais concretamente, o burnout é susceptível de aparecer quando

o trabalhador se encontra na impossibilidade de fazer o seu trabalho como deveria ou como quereria fazer, em razão de constrangimentos do trabalho (sobrecarga de trabalho, imposição pela gestão de objectivos e/ou de resultados irrealistas, falta de reconhecimento, falta de apoio do superior hierárquico, diferença entre o trabalho "ideal" e o trabalho concreto) ou de recursos muito limitados que lhe são atribuídos.

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

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

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

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2012.

Burnout Marianne De Troyer

B como burnout (o A como agotamiento profesional)

Entre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el burnout o agotamiento profesional, identificado inicialmente en el ámbito de la atención médica, actualmente involucra a todas las profesiones, todos los sectores de actividad, todas las organizaciones o instituciones, tanto del sector público como privado.

El concepto de burnout aparece en los años 70' como resultado de trabajos de psicoanalistas y psicólogos (Freudenberger, 1974; Maslach, & Jackson, 1982). Este concepto va más allá de la noción de "estrés profesional" pero, sin embargo, la exposición prolongada a situaciones de estrés profesional puede llevar al burnout. Tampoco se trata de una "depresión" aunque ésta puede facilitar la aparición de un burnout, o que un burnout pueda volverse una depresión.

El burnout se inscribe dentro de la problemática del sufrimiento (Dejours, 1998) y el malestar en el trabajo que no cesa de progresar en un contexto marcado por importantes transformaciones de la organización del trabajo, relacionadas con la implementación de nuevas formas de organización todo esto en un marco de desafíos de orden político, económico o científico (de Gaulejac, 2011).

En la literatura internacional, coexisten diferentes definiciones del burnout. Inicialmente, Freudenberger (1974) la utilizó para describir un estado de fatiga generalizada en los profesionales de la salud mental en en sus contextos de trabajo. El autor describe al burnout como: *"un desmoronamiento, un agotamiento, una fatiga extrema proveniente de una demanda excesiva de energía, de fuerzas o de recursos"* (trad. Libre C. De la Garza). Christina Maslach (1976) da una definición más completa incluyendo el agotamiento físico y mental observado en todos los profesionales cuyo trabajo implica un contacto continuo con otras personas (pacientes, clientes, usuarios). Para ella, las causas del burnout se deben buscar en el entorno y condiciones de trabajo.

Posteriormente, Maslach et Jackson (1986) identificaron tres dimensiones del síndrome del burnout, que aún hoy son utilizadas en la literatura científica:

- El agotamiento emocional, que se caracteriza como un estado de fatiga, de falta de energía que puede manifestarse tanto a nivel físico, emocional, como cognitivo;
- La despersonalización: que representa, según el caso, una respuesta negativa hacia el otro, una perdida de consideración por los pacientes, los usuarios, los colegas, los estudiantes, los clientes, etc. Esta se puede caracterizar también por impaciencia, irritabilidad, pérdida de idealismo, cinismo, como así también una actitud de retraimiento;
- Y el sentimiento de incompetencia o de no-realización que puede asociarse al hecho de evaluar su trabajo negativamente, de tener un sentimiento de disminución de sus habilidades, de su eficacia.

Sin embargo, no existe une definición univoca de dicho concepto, ni metodología universal para su diagnóstico, ni para medirlo. Es entonces difícil estimar su prevalencia en el seno de los trabajadores en Europa. Se han desarrollado arios instrumentos de medición del agotamiento profesional (Maslach Burnout Inventory, Burnout Measure Short Version, Test de Freudenberger, etc.,) en base de la auto- evaluación de los trabajadores de su propia percepción de este estado de malestar. En general, al momento de utilizar ese tipo de cuestionarios, la población activa afectada por la prevalencia del burnout representa cerca de 30 % de las respuestas. En el marco de un estudio realizado en Bélgica, el enfoque original de los investigadores consistió en partir de una muestra de médicos generalistas (178) y de médicos del trabajo (168), y seguir durante un periodo de tres meses, a los pacientes o trabajadores que consultaban y para los cuales podía ser establecido un diagnóstico de burnout. Al cabo de los tres meses de investigación, se identificó un diagnóstico de burnout en 1.089 pacientes o trabajadores, en una población de 136.131 personas. En esta caso, la prevalencia del burnout de la población belga se estima de 0.8 % (Hansez & al., 2010). No obstante, se necesitaría llevar a cabo un estudio más extendido para validar dicho enfoque que se diferencia de las encuestas realizadas sobre la base de la auto-evaluación, tal como el Maslach Burnout Inventory (MBI) [1].

Señalemos aquí que Maslach et Leiter (2011) identifican seis esferas

de desequilibrio generadores de burnout para la vida de una empresa: los valores, la equidad, el espíritu de grupo, el salario, el control y la carga de trabajo.

Recordemos también que Schaufeli et Enzmann (1998) censan más de cien síntomas susceptibles de asociarlos con el burnout. Esos síntomas pueden ser de diferentes tipos: físicos (fatiga excesiva, insomnio), emocionales (pérdida de auto-estima, depresión, ansiedad), interpersonales (desocialización, impaciencia, intolerancia), de actitud (desaliento organizacional) y/o de comportamiento (ausentismo, baja de eficacia).

Desde la aparición del concepto burnout, y aún hoy en día, las investigaciones se enfocan principalmente en los oficios que conllevan una relación de ayuda a los otros, como es el caso en las poblaciones de enfermeras y enfermeros, y médicos (Jonckheer & al., 2010), los trabajadores sociales, los profesores, las ayudas a domicilio. Más recientemente, los investigadores se interesado en oficios que implican un contacto con los usuarios o clientes, como los choferes de autobús, los teleoperadores en centros de atención telefónica (call centers), los cajeros, los policías, etc. Sin embargo, Cintas et Sprimont (2011) indican que en la mayoría de sus investigaciones, el burnout está sujeto a una gestión individualizada de las condiciones de trabajo en términos de 'distancia justa'. Dicho de otro modo, el individuo (el trabajador) es él que tiene que preservar su salud evitando implicarse demasiado en la relación con el cliente, el paciente, el usuario para encontrar la buena distancia con el fin de preservarse y al mismo tiempo hacer un trabajo de calidad. Esta noción de distancia justa significa une gestión de la relación únicamente por el individuo y evita el cuestionar la organización del trabajo, y de manera más global, las políticas de management.

Más allá de los oficios caracterizados por une relación de ayuda, de contactos con los clientes o los usuarios, se vuelve evidente que el burnout puede cubrir un abanico variado y extenso de trabajadores. La individualización de las condiciones de trabajo y la de la evaluación de las nuevas formas de organización del trabajo, y los nuevos modos de management de los empleados desembocan en una pérdida del sentido que las personas le atribuyen a su trabajo. De manera más concreta, el burnout es susceptible de surgir cuando el trabajador se encuentra

en la imposibilidad de realizar su trabajo como debe o como quisiera hacerlo, a causa de las restricciones del trabajo (sobrecarga de trabajo, imposición de objetivos o resultados irrealistas por parte del management, falta de reconocimiento, falta de apoyo del superior jerárquico, diferencia entre el trabajo "ideal" y el trabajo "concreto") o los recursos demasiado limitados que les son otorgados.

Cintas et Sprimont (2011) sostienen que algunos climas organizacionales favorecen el burnout, en particular aquellos marcados por la violencia. Ahora bien, el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2011) pone en relieve que la violencia afecta entre 5 y 20 % de los trabajadores europeos. Los autores del informe indican también que la violencia en el ámbito del trabajo es aún mal reconocida, aunque amenaza la seguridad y el bienestar de los trabajadores, ya sea que se trate de personas víctimas de violencia en el ejercicio de su profesión, o de prácticas de management o de organización del trabajo nocivas.

Se señala aquí que la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (Eurofound, 2012) permitió registrar que en la Unión Europea:

- más de 2 % de los trabajadores fueron objeto de violencia física en el ámbito profesional *en el curso del último año;*
- más de 10 % de los trabajadores fueron objeto de violencias verbales en el trabajo *en el curso del último mes;*
- 5 % fueron objeto de amenazas y comportamientos humillantes *en el curso del último mes;*
- y más de 4 % fueron objeto de intimidaciones o acoso en el trabajo *en el curso del último año.*

Además se puede constatar la frecuentación de numerosos trabajadores, en diferentes países europeos, a clínicas de, estrés, o consultas en psicopatología del trabajo (trabajo y sufrimiento).

Es, Por lo tanto, el momento de resistir a las prácticas del management y a las organizaciones nocivas que generan contextos de trabajo patógenos (de Gaulejac, 2011).

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

[1] Este cuestionario, validado en 24 idiomas retoma 3 dimensiones: agotamiento profesional, despersonalización y desarrollo personal. Cada dimensión representa une faceta de evaluación que el sujeto puede efectuar en su trabajo. La persona interrogada indica la frecuencia con la que le afecta el sentimiento descrito en el ítem considerado. En total, 22 ítems, de los cuales 9 se refieren al agotamiento profesional, cinco a la despersonalización y ocho al desarrollo personal.

Se atribuye un resultado a cada dimensión y se le califica de "bajo", "moderado" o "elevado". El término burnout designa de manera global las 3 dimensiones de este instrumento. Para más información sobre dicho instrumento, los lectores familiarizados con el francés, pueden referirse al documento del INRS (Langevin, Boini, François & Riou, 2012).

AUTOR

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

Texto original publicado en 2012.

C

Carga mental Carlos Díaz Canepa

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

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

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

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

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

Partindo desta perspetiva, o conceito de carga mental esteve, nas suas origens, fortemente ligado à ideia de capacidade limitada da memória de trabalho, unidade concebida como a instância de armazenamento e processamento transitório de informação durante as atividades de resolução de problemas. Para além disso, estava ligado à ideia da existência de modalidades particulares de filtro e seleção de informação requeridas para o desenvolvimento dessas operações. Como se pode constatar, estas primeiras abordagens do conceito foram significativamente marcadas pela analogia da atividade humana com as máquinas de processamento de informação, especialmente os computadores. Deste modo, produziu-se um paradoxo que teve um grande impacto na teoria psicológica: a metáfora que visava aproximar o funcionamento dos novos artefactos cibernéticos aos modos de funciona-

mento humano, é revertida para explicar o funcionamento humano a partir de modelos informacionais e cibernéticos (Bruner, 1990). Não há dúvida que tal metáfora, se bem que permitiu abrir um canal fecundo de colaboração entre a psicologia, as ciências da educação e as ciências da engenharia, é hoje considerada insuficiente para explicar a complexidade dos processos envolvidos na configuração da carga mental.

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

das para o desempenho desta, afetando também, em termos gerais, a qualidade de vida das pessoas. Concordando com ele, González, Moreno e Garrosa (2005) assinalam que a exposição a situações que podem gerar sobrecarga ou infracarga mental podem efetivamente ter efeitos cumulativos sobre o indivíduo, dando lugar a estados de fadiga.

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

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

Os métodos utilizados para a avaliação da carga mental são de ordem variada, tendo em comum o seu carácter de se basearem em indicadores indiretos. Assim, é possível encontrar uma grande variedade de questionários baseados no levantamento das exigências e/ou das perceções dos que estão envolvidos nas atividades avaliadas, tal como o método desenvolvido pela ANACT (Piotet y Mabile 1984), o método NASA-TLX, desenvolvido pela Aerospace Human Factors Research Division da NASA, no seu centro de investigação de Ames (Hart y Stavenland, 1988), a escala de Carga Global desenvolvida por Vidulich y Tsang (1987), o método Subjective Workload Assessment Technique (SWAT), desenvolvido por Reid & Nygred (1988), o método Ergonomics Workplace Analysis (EWA), desenvolvido pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (Dalmau & Nogareda, 1998), etc. Do mesmo modo, utilizam-se interessantes técnicas baseadas no estudo das variações dos modos operatórios, assim como os métodos apoiados na monitorização de indicadores fisiológicos (Sperandio, 1984).

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

O'Donnell, R. D, & Eggemeier, F.T. (1986.) Workload assessment methodology. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.). *Handbook of perception and human performance,* vol. II. New York: Wiley Interscience.

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

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

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

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

Sperandio, J. C. (1980). *La psychologie en ergonomie*. Paris: PUF. Sperandio, J. C. (1984). *L'ergonomie du travail mentale*. Paris: Masson.

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

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

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

AUTOR

CARLOS DÍAZ CANEPA
Departamento de Psicologia
Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile
Av. Capitán Ignacio Carrera Pinto Nº1045, Ñuñoa, Santiago de Chile

Texto original publicado em 2013.

Carga mental Carlos Díaz Canepa

Como consecuencia del impacto en los contenidos, formas y exigencias del trabajo que ha acarreado la masificación de las tecnologías de la información y de la comunicación, ha ido ganando terreno la preocupación entre aquellos que se interesan en las condiciones de trabajo y la efectividad del desempeño humano por evaluar y gestionar la carga mental de trabajo. No obstante, tal como ya lo constatara Gillet (1987) hace más de veinte años atrás, la definición y los alcances del concepto de carga mental resultan aun ser problemáticos. Ello se refleja igualmente en el la alta diversidad de herramientas que apuntan desde distintas perspectivas y con variados contenidos a la evaluación de la carga mental.

El concepto de Carga Mental se entiende de un modo general como la presión cognitiva y emocional resultante del enfrentamiento de las exigencias asociadas al ejercicio del trabajo. No obstante, la historia de este concepto ha seguido caminos sinuosos, cruzando diversas fronteras disciplinarias. En sus orígenes, el concepto de carga mental surge bajo la influencia de un conjunto de teorías sustentadas en el desarrollo de modelos matemáticos elaborados en las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial y que en alguna medida buscaban emular el funciones cognitivas humanas en sistemas técnicos. Entre ellas, la Teoría de la Información Creada por Shannon en 1948 en los laboratorios Bell del Massachusetts Institute of Technology y posteriormente desarrollada por Shannon y Weaver (1949), la Teoría Cibernética formalizada por Norbert Weiner (1948) y la Teoría General de Sistemas desarrollada en la misma época por Ludwig von Bertalanffy (1950).

El conjunto de estas teorías contribuí sin duda a los desarrollos de la psicología cognitiva moderna, siendo utilizado como referencias metafóricas para la descripción, explicación y evaluación de las modalidades y capacidades de procesamiento de la información humana. Desde esta perspectiva, George Miller (1956), por ejemplo, demostró que nuestra capacidad de memoria de corto plazo poseía límites más o menos definidos, y que se encontraba en condiciones de procesar sólo 7 ± 2 dígitos simultáneos por segundo. Complementariamente, los trabajos de Broadbent (1958), centrados en los procesos de atención selectiva y memoria de corto plazo, derivaron en la formulación de la tesis de-

nominada de “Canal Único de Procesamiento de Información”, la que plantea que el conjunto de la información recibida a través de nuestros distintos órganos sensoriales, serían en definitiva canalizados a través de una sola vía hacia el sistema nervioso central, donde sería procesada integradamente. Por encima de la capacidad de dicho canal no seríamos capaces de procesar sin generar una pérdida de información, a menos que, según lo establecido por Chase y Simon (1973), las personas recurriesen a integrar y organizar la información en categorías comprensivas de mayor nivel de abstracción. Tales categorías, denominadas “chunk” (trozos), constituirían suertes de esquemas básicos a partir de los cuales las personas, especialmente las más experimentadas, reducirían la complejidad de los problemas que se encontrarían abocados a resolver. Esto permitiría eventualmente una mayor capacidad de procesamiento de información, ya que, a través de los “chunk”, se liberarían fracciones de la capacidad de procesamiento cognitivo. Un ejemplo de esto es que para memorizar un número telefónico, los dígitos se agrupen en la memoria en grupos o “chunks” de 3 y 2 dígitos; así, el número 6784932, sería más fácil de recordar como 678-49-32.

Así, las personas tendríamos la posibilidad de redefinir la organización de las unidades de información procesadas, capacidad que variaría según la naturaleza de la información procesada, así como por las competencias que dispondrían las personas para hacer frente a las exigencias involucradas en las tareas que deben realizar (Kantowitz 1985).

Desde esta perspectiva, el concepto de carga mental estuvo en sus orígenes fuertemente vinculado a la idea de capacidad limitada de la memoria de trabajo, unidad concebida como la instancia de almacenamiento y procesamiento transitorio de información, durante las actividades de resolución de problemas. Además, estuvo relacionado a la idea de la existencia de particulares modalidades de filtro y selección de información requeridas para el desarrollo de dichas operaciones. Como se puede constatar, estos primeros abordajes del concepto estuvieron significativamente marcados por la analogía de la actividad humana con máquinas procesadoras de información, especialmente los computadores. De este modo, se produce una paradoja que ha implicado un vasto impacto en la teoría psicológica: la metáfora que

apuntaba a hacer equivalente el funcionamiento de los nuevos artefactos cibernéticos a los modos de funcionamiento humano, es revertida para explicar el funcionamiento humano a partir de los modelos informacionales y cibernéticos (Bruner, 1990). No cabe duda que tal metáfora, si bien permitió abrir un fecundo canal de colaboración entre la psicología, las ciencias de la educación y las ciencias de la ingeniería, resulta hoy insuficiente para explicar la complejidad de los procesos involucrados en la configuración de la carga mental.

Es justamente desde la perspectiva de la Ergonomía, que emerge la inquietud por la incidencia de los factores contextuales sobre la carga mental, al constatarse la existencia de desviaciones perturbadoras entre lo obtenido en condiciones de laboratorio y aquellos comportamientos identificados en condición real al momento de realizar los análisis e intervenciones en terreno. Desde esta perspectiva, una primera ambigüedad conceptual que importó despejar es la distinción entre carga de trabajo mental y carga mental de trabajo. La carga de trabajo mental aludiría a la carga de trabajo resultante del ejercicio de actividades cuyas componentes principales interpelen la ejecución de procesos mentales y emocionales derivados, por ejemplo, de la actividad de interpretar y codificar señales, relacionar elementos, diagnosticar y tomar decisiones, etc. Tal conceptualización ha tendido a focalizar las evaluaciones a tareas llamadas “intelectuales” y de control de procesos, mientras que el concepto de carga mental de trabajo apuntaría de un modo más amplio a la presión mental resultante del enfrentamiento a las distintas exigencias asociadas al ejercicio de una actividad determinada, sea esta con énfasis físico o mental. Otra distinción relevante a considerar es con respecto al concepto de fatiga mental. Sperandio (1984) señala que existiría una cierta tendencia a confundir estos conceptos asociados a los efectos resultantes de la realización del trabajo, precisando que la fatiga no podría ser asimilada a una simple extensión de la carga de trabajo resentida durante la tarea. La carga mental de trabajo sería por lo tanto un fenómeno que sólo acaecería durante el desempeño de la actividad como resultado del grado de movilización de los recursos y capacidades de las personas, mientras que la fatiga respondería de modo imbricado al enfrentamiento de las exigencias

físicas y sensoriales asociadas al ejercicio de la actividad y la trascendería, creando consecuencia en la disponibilidad de los recursos y capacidades requeridas para el desempeño de ésta, afectando además en términos generales la calidad de vida de las personas. Concordando con ello, González, Moreno y Garrosa (2005) señalan que la exposición a situaciones que pueden generar sobrecarga o infracarga mental pueden efectivamente tener efectos acumulativos sobre el individuo, dando lugar a estados de fatiga.

Es importante destacar que una de las características fundamentales del concepto de carga mental es su naturaleza relativa. La literatura referida a la carga mental tiende a hacer hincapié en que no existiría una relación mecánica entre condiciones objetivas de trabajo y carga mental, pues tal como lo acota Theureau (2001), las personas tenderían a redefinir las tarea y las exigencias derivadas de ellas con base a las situaciones concretas en las que se realizan, sus propias características y objetivos personales. Así, por ejemplo, para dar cuenta de una misma tarea, la carga mental no sería la misma para una persona joven, capacitada, en buena salud, experimentada, motivada e inscrita en una trama socio-organizacional consolidada, que para una persona de edad avanzada, poco capacitada, que presente problemas de salud, con escasa experiencia, desmotivada y aislada social y organizacionalmente. Dicho de otro modo, la carga de trabajo resultante del desempeño de una tarea, sería función de los recursos que cada persona dispondría para su enfrentamiento (Gillet 1987; Leplat, 1997; Leplat 2004; Sperandio 1984; O'Donnell y Eggemeier 1986).

Siguiendo las argumentaciones arriba expuestas, es posible concluir provisoriamente que la relación entre exigencias del trabajo y carga mental no sería de naturaleza unívoca en la que ésta resultaría de la simple presión ejercida por las exigencias formalmente reconocibles del trabajo sobre las personas (por ejemplo, volumen, dispersión, ritmo, entorno, duración, etc. de la tarea). Dicho de modo sintético, la carga mental derivaría de una interacción dinámica que se produciría entre las características de las personas, la naturaleza y forma de actualización de la exigencia y el significado que las personas le atribuyan a las exigencias en el transcurso de su actividad. Tal dinámica determinaría

en gran medida, el modo de realización de la actividad efectiva de las personas, siendo este proceso, en el cual las personas juegan un rol protagónico, donde se configuraría la carga mental resultante.

Los métodos empleados para la evaluación de la carga mental son de variado orden, teniendo en común su carácter de indicadores indirectos. Así, es posible encontrar una gran variedad de cuestionarios basados en el levantamiento de las exigencias y/o de las percepciones de los implicados en las actividades evaluadas, tales como el método desarrollado por la ANACT (Piotet y Mabile 1984), el método el NASA-TLX, desarrollado por el Aerospace Human Factors Research Division de la NASA, en su centro de investigación de Ames (Hart y Stavenland, 1988), la escala de Carga Global desarrollada por Vidulich y Tsang (1987), el método Subjective Workload Assessment Technique (SWAT), desarrollado por Reid & Nygred (1988), el método Ergonomics Workplace Analysis (EWA), desarrollado por el Instituto Finlandés de Salud Ocupacional (Dalmau y Nogareda, 1998), etc. Del mismo modo se emplean interesantes técnicas basadas en el estudio de las variaciones de los modos operatorios, así como métodos apoyados en el monitoreo de indicadores fisiológicos (Sperandio, 1984).

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

Hart, S. G., & Stavenland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task

Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati, *Human Mental Workload*, Elsevier Science Publishers. (139-183).

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

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

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

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

O'Donnell, R. D, & Eggemeier, F.T. (1986.) Workload assessment methodology. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.). *Handbook of perception and human performance,* vol. II. New York: Wiley Interscience.

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

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

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

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

Sperandio, J. C. (1980). *La psychologie en ergonomie*. Paris: PUF. Sperandio, J. C. (1984). *L'ergonomie du travail mentale*. Paris: Masson.

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

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

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

AUTOR

CARLOS DÍAZ CANEPA
Departamento de Psicologia
Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile
Av. Capitán Ignacio Carrera Pinto N°1045, Ñuñoa, Santiago de Chile

Texto original publicado en 2013.

Competência Marcelle Stroobants

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

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

de, efectivamente, a uma certa duração da educação inicial.

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

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

Nas empresas, a "lógica competência" fez sucesso como estratégia de gestão do pessoal. As regras que organizavam os itinerários dos indivíduos em função dos postos de trabalho foram inflectidas, até mesmo desmanteladas, e com elas, o seu controlo colectivo. A carreira e a progressão salarial não dependem, então, mais da antiguidade ou de grelhas de classificação dos empregos, mas tornam-se itinerários mensuráveis, em função das avaliações individuais. A avaliação sistemática das performances e dos comportamentos dos assalariados

tende, primeiramente, a amplificar a concorrência no seio do colectivo de trabalho, ao ponto de ser assimilada a um instrumento de gestão pelo stress. Os procedimentos herméticos, frequentemente confiados a consultores privados que não têm qualquer interesse em divulgar as chaves dos seus métodos, escapam ao controlo dos principais interessados. Os sindicatos não podem, nem quereriam, participar nestas avaliações, de que derivam directamente as decisões de gestão que constituem as prerrogativas do empregador. O princípio "a trabalho igual salário igual" é assim substituído por um postulado de transparência do trabalho "real".

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

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

AUTOR

MARCELLE STROOBANTS
Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles
44, Avenue Jeanne – B, 1050 Bruxelles Belgique

Texto original publicado em 2006.

Competencia Marcelle Stroobants

Al principio de los años 80, el término competencia salió del uso corriente para conocer un éxito rápido en los medios de la formación y del empleo. Ciertos investigadores contribuyeron a su propagación, sin que, con todo, se reuniese acuerdo sobre una definición rigurosa. Aún más, el entusiasmo por esta noción debe bastante a su ambigüedad. Su carácter para significar varias ideas le abre amplios horizontes, conciliando especulación y pragmatismo. Una vez que las competencias son invisibles, su existencia sólo se puede suponer indirectamente, a partir de señales exteriores. Según esta hipótesis, tal acto observable debería ser soportado por una aptitud ad hoc, general o específica. En la ausencia de unanimidad sobre su sentido, la noción de competencia reenvía, por lo tanto, a una potencialidad, a una hipotética capacidad para solucionar determinado tipo de problemas, a acompañar esta o aquella prestación o incluso a dominar ciertos recursos. De forma característica, la competencia fue frecuentemente presentada como "capacidad de movilizar el saber, saber-hacer y saber-ser", pero estas, aún nebulosas, exigen, a su vez, ser definidas.

Las competencias se constituyen entonces como construcciones sociales, cuyos aspectos envolventes merecen ser interrogados, a partir de sus diversas aplicaciones. Ahora, estas aplicaciones sugieren que la noción de competencia entra en concurrencia directa con las referencias colectivas asociadas a la noción de calificación. Volvemos, por lo tanto, a este proceso complejo que constituye tradicionalmente la calificación. Admitimos que todo el trabajo es merecedor de un salario, pero que no todos los trabajadores ganen lo mismo. Las calificaciones permiten justificar, mejor o peor, estas diferencias de remuneración. ¿Podemos decir que las diferencias de sueldos corresponden a cualidades distintas de los trabajos? Es necesario pues que se acuerde una forma de jerarquizarlas. Las clasificaciones de los puestos de trabajo, colectivamente elaboradas durante la segunda mitad del siglo XX, respondieron parcialmente a esta exigencia. Observando más cerca, estas clasificaciones reenvían también a las correspondientes cualidades de los trabajadores que ocupan estos puestos de trabajo. Y estas cualidades pudieron ser jerarquizadas por referencia a un denominador común, exterior – el tiempo de formación. El nivel del diploma corres-

ponde, efectivamente, a una cierta duración de la educación inicial. En cuanto a la experiencia adquirida por la práctica, ella es indirectamente revelada por la antigüedad. Singularmente, son estas tres referencias colectivas – las tablas de clasificación de los empleos, el nivel de instrucción y la antigüedad – que son puestos a prueba de la competencia.

En la enseñanza, las competencias fueron asociadas a reformas, invirtiendo la relación entre inputs y outputs. Tradicionalmente, las carreras escolares son establecidas por sus inputs – los programas –, constituyendo una lista de materias, de conocimientos a transmitir a los alumnos o a los estudiantes. Hace una veintena de años, los objetivos – outputs – asumieron la primacía o suplantaron incluso los ingredientes de la carrera. No se trata, por lo tanto, tanto más o tan solo de referirse a los recursos incorporados en el acto educativo, pero de enunciar las competencias que se espera que los "formados" sean capaces de dominar a la salida. La posibilidad de estimar retrospectivamente las etapas de un aprendizaje no permite, con todo, anticipar el proceso mismo. ¿Como construir estas competencias, cuyo modo de formación ignoramos? Se trata de una de las principales dificultades amplificada por este tipo de reformas. Antes, los profesores sabían que conocimientos era supuesto transmitir, mismo si los resultados permanecían inciertos. De ahora en adelante, el resultado esperado es especificado, pero el medio para llegar a él continúa oscuro. Los referenciales de competencias, al enunciar las tareas parciales que es supuesto corresponder a los objetivos, suministran referencias para la evaluación, pero de ninguna forma los medios de formación. Por falta de instrucciones, estos instrumentos tienden a complicar el proceso educativo, al reducirlo aún más a un entrenamiento en tareas sin contenido.

En las empresas, la "lógica competencia" tuvo éxito como estrategia de gestión del personal. Las reglas que organizaban los itinerarios de los individuos en función de los puestos de trabajo fueron inflexionadas, hasta incluso desmanteladas, y con ellas, su control colectivo. La carrera y la progresión salarial no dependen, sino, más de la antigüedad o de tablas de clasificación de los empleos, pero se convierten en itinerarios mensurables, en función de las evaluaciones individuales. La evaluación sistemática de las prestaciones y de los comportamientos

de los asalariados tiende, primeramente, a amplificar la concurrencia en el seno del colectivo de trabajo, al punto de ser asimilada a un instrumento de gestión por el stress. Los procedimientos herméticos, frecuentemente confiados a consultores privados que no tienen ningún interés en divulgar las claves de sus métodos, escapan al control de los principales interesados. Los sindicatos no pueden, ni querrían, participar en estas evaluaciones, de que derivan directamente las decisiones de gestión que constituyen las prerrogativas del que da empleo. El principio "a trabajo igual salario igual" es así sustituido por un postulado de transparencia del trabajo "real".

Mientras que la gestión de competencias en la empresa tiende a desconectar las competencias de las exigencias de un determinado empleo, en los medios de la formación profesional y de la inserción, las competencias pudieron aparecer como criterios de "empleabilidad", a probar regularmente. Esta orientación contribuye para desestabilizar las adquisiciones de la formación inicial, en provecho de una presión para la educación permanente. Se creyó posible comparar las competencias a las profesiones transferibles, favoreciendo, por lo tanto, la movilidad sobre el mercado de empleo. No obstante, el desarrollo de la profesión supera la empresa, en la medida en que es reconocida colectivamente, sobre un mercado profesional. En contrapartida, una competencia no identificable fuera del acto particular en el que ella se parece manifestar, poca oportunidad tiene de ser transferible.

Nueva forma de dominación del trabajo, individualización de la relación salarial, palanca de flexibilidad, aquí están igualmente los efectos de las competencias que concurren para debilitar las codificaciones colectivamente construidas bajo el reino de la calificación.

AUTOR

MARCELLE STROOBANTS
Institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles
44, Avenue Jeanne – B, 1050 Bruxelles Belgique

Texto original publicado en 2006.

D

Dialogismo
Daniel Faïta

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

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

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

Um eixo é assim oferecido ao desenvolvimento de uma corrente de pensamento pela qual prima a primeira das duas concepções de alteridade: a ênfase é aí dada a um dialogismo, segundo o qual a primazia é dada à responsabilidade conjunta dos parceiros do diálogo, em um

processo interdiscursivo em que os signos podem adquirir ou transformar suas significações, ao longo das fases de construção comum, em função das situações de interação. Teorias dos atos de discurso, em pragmática, da interação, assim como a análise da conversa estão inscritas nessa perspectiva, enquanto se desenvolve igualmente do lado da psicologia um dialogismo interlocutivo centrado no estudo das relações intersubjetivas e sua evolução, ao sabor dos encadeamentos discursivos e dos eventos dialógicos.

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

É naturalmente no domínio literário que se inicia a difusão mais importante e mais profunda do pensamento bakhtiniano do dialogismo, glosado e recategorizado em *intertextualidade* pelo grupo *Tel Quel* (Julia Kristeva, Philippe Sollers, Michaël Riffaterre). Um número histórico da revista (1968) retoma a ideia de Bakhtine para quem "todo texto se situa na junção de diversos textos dos quais ele é tanto releitura, quanto ênfase", fundando assim uma teoria crítica do sentido para a qual é necessário abandonar a função comunicativa e representativa da linguagem. O texto existe somente pelo dialogismo que o define, ou ainda por sua situação, na intersecção de outros textos, existentes ou pos-

síveis. A interação textual se produz então no interior de um só texto. Tais hipóteses, ganhando o domínio linguístico, iniciam uma virada importante em relação à concepção anterior do diálogo, principalmente sob a forma do face a face, da relação dual privilegiada pelas correntes interacionistas, tanto europeias, quanto americanas.

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

O dialogismo não segue portanto mais a via exclusiva de uma construção interativa de sentido, entre interlocutores conjuntamente responsáveis por ele. Ele a engloba certamente, mas ele é permanentemente tributário de uma "terceira voz" combinando as "vozes" dos outros, aqueles a quem os signos do discurso também pertenceram. É essencial ver que a contradição põe em jogo termos de importância desigual: em primeiro lugar, como unidades de significação, as palavras do discurso são também dialógicas, porque entendemos nelas a voz do outro (do destinatário), e se tornam *polifônicas*, e diversas instâncias discursivas acabam por nelas se fazer entender. As consequências de um tal ponto de vista, se for validado, são importantes no âmbito epistemológico das ciências da linguagem, na medida em que o objeto prioritário não seria mais constituído pelas "materialidades" linguageiras (unidades significativas, frases, combinações dessas unidades em contexto e em situação, variáveis intervindo no nível da produção de sentido, etc), mas um *enun-*

ciado entrando no universo de relações sem limites *a priori*: o dialogismo bakhtiniano se baseia em um fundamento complexo e indefinido, no sentido de não finito. O autor/o locutor possui direitos inalienáveis sobre seu texto/seu discurso, o ouvinte/leitor também possui seus direitos, como aqueles cujas vozes se encontram ressoando nas palavras escolhidas pelo autor. "O discurso é um drama que comporta três papéis...". O objeto assim entrevisto não é mais objeto de uma linguística, mas de uma translinguística, posto que essa concepção da relação dialógica transgride tanto a natureza, quanto os limites das "materialidades linguageiras", reduzindo a pesquisa das "marcas" a um único nível – o primeiro – das relações linguísticas, lógicas, semânticas.

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

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

No final das contas, o "princípio dialógico" alimenta hoje pesquisas, assim como intervenções no campo social, integrando as diferentes dimensões das atividades humanas ao estudo das atividades produtivas, tanto de trabalho quanto de criação. No início dessas, situa-se uma das contribuições mais férteis de Bakhtine, muito pouco explorada, a saber a abertura de sua concepção de dialogismo sobre o inacabamento de qualquer troca entre os Homens: transgredindo os limites do quadrilátero vinculando autor, ouvinte, os "outros" e o social em geral, é também a fronteira entre real e ideal, temporal e intemporal, presente e futuro da troca que se encontra anulada. Não somente a antecipação da

resposta do outro/dos outros é constitutiva do avanço do diálogo, mas o enunciado antecipa também a resposta presumida de um destinatário ideal, intérprete perfeito do discurso sem falha a ele destinado. Esse suposto "sobredestinatário" responde ao mesmo tempo pela tensão do discurso ou do texto em direção ao seu devir próximo ou longínquo, já que o sentido não está de uma vez por todas acabado, dependendo sempre das interpretações que ainda virão, e igualmente da relação consigo pela qual o autor mede a extensão e a pertinência de seus próprios atos. Bakhtine pressupõe permanentemente a continuidade de um "diálogo interior", tanto no outro como em si mesmo; e às presumidas "réplicas" desse diálogo se dirigem em parte às réplicas manifestas, que lhe são destinadas. Corolário lógico desta referência insistente ao dialogismo baktiniano: não há lugar para uma conceção monológica do discurso, do texto, e portanto do enunciado. De tal forma que, como escreveu Clot, "no diálogo, o homem não se manifesta apenas do exterior, mas torna-se pela primeira vez o que ele é verdadeiramente não unicamente aos olhos dos outros (...) mas aos seus próprios também" (Clot, 2008, p. 205, tradução livre).

BIBLIOGRAFIA

Bakhtine, M. (1998). *La poétique de Dostoïevski*. Paris: Seuil.

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

Jacques, F. (1979). *Dialogiques I: Recherches logiques sur le dialogue*. Paris: P.U.F.

Tel Quel (1968). n°34, Octobre.

AUTOR

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

Texto original publicado em 2013.

Dialogismo
Daniel Faïta

Inseparable del concepto de *dialogo* (etimológicamente *diálogos*: intercambio entre personas), la noción de *dialogismo* se refiere en su acepción primitiva retórica, al *arte dialógico* que consiste en presentar en forma de dialogo las ideas o sentimientos adjudicados a personajes. Categoría filosófica de origen platónico, y esto recuerda la mayéutica socrática, al dialogo se le concibe como la alternancia entre los personajes, la intención de significar de uno, encontrando la capacidad del otro para actualizar a ésta por su propia cuenta. Pero el maestro del juego, Sócrates en este caso, sigue siendo el maestro de las palabras.

Por el contrario se trata de la cuestión de la alteridad en un doble aspecto - el otro como determinante *(otra persona)*, o como sustantivo (*algún* otro, posible o imposible), que es central en las perspectivas abiertas a las ciencias humanas por las diversas teorizaciones del dialogismo, ya sea subyacente, indefinida o precisa, y a veces enrolada en un proceso descriptivo.

En la filiación filosófica, es a Wittgenstein a quien se le debe la principal ruptura con la perpetuación más o menos reductora de la concepción primitiva, según la cual solo se entiende una propuesta mediante el costo de una "decodificación" del mensaje previamente "codificado" por su productor. La idea de "compartir el sentido" entre interlocutores puede entonces surgir, al término del cual, según Jacques (1979), el dialogo sería una forma *transfrástica* del discurso, del cual cada enunciado se determina efectivamente en su estructura semántica por el hecho de poner en común el sentido y el valor referencial en su encadenamiento, mediante reglas pragmáticas que aseguran la propiedad de convergencia. "Forma *transfrástica*", *"puesta en común"*, *"convergencia"*, son términos que desde un cierto punto de vista cercan al dialogo en una nueva concepción del dialogismo. Los actores, el emisor y el receptor se construyen en una relación verbal por, y en, la interacción que los reúne y los opone y deben recurrir, al menos en parte, al patrimonio virtual de los signos que poseen en común.

Se abre así un eje al desarrollo de una corriente del pensamiento en la cual prevalece la primera de las dos concepciones de la alteridad: se insiste en un dialogismo cuya primacía se le da a la responsabilidad conjunta de los actores del dialogo en un proceso inter discursivo, en donde

los signos pueden adquirir o transformar sus significados, al filo de las fases de una construcción común, según el tipo de situación de interacción. Algunas teorías de los actos del habla en pragmática, la interacción, así como el análisis conversacional, se inscriben en esta perspectiva. Asimismo, se ha desarrollado en psicología un dialogismo *interlocutivo* centrado en el estudio de las relaciones intersubjetivas, y en su evolución en relación con encadenamientos discursivos y los eventos dialógicos.

Pero es probable que la noción más reciente de *dialogismo* deba su origen a la corriente que surge inicialmente de los trabajos de los teóricos soviéticos de la literatura, sobre todo en lo que se refiere a su desarrollo transversal a las problemáticas mas debatidas desde la segunda mitad del siglo XX. Nos limitamos aquí en situar de manera somera, el punto de partida de dicha corriente que determina el momento de aparición en URSS de dos obras, *Marxismo y filosofía del lenguaje*, y *Problemas de la poética de Dostoïevski*, en 1929, el segundo título habiendo sido modificado y reeditado en 1963. No entraremos en el detalle de las controversias actuales, relativas a la paternidad real de las obras, atribuidas a Volochinov y a Medvedev las que, por otro lado, actualmente están bastante resueltas. Dejando también de lado la contribución probable de otros pensadores cercanos a esta misma esfera de influencia, se menciona entonces la responsabilidad de Mikhaïl Bajtín (1895-1975) en una fase de cuestionamiento científico que afectó las teorías de la literatura y de la crítica literaria, especialmente en Francia, antes de ganar los campos próximos de la lingüística y de la psicología.

Naturalmente es en el ámbito de la literatura que comienza la difusión más importante y profunda del pensamiento bajtiniano del dialogismo, descrito y re-categorizado en *intertextualidad* por el grupo *Tel Quel* (Julia Kristeva, Philippe Sollers, Michaël Riffaterre). Un número histórico de la revista (1968) retoma la idea de Bajtín para quien “todo texto se sitúa en la confluencia de varios textos, del cual es a la vez la relectura, la acentuación”, fundando así una teoría crítica del sentido que implica abandonar la función comunicativa y representativa del lenguaje. El texto no es el mismo más que por el dialogismo que lo define, el texto solo existe vía el dialogismo que lo define, o aun por su situación en la intersección de otros textos que existen, o que son posibles. La

interacción textual se produce entonces dentro de un solo texto. Tales hipótesis introduciéndose en el ámbito de la lingüística, inician así un cambio importante en relación con la concepción anterior del dialogo, principalmente en lo que se refiere a la forma del cara a cara, de la relación dual privilegiada por las corrientes interaccionistas europeas como estadounidenses.

Las ideas de Bajtín en este plano, aún poco apuntaladas, son portadoras de consecuencias significativas. Una de las principales es la mutación de la *palabra* -unidad ciertamente poco pertinente, y que resulta más tributaria de una traducción bastante indecisa del ruso a otras lenguas- de lo cual lo esencial es que se carga de sentido escapando a las exigencias del sistema de signos pensado por los lingüistas estructurales y funcionalistas, (la función «representativa"), para entrar en la esfera de la comunicación con el otro, utilizaciones que otros han podido realizar y que todavía «resuenan" en él. La *relación dialógica* no puede funcionar sin las relaciones lógicas y semánticas (por lo tanto lingüísticas), constituyendo la base formal de los enunciados. Sin embargo, estos no pueden reducirse a estas relaciones formales, para devenir dialógicas, deben impregnarse de sentido, encarnarse. Dicho de otra manera: «entrar en otra esfera de existencia" (Bakhtine, 1998, p.255).

El dialogismo no toma, entonces, más la vía exclusiva de una construcción interactiva del sentido, entre interlocutores conjuntamente responsables del mismo. Ciertamente lo engloba, pero es permanentemente tributario de una «tercera voz" combinando las «voces" de los otros, de aquellos a quienes los signos del discurso han también pertenecido. Resulta esencial ver que la contradicción pone en juego términos de importancia desigual: primero unidades de significación, las palabras del discurso son también dialógicas dado que se escucha la voz del otro (del receptor), y devienen *polifónicos*, varias instancias discursivas terminan por hacerse escuchar. Si esto se valida, las consecuencias de tal punto de vista resultan importantes al nivel de la epistemología de las ciencias del lenguaje, en la medida que el objeto prioritario no estaría ya constituido por las «materialidades" del lenguaje (unidades significativas, frases, combinaciones de esas unidades en contexto y en situación, variables intervinientes a nivel de la producción de sentido, etc.),

pero un *enunciado* que entra en un universo de relaciones *a priori* sin límites: el dialogismo bajtiniano reposa sobre un fundamento complejo e indeterminado, en el sentido de no terminado. El actor, el emisor, tiene derechos inalienables sobre su texto / su discurso, el receptor / lector tiene también sus derechos tal como aquellos cuyas voces resuenan en las palabras encontradas por el autor. «El discurso es un drama que comporta tres roles...". El objeto así vislumbrado no es más el objeto de una lingüística, sino de una *translinguistica*, ya que esta concepción de la relación dialógica transgrede la naturaleza y los límites de las «materialidades del lenguaje", llevando la búsqueda de «marcas" al solo escalón, el primero de las relaciones lingüísticas, lógicas, semánticas.

Actualmente, las corrientes lingüísticas más recientes integran estas nuevas problemáticas, sobre todo el análisis del discurso y del diálogo. Aunque mantienen su elección epistemológica fundamental, buscando en los discursos analizados las trazas de la alteridad, los ecos de «la voz del otro y la voz de uno", pero continuando a circunscribir su objeto en la esfera de las «entidades lingüísticas", principalmente de las instancias conversacionales y de interacción.

Otros dominios, más sensibles a la inscripción social de la producción discursiva, fundan sus enfoques en los textos atribuidos a Volochinov, y postulan que todo diálogo singular no podría ser analizado fuera de las interacciones socio-discursivas. Este posicionamiento es blanco de vivas críticas de las tendencias filosóficas de Bajtín, cuya impregnación kantiana y religiosa, a decir verdad, nunca ha constituido un gran misterio.

Es así que, actualmente, el «principio dialógico" alimenta tanto las investigaciones, como las intervenciones en el campo social, integrando las diferentes dimensiones de las actividades humanas al estudio de las actividades productivas, del trabajo como creación. Al principio de estas, se sitúa uno de los aportes más fértiles pero poco explotado de Bajtín, el de la apertura de su concepción del dialogismo sobre lo incumplido de cada intercambio entre las personas: transgrediendo los límites del cuadrilátero juntando al autor, el receptor, los «otros", y en general lo social. Es también la frontera entre real e ideal, temporal y atemporal, presente y futuro del intercambio que se encuentra abolido.

No es solamente la anticipación de la respuesta del otro / de los otros que es constitutiva del diálogo, sino también el enunciado que anticipa la presunta respuesta de un destinatario ideal, interprete perfecto del discurso sin falla que se le destina. Este «sobre-destinatario" supuesto da cuenta de la tensión del discurso o del texto hacia su devenir próximo o lejano, pues el sentido nunca se encuentra acabado de una vez y para siempre, sino que depende siempre de las interpretaciones por venir, y de la relación consigo por el cual el emisor mide el alcance y la pertinencia de sus propios actos. Bajtín presupone permanentemente la continuidad de un «dialogo interior" en el otro y en uno mismo, a las presuntas «réplicas" que se dirigen, en parte, las replicas manifiestas que le son destinadas. Corolario lógico de esta referencia, sostenida por el dialogismo bajtiniano: ninguna concepción monológica del discurso, ni del texto, y por lo tanto tampoco del enunciado podría ser considerada. De tal forma que, como lo sostiene Clot, «en el dialogo el hombre no solo se manifiesta del exterior, sino que deviene por primera vez eso que el verdaderamente es y no solo únicamente a los ojos de los otros (...) igualmente a sus propios ojos" (Clot, 2008, p.205, traducción libre).

BIBLIOGRAFÍA

Bakhtine, M. (1998). *La poétique de Dostoïevski*. Paris: Seuil.

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

Jacques, F. (1979). *Dialogiques I: Recherches logiques sur le dialogue*. Paris: P.U.F.

Tel Quel (1968). n°34, Octobre.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2013.

Direito e trabalho Laurent Vogel

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

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

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

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

Se a crítica das ilusões jurídicas continua pertinente e saudável, não se pode negar que a realidade seja mais complexa. Os mecanismos de regulação, tanto na sociedade em geral como na organização do trabalho, não se reduzem nunca a um óptimo racional, determinado pe-

las necessidades dos grupos sociais dominantes. Pelo contrário, eles emergem permanentemente como formas instáveis, contraditórias, procedentes de conflitos. A maneira como se constituiu o direito do trabalho oferece um bom exemplo disto.

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

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

O contributo do direito do trabalho desenvolveu-se em duas verten-

tes principais. Por um lado, o direito do trabalho inscreveu o trabalho num conjunto de regras públicas. Construiu-se gradualmente um estatuto para limitar a simples regulação contratual privada. Neste sentido, a dinâmica do direito do trabalho é imprescindível de uma politização do trabalho. O trabalho surge nos debates da cidade, nos conflitos sobre o seu futuro, no lugar reconhecido a princípios como a igualdade. O direito do trabalho faz sair o trabalho da esfera privada da economia (oikos designa o lar).

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

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

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

Organização Mundial do Comércio, etc. A actual atmosfera nefasta para as liberdades públicas poderia inscrever os conflitos colectivos do trabalho na mira de legislações antiterroristas.

O trabalho do direito continua a ser, portanto, dominado por incertezas. Pode-se constatar com alguma tranquilidade que a própria norma jurídica tem esta fragilidade, esta inconstância, esta ambiguidade da matéria que ela pretende ordenar.

BIBLIOGRAFIA

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

Mockle, D, (Dir.) (2002). Mondialisation et Etat de droit. Bruxelles: Bruylant. Pasukanis, E. (1970). La théorie générale du droit et le marxisme. Paris: EDI. Sorel, G. (1990). Réflexions sur la violence. Paris: Seuil.

Supiot, A. (1994). Critique du droit du travail. Paris: PUF. Supiot, A. (2006). Law and Labour. New Left Review, 39, 109-121.

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2006.

Derecho y trabajo Laurent Vogel

La diversidad y el carácter poliédrico de las relaciones entre el derecho y el trabajo apenas permiten ir más allá de algunas notas, dentro de los límites de un artículo breve.

Convido, pues, a un libre recorrido entre varios puntos de articulación.

Se puede empezar por una constatación histórica. Existe una afinidad clara entre el derecho y el trabajo y, más particularmente, en la expansión paralela del trabajo asalariado y del derecho como regulador eminente de las relaciones sociales. El desarrollo del capitalismo ha unido, en un mismo movimiento, una juridificación de los mecanismos de regulación social y una asalarización del trabajo. Este fenómeno es inseparable de una tendencia más profunda hacia la mercantilización general tanto de las actividades humanas como de la naturaleza.

Existe una correspondencia evidente entre la abstracción jurídica que regula relaciones de una diversidad infinita, inscritas en un sistema de clasificaciones, y la abstracción de la relación salarial que reduce la actividad humana del trabajo a dos equivalentes universales básicos: el tiempo como medida principal del trabajo y el dinero como expresión de su valor y condición de su circulación.

De esta aproximación inevitable entre la progresión del trabajo asalariado y la omnipresencia de las normas jurídicas, se sacaron, a veces, dos conclusiones demasiado simplistas. El derecho seria apenas instrumental; constituiría un simple mecanismo de dominación, particularmente pernicioso, que pretende camuflar la violencia real de las relaciones laborales y sociales. Para Georges Sorel, el derecho del trabajo mantendría intacto la violencia de la explotación, privando, al mismo tiempo, sus víctimas de la única posibilidad de emancipación por una violencia liberadora. La norma jurídica seria, entonces, solamente una forma fenomenal, fetichizada de la sociedad burguesa. Cualquier proyecto de emancipación pasaría por su superación, por un paso de lo "gobierno de los hombres a la administración de las cosas", de acuerdo con una seductora fórmula de Saint-Simon retomada por Engels.

Si la crítica de las ilusiones jurídicas sigue pertinente y saludable, no se puede negar que la realidad sea más compleja. Los mecanismos de regulación, tanto en la sociedad en general como en la organización del trabajo, no se reducen nunca a un óptimo racional, determinado por las

necesidades de los grupos sociales dominantes. Por el contrario, ellos emergen permanentemente como formas instables, contradictorias, procedentes de conflictos. La forma como se constituyó el derecho del trabajo ofrece un buen ejemplo de esto.

El derecho del trabajo no se desarrolló como una creación de los juristas. En el momento de las grandes síntesis que son los Códigos Napoleón sobre el continente europeo, no aparece ninguna reflexión jurídica autónoma sobre las relaciones laborales. Los primeros textos jurídicos que tratan de lo que entonces se designaba como "legislación industrial" llegan con casi un siglo de retraso respecto al inicio de la revolución industrial. El famoso libro de Sydney et Beatrice Webb sobre la democracia industrial (1897) ilustra la riqueza del proceso de creación colectiva del derecho del trabajo. En este proceso, la auto-actividad de los trabajadores y de sus organizaciones tiene un papel crucial.

¿Cómo el derecho se apropia del trabajo? ¿Qué respuestas ofrece y cuáles efectos tienen estas respuestas sobre la propia evolución del trabajo? La salud en el trabajo desempeña un papel central en esta problemática. La salud en el trabajo constituye el punto de partida del desarrollo de un derecho del trabajo como ramo específico del derecho. Al principio de la revolución industrial, el derecho no distingue de inmediato las relaciones laborales como un fenómeno original, irreductible a un simple contrato celebrado sobre bienes disponibles. ¿Sobre qué se negocia cuando se constituye una relación laboral? Inicialmente, las denominaciones pueden variar. El objeto del contrato sería el servicio o la obra. La transacción seria un arrendamiento más que una venta. Pero, si el ser humano se implica totalmente en su trabajo, ¿cómo se puede contratar el trabajo? El ser humano no constituye un bien disponible, que se pueda vender o alquilar, ni siquiera por su libre voluntad. La construcción jurídica "civilista" del trabajo conducía a un punto muerto y, sobretodo, a situaciones de una injusticia desesperanzadora. El derecho del trabajo surgió como intento de mediación, frente al auge de las reivindicaciones obreras. Fue una construcción empírica, frecuentemente despreciada por los demás juristas, considerada como un conjunto disperso de compromisos políticos y de reglas técnicas, desprovisto de una armadura teórica.

La aportación del derecho del trabajo se ha desarrollado por dos vertientes principales. Por un lado, el derecho laboral ha inscrito el trabajo en un conjunto de reglas públicas. Se ha construido gradualmente un estatuto para limitar la simple regulación contractual privada. En este sentido, la dinámica del derecho del trabajo es imprescindible de una politización del trabajo. El trabajo surge en los debates de la ciudad, en los conflictos sobre su futuro, en el lugar reconocido a principios como la igualdad. El derecho laboral hace salir el trabajo de la esfera privada de la economía (oikos designa el hogar).

Pero este mismo estatuto no es una carta concedida, el efecto de un proteccionismo generoso del Estado. Aún en sus versiones más autoritarias y más estatales como la Carta del Trabajo del fascismo italiano (cuya influencia subsiste en algunos países como Argentina o Brasil), el derecho del trabajo reconoció un conjunto de figuras singulares: organizaciones colectivas, acciones colectivas, mecanismos de representación originales y nuevas formas de regulación. La politización del trabajo pasa, por consiguiente, por el reconocimiento, más o menos obligado, de actores que nacen directamente de la realidad del trabajo como los sindicatos o los consejos de fábrica.

El desarrollo del derecho del trabajo no ha sido nunca un proceso lineal. Durante estos últimos años, el papel de la regla jurídica ha sido al centro de numerosos debates. Existen fuertes presiones para una desregulación que puede tomar diferentes formas:

- la reducción del campo de la regulación jurídica en provecho de una regulación administrativa. Se puede citar como ejemplo el uso de normas técnicas para intervenir en las relaciones industriales, como las controvertidas normas sobre la gestión de la salud en el trabajo;
- la introducción de criterios económicos en la elaboración de la regla jurídica o incluso como factor de legitimidad de esta. Es lo que ilustran los debates sobre el análisis costes-beneficios de la legislación;
- una presión considerable del derecho comercial y del derecho civil para reducir la autonomía del derecho del trabajo. Así, el de-

recho de la competencia fue invocado por la Comisión europea para exigir que el gobierno francés interviniese contra una huelga de los camioneros; la prohibición del amianto fue contestada desde las reglas de la Organización Mundial del Comercio, etc. La actual atmósfera nefasta para las libertades públicas podría inscribir los conflictos colectivos del trabajo en la mira de legislaciones antiterroristas.

El trabajo del derecho sigue siendo, por lo tanto, dominado por incertidumbres. Se puede constatar con algo de tranquilidad que la propia norma jurídica tiene esta fragilidad, esta inconstancia, esta ambigüedad de la materia que pretende ordenar.

BIBLIOGRAFÍA

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

Mockle, D, (Dir.) (2002). Mondialisation et Etat de droit. Bruxelles: Bruylant. Pasukanis, E. (1970). La théorie générale du droit et le marxisme. Paris: EDI. Sorel, G. (1990). Réflexions sur la violence. Paris: Seuil.

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

Supiot, A. (2006). Law and Labour. New Left Review, 39, 109-121. Wedderburn, K. W. (1971). The Worker and the Law. Londres: Penguin Books.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2006.

E

Esquema Annie Weill-Fassina

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

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

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

Enquanto figuração (igualmente designada por representação externa), o esquema inclui uma multiplicidade de campos conceptuais de referência que será necessário conhecer com vista à sua elaboração, compreensão e utilização. Deste modo, para além do conhecimento do

sistema de codificação dos elementos, são necessários conhecimentos tecnológicos e/ou geométricos para compreender um desenho industrial, princípios de física para interpretar esquemas elétricos ou até conhecimentos em psicologia caso se pretenda facilitar a compreensão de um funcionamento tecnológico ao propor uma "imagem operativa" (Ochanine, 1969 e no presente número de Laboreal).

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

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

- representações teóricas de fenómenos físicos, químicos e geológicos regidos por leis matemáticas e físicas precisas;
- representações empíricas associadas às particularidades de cada pedido (tipos de implantação, fornos ou vidro) resultantes da experiência dos concetores;

– representações de funcionamentos parciais do futuro forno baseadas em simulações, elas- próprias baseadas em modelos físicos.

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

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

os aspetos funcionais ou estéticos, etc. *Devido ao carácter privado* e *implícito* destes esquemas, o significado, os rabiscos e os encadeamentos teriam sido parcialmente incompreensíveis sem as explicações posteriores dos arquitetos que os tinham desenhado (Poy, 1991).

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

A utilização de um esquema como guia de ação numa tarefa tecnologicamente motivada supõe, logicamente, saber descodificar o significado e interpretá-lo em relação a diferentes campos conceptuais para conceber e planear as operações a serem realizadas. As modalidades e possibilidades de utilização tanto dependem do tipo de tarefa como da competência dos operadores. Numa tarefa de montagem, se as complementaridades de forma são suficientes para guiar a atividade, o esquema é absolutamente inútil. No entanto, torna- se de novo indispensável e volta a ter todo o seu potencial de ajuda à ação quando a ordem e o planeamento das operações são essenciais.

As representação mentais que é necessário construir a partir dos esquemas podem ser caracterizadas pela maior ou menor extensão das áreas de conhecimento, campo de antecipação e/ou campo espacial a considerar para organizar a atividade. Deste modo, as dificuldades de utilização dos esquemas podem variar em função da tarefa atribuída. Por exemplo, construir uma peça com uma máquina clássica pode ser efetuado com base numa leitura gradual do modelo, ajustando progressivamente a sua ação. A natureza da tarefa é totalmente transformada quando se trata de construir uma peça com uma máquina de comando digital: a leitura do esquema é completamente modificada, pois têm de ser inferidos e previstos os movimentos da peça e os das ferramentas, num espaço de coordenadas que deixa de ser o da peça representada, mas sim o da máquina e das relações peças/máquina, sendo que, uma vez iniciada, já não há qualquer correção possível (Lebahar, 1987; Rabardel, Rak & Vérillon, 1988).

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

ajuda à compreensão do funcionamento ou planeamento dos controlos, instrumento de verificação do processo, guia topográfico, registo de pontos de controlo (Bertrand & Leplat, 1989).

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

ANNIE WEILL-FASSINA
Groupe de Recherches sur l'Histoire du Travail et de l'Orientation
Centre d'Études sur le travail et le développement
Centre National des Arts et Métiers
41 Rue Gay-Lussac, 75020 Paris

Texto original publicado em 2013.

Esquema Annie Weill-Fassina

En su célebre cuadro de una pipa, Magritte escribió: “Esto no es una pipa. Es la representación de una pipa. Esto no es la representación de una pipa. Es la representación de mi representación de una pipa”.

Dentro de esta misma lógica, el diccionario “le Petit Robert” define un esquema como una “figura que ofrece una representación simplificada y funcional de un objeto, un movimiento, un proceso”. Pensemos en el esquema de un edificio o un motor, un esquema básico de un dispositivo eléctrico o electrónico o, en los dos esquemas presentados respectivamente por Oshanin (1969) (artículo traducido en este número de Laboreal) como la variante tecnológica y la variante psicológica del circuito de aceite de una central térmica. En este texto, trataremos de manera más general acerca del dibujo técnico que presenta las mismas características de figuración de objeto o funcionamiento (dibujos técnicos, planos en particular).

Al transcribir esta definición en medio laboral, un esquema se presenta en primer lugar como un lenguaje gráfico que permite tanto la presentación de un documento por sus autores y diseñadores, como su transmisión con fines de utilización por los operadores. Por consiguiente, se trata de un documento operativo cuya escritura basada en un sistema semiótico permite la comunicación entre diferentes operadores, un trabajo colectivo. Dicho sistema se reconoce por el carácter sistemático del código utilizado, ya se trate de un código figurado, simbólico o arbitrario, según su grado de abstracción con relación a lo que está codificando. El conjunto de los elementos o unidades semióticas que constituyen un esquema asociado de significados y significantes que se diferencian u oponen entre sí: símbolo de una resistencia o un condensador en un sistema eléctrico, una puerta en un plano arquitectónico. Pueden asociarse al mismo unidades textuales (comentarios) o digitales (medidas), así como unidades relativas al funcionamiento del propio código (trazo que indique un corte por ejemplo).

Como figuración (otros dirán representación externa), el esquema integra una pluralidad de campos conceptuales de referencia que habrá que conocer para elaborarlo, comprenderlo y utilizarlo. Así, para la comprensión de un diseño industrial, además del conocimiento del sistema de codificación de los elementos, los conocimientos tecnológicos

o geométricos, son necesarios principios de física para la interpretación de esquemas eléctricos o incluso conocimientos en psicología si tratamos de facilitar la comprensión de un funcionamiento tecnológico proponiendo una "imagen operativa" (Oshanin, 1969, traducido en español en este N° de Laboreal).

Estas características de los esquemas los transforman en un instrumento individual o colectivo para resolver problemas técnicos o profesionales. Es decir, que su presentación y usos interactúan con actividades finalizadas que no son únicamente gráficos y que van desde el diseño de un producto a su realización e incluso a su mantenimiento o su reparación. La complejidad de los esquemas, las dificultades de aprendizaje en formaciones técnicas y profesionales han llevado a la realización de un conjunto de investigaciones sobre las actividades cognitivas vinculadas a su elaboración, función, comprensión y usos.

Ilustremos en primer lugar las articulaciones entre dibujo técnico, objeto y campos conceptuales de referencia a través de un ejemplo, la elaboración de un esquema observado con ocasión de un estudio del diseño de hornos de vidriería (Weill-Fassina, Perceval, 1990). Una primera fase del proyecto concluiría con una nota de cálculo acompañada de un esquema del horno facilitado por un ingeniero diseñador. En este esquema que respetaría las normas de codificación del diseño industrial, figuraría la dimensión del horno, el reparto de las zonas de fusión, y comportaría indicaciones cifradas de las características de la cuba, el consumo de energía, etc. El análisis del proceso de elaboración de esta nota y este esquema pone de relieve una actividad de especificación de numerosas variables en interacción que supondría la inversión de tres campos de representaciones mentales:

- representaciones teóricas de fenómenos físicos, químicos, geológicos, regidos por leyes matemáticas y físicas precisas;
- representaciones empíricas vinculadas a las particularidades de cada exigencia (tipos de implantación, de hornos, de cristal) derivadas de la experiencia de los diseñadores;
- representaciones de funcionamientos parciales del futuro horno que se basan en simulaciones, basadas a su vez en modelos físicos.

En una segunda fase, el esquema se transmitiría a un diseñador proyectista para su transformación en un plano a 1/50 que serviría de modelo para la construcción del horno. Se ha demostrado que las indicaciones recibidas debían ser precisadas por el proyectista sobre la base de nuevos cálculos basados en su conocimiento de las características del cristal en función de su utilización, la resistencia y las características de los diferentes materiales, los índices de dilatación de diferentes elementos por efecto del calor, cualquier conocimiento adquirido por la experiencia, sin formación previa, pero necesario para una representación completa del horno para su fabricación. En el caso observado, el paso del diseño manual al diseño asistido por ordenador (DAO) daba lugar a modificaciones de representaciones y estrategias respecto a la naturaleza de la información recogida, el sistema de codificación utilizado y la organización de las acciones.

Así, en las actividades de diseño industrial y en el diseño arquitectónico, la realización de dibujos técnicos y esquemas acompaña el desarrollo del proceso creativo. Constituyen instrumentos esenciales para anticipar el objeto integrando en el plano espacial todas las preocupaciones, estéticas, económicas, técnicas, físicas y funcionales vinculadas al objeto. Con relación a su representación mental, poseen una *función de simulación y reducción de incertidumbre*, tanto si constituyen soporte de hipótesis, medios de control o figuración del objeto con todas sus exigencias. Por lo tanto, son el *reflejo de los procesos de diseño y de su planificación oportunista:* del diagnóstico a la ejecución, a medida que se precisa el diseño del objeto, sus características cambian, sus relaciones especiales se determinan y evolucionan en las grandes líneas del plano topológico al proyectivo y posteriormente al euclidiano (Lebahar, 1983, 2007). De manera más detallada, el análisis de las sucesiones de esquemas elaborados a lo largo de los proyectos de rehabilitación de inmuebles ha puesto de manifiesto *la diversificación de una paleta gráfica extremadamente rica* adaptada a la diversidad de los contenidos previstos, a la variación de los puntos de vista adoptados, los grados de elaboración elegidos, el interés momentáneo por los aspectos funcionales o estéticos... *En razón del carácter privado e implícito* de estos esquemas, la significación, los bocetos y los enca-

denamientos de los mismos serían parcialmente incomprensibles sin las explicaciones *a posteriori* de los arquitectos que los han diseñado (Poy, 1991).

Incluso en su estado final, la lectura y la comprensión de los esquemas son siempre inmediatas; están vinculadas al desarrollo por parte del sujeto de un conjunto de esquemas y representaciones mentales relativo a la estructura del sistema, la naturaleza y las propiedades de las operaciones que autoriza, las características de los objetos sobre los que permite actuar. Las observaciones han mostrado que se trata de un *proceso de apropiación progresiva* que se refiere a las relaciones entre los tres componentes del sistema gráfico: gráfico / objeto figurado / operadores. Este proceso de apropiación se caracteriza por las modificaciones de las modalidades de organización de la acción en la lectura de los gráficos (diseño industrial, esquemas técnicos o plan arquitectónico). En una primera fase, la lectura resulta guiada por los aspectos más llamativos desde el punto de vista de la percepción de las figuras (forma, tamaño, proximidad, relaciones topológicas), "sus rasgos de superficie", de alguna forma sin tener en cuenta el contenido significado. Luego, por el efecto de la acción o la formación, se observa un paso más o menos lento a una lectura guiada por los conocimientos geométricos o técnicos pertinentes que permite la comprensión de la significación del dibujo técnico. Esta lectura es operativa en la medida en que permite al operador realizar tratamientos y transformaciones en los propios gráficos o plantear su utilización en diversas tareas (Vermersch, Weill-Fassina, 1985; Johsua,1987; Weill-Fassina, 1988).

La utilización de un esquema como guía de acción en una tarea tecnológicamente motivada supone lógicamente saber decodificar la significación, pero asimismo interpretarla con relación a los diferentes campos conceptuales para diseñar y planificar las operaciones a realizar. Las modalidades y posibilidades de utilización dependen tanto del tipo de tarea como de la competencia de los operadores. En una tarea de ensamblaje, si las complementariedades de forma son suficientes para guiar la actividad, el esquema es totalmente inútil. Pero resulta indispensable y recupera todo su potencial de apoyo a la acción cuando el orden y la planificación son operaciones esenciales.

Las representaciones mentales que es necesario construir a partir de los esquemas son caracterizables por la mayor o menor extensión de los ámbitos de conocimientos, el campo de anticipación o el campo espacial que debe tenerse en cuenta para organizar la actividad. Así, las dificultades de uso de los esquemas pueden variar con la tarea asignada. Por ejemplo, fabricar una pieza con un torno puede hacerse sobre la base de una lectura progresiva del modelo, ajustando su acción a medida de la misma. La naturaleza de la tarea se transforma totalmente si se trata de fabricar la pieza con una máquina con mando digital: la lectura del esquema se ve completamente modificada ya que es necesario deducir y prever los movimientos de la pieza y de las herramientas en un espacio de coordenadas que ya no es el de la pieza representada sino el de la máquina y las relaciones pieza- máquina, sabiendo que una vez lanzada, ya no habrá más correcciones posibles (Lebahar, 1987; Rabardel, Rak, Vérillon, 1988).

En interacción con estas exigencias vinculadas a las tareas, modalidades de utilización de los esquemas varían en concreto en función de las competencias de los usuarios. Se ha observado que para operadores con bajo nivel de formación, el gráfico solo constituye una ayuda si es un dibujo cercano al objeto. En caso contrario, utilizar el gráfico constituye una desviación con relación a la acción en curso. Los trabajadores en prácticas se centran casi únicamente en el motor cuya avería han de diagnosticar sin pensar en consultar el esquema, sin embargo totalmente disponible (Weill-Fassina, Filleur, Forest-Poulier, 1989). En cambio, los operadores cualificados utilizan el esquema *de múltiples formas en función de su experiencia profesional* para resolver las dificultades que encuentran. Así, en una tarea más compleja de diagnóstico de avería en un motor de metro por parte de operadores de diferente antigüedad, la actividad se basa en primer lugar en relaciones no técnicas (a menudo pertinentes), centrándose en elementos materiales del dispositivo; acto seguido, la actividad está motivada explícitamente por el conocimiento de las relaciones funcionales técnicas (Bertrand, Weill-Fassina, 1993). Esta evolución se acompañaba de modificaciones en las funciones atribuidas a los esquemas de “apoyo para la elaboración” de hipótesis, asistencia para

la comprensión del funcionamiento o la planificación de los controles, instrumento de verificación de la gestión, guía topográfica, lista de puntos de control (Bertrand, Leplat, 1989).

12 La riqueza y complejidad de las actividades cognitivas en juego en las diversas utilizaciones de los esquemas y dibujos técnicos muestran, además de la necesidad de formación y métodos pedagógicos para facilitar el acceso, que la ergonomía de la imagen no se limita a su legibilidad y su calidad gráfica. Una imagen vale siempre "más que mil palabras". Y ahí radica el interés de las investigaciones sobre la imagen operativa y las representaciones funcionales.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

ANNIE WEILL-FASSINA
Groupe de Recherches sur l'Histoire du Travail et de l'Orientation
Centre d'Études sur le travail et le développement
Centre National des Arts et Métiers
41 Rue Gay-Lussac, 75020 Paris

Texto original publicado en 2013.

Experiência
Ivar Oddone

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

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

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

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

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

Experiência do trabalhador na procura de solução para as doenças profissionais que dizem respeito a um dado posto de trabalho.

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

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

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

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

para que todos pudéssemos trabalhar juntos para um re-saneamento dos postos de trabalho.

Reunir hoje esses mesmos tipos de especialistas significa encontrar-se face a um sistema capaz de se auto-regular e de integrar o plano dos trabalhadores singulares num plano colectivo. Esses instrumentos procedimentais de integração que caracterizam o SIC são os seguintes [3]:

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

6. A Gadepost dos postos de trabalho SANEADOS representa o índice/indicador da superação do nível individual e da utilização social dos conhecimentos sobre o meio de trabalho.

São estes os instrumentos de integração de Experiências de funções diversas que permitem o desenvolvimento de uma acção colectiva e, por conseguinte, a Experiência de um sistema complexo, centrado sobre o enriquecimento da Experiência do produtor e do médico generalista em função e em benefício do homem.

NOTAS

[1] Sistema de Informação Concreta.
[2] O plural refere-se, por um lado, ao conjunto de experiências singulares a partir das quais foi possível evidenciar (no sentido de tornar evidentes, óbvios) problemas de saúde "singularmente comuns" e agir simultaneamente no sentido da sua eliminação e da sua utilização no diagnóstico de novos casos; e, por outro lado, à experiência do desenvolvimento, desde há quase 3 décadas, deste sistema de integração de experiências singulares ao qual demos o nome de SIC.
[3] Para uma descrição mais detalhado dos elementos constituintes do SIC, bem como do seu funcionamento, pode consultar-se, por exemplo, o texto de Vasconcelos e Lacomblez, no Vol. 1, N.º 1 assim como o de Barros e Lacomblez, no Vol. 2, N° 2.desta revista.

AUTOR

IVAR ODDONE
Universitá Di Torino
Via Verdi, 10, 10124 Torino

Texto original publicado em 2007.

Experiencia Ivar Oddone

Para decir qué significa Experiencia, en tan pocas líneas, apenas podemos intentar identificar, evaluar, el significado que la palabra asumió para nosotros en cuarenta años de trabajo en el dominio de la psicología del trabajo ergonómico.

Al principio, nos colocamos apenas el problema de recoger la Experiencia del trabajador. Los sujetos involucrados éramos nosotros como sujeto y el otro el trabajador como objeto de la investigación.

De hecho, el trabajador es el elemento central de nuestra investigación: el trabajador, el productor, o mejor, los trabajadores singulares que componen el grupo que corresponde a un dado puesto de trabajo, "territorizado", es decir, identificado en un contexto preciso, en cuanto lugar único, que no se puede repetir. El puesto de trabajo es por eso considerado como la unidad productiva elementar.

Preferimos hoy hablar de la Experiencia del trabajador como una Experiencia compleja y neta. Su complejidad está asociada al hecho de que el trabajador construye antes de todo:

1. Una Experiencia relativa a su forma de producir. La definimos como "neta", porque puede asumir la forma de conocimiento apenas utilizable para ejecutar el trabajo; un conocimiento aún a un nivel analógico. Esa Experiencia "neta", "analógica", coloca al investigador el problema de como recogerla, o mejor, de como "construirla" con el trabajador, para convertirla en "digital", es decir, transmisible a los demás.
2. Una Experiencia de la forma de producir que puede convertirse, en el conocimiento del trabajador, una Experiencia que permite acelerar y enriquecer el proceso de producción de la propia Experiencia de trabajo. Ella determina la formación del "know-how", de la memoria de la empresa.
3. Una Experiencia relacionada con la influencia de las condiciones de trabajo sobre la salud (generalmente en sentido negativo pero no necesariamente). En cuanto que los dos primeros tipos de Experiencia interesan a la organización del trabajo y son memorizados, este último tipo no siempre ha sido objeto de interés para la memoria de la organización: no se da el debido interés al valor de

la Experiencia del trabajador en la búsqueda de solución para las enfermedades profesionales que dicen respeto a un dado puesto de trabajo.

El médico generalista conoce al trabajador singular como persona, en su globalidad y en su cotidiano; consecuentemente su Experiencia le interesa. Pero el aspecto que el médico prestador de cuidados suele ignorar, en sus elementos esenciales, es el medio de trabajo concreto del sujeto; sobretodo, ignora la posibilidad de utilizar esa Experiencia del trabajador para un diagnóstico correcto de ese caso y de otros similares que se le sucedan.

Fue con la convicción de que era posible y deseable agilizar los interfaces entre el médico generalista y las Experiencias singulares de trabajo/salud, y entre ambos y la Comunidad en la que se insieren, que intentamos desarrollar un sistema complejo integrador de Experiencias (el SIC [1] en su forma actual). Este Sistema tiene como base al trabajador en su grupo/puesto de trabajo, el médico generalista, y una serie de especialistas que tienen el deber (frente al Estado, frente a los trabajadores) de:

A. observar;
B. medir;
C. confrontarse con los parámetros científicos de riesgo;
D. confrontarse con los parámetros legislativos;
E. sanear los puestos de trabajo, erradicando las enfermedades profesionales (se las consideran eliminables).

En un esfuerzo de síntesis diríamos, para ilustrar la importancia que atribuimos a esta “Experiencia de integración de Experiencias”, que, si hace más de 30 años hubiésemos reunido a los mismos tipos de especialistas (Trabajadores afectados / Médicos generalistas SIC / Miembros de Comités de Higiene y de Seguridad / Inspectores / Responsables de organismos del Estado y delegados regionales de la salud / Secretario del SIC / Responsable del proyecto SIC), habríamos seguramente tenido una discusión interesante, pero no hubiéramos construido las Experiencias [2] que es hoy posible compartir. Faltaban para eso

los instrumentos de procedimiento de integración que fueron siendo a poco y poco construidos, para que todos pudiésemos trabajar juntos para un re-saneamiento de los puestos de trabajo.

Reunir hoy esos mismos tipos de especialistas significa encontrarse frente a un sistema capaz de autorregularse y de integrar el plan de los trabajadores singulares en un plan colectivo.

Esos instrumentos de procedimiento de integración que caracterizan el SIC son los siguientes [3]:

1. Las Instrucciones al sosia. Se trata del soporte metodológico que permite colocarse siempre frente al hombre productor en cuanto sujeto rico de una Experiencia que el especialista no posee. Considera la Experiencia "territorizada", es decir, ligada al puesto de trabajo concreto en el cual el sujeto opera. Se basa en el principio de que quien participa en el cambio de un puesto de trabajo debe conocer todas las fases del proceso que será modificado, de forma exhaustiva, integrada, sin fragmentaciones. Pero esto tanto vale para la Experiencia del trabajador como para la del médico generalista.
2. La Escala de conciencia reflexionada. No se puede integrar a los especialistas a no ser con base en una escala de conciencia reflexionada (que encuentra en el primer rellano al trabajador productor y al médico generalista). Aquí, la integración está garantizada por la superación del nivel individual de la Experiencia del especialista singular.
3. Gadeca galería de los casos – reúne a los casos conocidos por un grupo de médicos generalistas que trabajan en el SIC y los gestionan de forma rigurosa, con procedimientos adecuadamente predefinidos.
4. Gadepost galería de los puestos de trabajo – reúne a los puestos de trabajo conocidos como "A SANEAR" porque produjeron, por lo menos, un caso de enfermedad profesional reconocida.
5. El Comité de Saneamiento. Conjunto complejo de sujetos, integrados al nivel del conocimiento de los contenidos, por vía de los instrumentos de procedimiento de integración. Esto significa

para estos sujetos la posibilidad de SUPERACIÓN del nivel individual de responsabilidad, para construir, juntos y progresivamente, una Gadepost de los puestos de trabajo SANEADOS. 6 – Gadepost de los puestos de trabajo SANEADOS representa el índice/indicador de la superación del nivel individual y del uso social de los conocimientos sobre el medio de trabajo.

Son estos los instrumentos de integración de Experiencias de funciones diversas que permiten el desarrollo de una acción colectiva y, por consiguiente, la Experiencia de un sistema complejo, centrado sobre el enriquecimiento de la Experiencia del productor y del médico generalista en función y en beneficio del hombre.

NOTAS

[1] Sistema de Información Concreta.
[2] El plural se refiere, por un lado, al conjunto de experiencias singulares a partir de las cuales fue posible evidenciar (en el sentido de tornar evidentes, obvios) problemas de salud "singularmente comunes" y actuar simultáneamente en el sentido de su eliminación y de su uso en el diagnóstico de nuevos casos; y, por otro lado, a la experiencia del desarrollo, desde hace casi 3 décadas, de este sistema de integración de experiencias singulares al cual hemos dado el nombre de SIC.
[3] Para una descripción más detallada de los elementos constituyentes del SIC, así como de su funcionamiento, puede consultarse, por ejemplo, el texto de Vasconcelos y Lacomblez, en el Vol. 1, N.º 1 así como el de Barros y Lacomblez, en el Vol. 2, N° 2.de esta revista.

AUTOR

IVAR ODDONE
Universitá Di Torino
Via Verdi, 10, 10124 Torino

Texto original publicado en 2007.

F

Fiabilidade humana (e organizacional)

Pierre Le Bot

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

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

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

nunca se repita exactamente da mesma forma.

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

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

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

que o meu amigo terá de substituir o automatismo sem saber quais as quantidades e frequências de rega a serem respeitadas, ou seja, a automatização tem os seus limites.

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

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

tempo real em situação. A maior parte do tempo, as instalações são conduzidas em conformidade com as prescrições e de modo robusto. Se ocorrer uma situação inesperada, o coletivo responsável pela condução das instalações passa para o modo adaptativo.

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2013.

Fiabilidad humana (y organizativa)

Pierre Le Bot

Confiar en alguien, amigo, pariente, colega, proveedor o empleado puede revestir dos sentidos. Confiar en un amigo cuando le presto mi casa significa que espero que siga en detalle todas mis instrucciones respecto de regar las plantas, sacar la basura, no olvidarse de apagar el gas y la electricidad al irse, no organizar fiestas que molesten a los vecinos, no romper mis preciadas figuritas, ni ensuciar mis caras alfombras, etc. Espero especialmente que actúe según mis instrucciones tanto para hacer algunas cosas como para abstenerse de hacer otras. Conozco mi casa, no quiero que la organice a su gusto ni que la redecore.

Cuando me devuelva la casa, consideraré que ha sido digno de confianza si ha actuado conforme a mis expectativas, lo mismo que podría decirle de mi coche al que confío mi transporte cada mañana y que responde siempre a mi orden de arrancar un cuarto de vuelta después de girar la llave. La fiabilidad de mi amigo será, por lo tanto, en primer lugar, una cualidad casi mecánica: responderá a mis expectativas precisas y no se apartará de mis instrucciones, lo mismo que el dispositivo eléctrico de arranque de mi vehículo. Habrá mantenido férreamente el comportamiento esperado conforme a mis previsiones de lo que debía ocurrir en mi casa: necesidad de regar las plantas, hacer la limpieza, no malgastar agua y electricidad, etc.

Pero confiar en él significa igualmente que le delego la responsabilidad para hacer frente a cualquier suceso imprevisto y amenazador, como una inundación en el piso de arriba o un merodeador echándole el ojo a mis tesoros y que pueda potencialmente robar en mi casa. Cuento con él para encontrar una solución y tomar la iniciativa en estas situaciones que yo no puedo prever y a las que solo puede hacerse frente en su contexto. Espero que sepa tomar la iniciativa de avisar a los vecinos de arriba de la fuga, de colocar baldes para recoger el agua que gotee del techo, incluso llamar a los bomberos si lo considera necesario. Espero que sea capaz de desalentar a un individuo sospechoso, que encuentre la forma de hacer que salga corriendo o de llamar a la policía. Sé que puedo confiar en él porque ha vivido experiencias similares en su casa, incluso aunque este tipo de sucesos inesperados no se reproduzca nunca dos veces de la misma forma.

Le estaré agradecido a mi regreso cuando me cuente sus aventuras

y la maestría con las que ha sabido hacerles frente. Me diré entonces que hice bien en confiar en él y alabaré su fiabilidad. La fiabilidad de mi amigo se referirá entonces a otra calidad humana, la capacidad para encontrar soluciones, para resolver problemas en situaciones imprevisibles, tomar iniciativas rápidas e intuitivas recurriendo a una experiencia acumulada a partir de situaciones vividas.

En el mundo industrial, la fiabilidad humana consiste en la calidad del comportamiento que espera la empresa (y por extensión el público y las autoridades legales que regulan la explotación industrial) de los seres humanos a quienes confía la explotación de una instalación. Las dos visiones de la fiabilidad humana se traducen entonces en enfoques aparentemente opuestos.

El enfoque técnico permite gestionar una planta industrial anticipando las situaciones de explotación. La solidez de la conducta esperada se comprende por la ausencia de error de los operadores en la puesta en marcha de las prescripciones que describen cómo utilizar y gestionar el proceso. Desde el punto de vista de las ciencias humanas (o al menos del enfoques "Factores Humanos"), la fiabilidad humana consistirá en saber tomar en cuenta las limitaciones físicas y cognitivas de los seres humanos en sus interacciones entre sí y con la máquina a través de interfaces. Cuando se diseña una situación laboral, los riesgos vinculados a la falta de fiabilidad humana se evaluarán con objeto de disminuirlos en la medida de lo posible, reduciendo los riesgos de producción de errores. A estos efectos, la persona que diseña la situación prestará la máxima asistencia al operador optimizando la interfaz, lo formará y entrenará en la aplicación de los procedimientos, en materia de autocontrol y de comunicación fiable. Implementará una organización de equipos apta para garantizar la gestión y aplicación fieles de los procedimientos, y registrar los errores. Debe destacarse que el medio último de suprimir el error humano para una fiabilidad humana total es la automatización, es decir, la supresión de la intervención humana en una función del proceso. Por ejemplo, podría instalar un dispositivo automático de riego de mis plantas para que mi amigo no tenga que encargarse de regarlas. ¿Pero qué ocurre si el dispositivo falla? Debería tener en cuenta que mi amigo deberá sustituirse al dispositivo sin

conocer las cantidades y frecuencias de riego a realizar, por lo que la automatización tiene sus límites.

El enfoque de gestión (a menudo denominado “gestión de la seguridad”) confía más en los seres humanos delegando en ellos la gestión de las situaciones gracias a sus competencias. Cuenta con su capacidad de adaptación, adquirida mediante su experiencia acumulada en situaciones a las que se han enfrentado a lo largo de su carrera profesional. En primer lugar, como novatos, las han resuelto con colegas ya experimentados que les han aconsejado, les han mostrado con el ejemplo cómo conducirse, o les han contado historias que han vivido. Posteriormente, ellos mismos enfrentaran situaciones que forjaran su experiencia. Desde la perspectiva de la capacidad de adaptación humana la fiabilidad humana se puede optimizar mediante simulaciones y la mejora del funcionamiento colectivo del equipo de trabajo, con el desarrollo del liderazgo de de los gerentes, de las capacidades individuales y colectivas de cooperación y de iniciativa.

En estos 2 enfoques técnicos y de gestión, la fiabilidad humana se considera no solo desde el punto de vista individual sino necesariamente también desde el punto de vista del equipo de trabajo. En los sistemas de riesgo, un modus operandi colectivo se encarga siempre de la dirección. En el enfoque técnico, el equipo aporta una redundancia humana y un margen dado que los individuos no están nunca ocupados todo el tiempo simultáneamente. Esta redundancia y reserva de recursos permite reforzar la actividad colectiva y la eficacia para detectar los errores. La fiabilidad humana por la adaptación necesita la intervención de un modus operandi colectivo con objeto de acumular la variedad de experiencias y saber hacer necesarios para enfrentar las situaciones extraordinarias, así como para limitar los sesgos cognitivos individuales y subjetivos como el encerramiento en un razonamiento o la focalización en una parte del problema no pertinente. Las organizaciones con un nivel elevado de fiabilidad (las HRO, High Reliability Organizations) saben combinar fiabilidad humana por la solidez y fiabilidad humana, a través de la adaptación, por una alternancia dinámica de estos dos modos de funcionamiento. Esta capacidad de las organizaciones caracteriza su resiliencia en el plano humano y organizativo que actúa en tiempo real

en situación. La mayor parte del tiempo, la instalación se opera conforme a las prescripciones, de manera sólida. Si se produce una situación inesperada, el equipo encargado de la operación de la planta se adapta.

Respecto a una planta industrial de riesgo, el fallo de la solidez se deriva de una falta de anticipación en el diseño, por ejemplo, una situación de accidente no cubierta por la definición de dimensionado, como en Fukushima en 2011, o por la ausencia de un procedimiento como en Three Mile Island en 1979, o por una fiabilidad humana insuficiente (por ejemplo, un procedimiento correcto pero mal aplicado). En ambos casos, el deterioro de la situación es raro que sea irremediable de manera inmediata, y se requerirá la capacidad de adaptación de la organización. El deterioro de la situación puede derivarse igualmente de una iniciativa no fiable de los operadores (como en 1986 en Chernobyl que los operadores violaron varias reglas de seguridad para poder realizar correctamente un ensayo). En todo caso, si el accidente se produce se deberá a un fallo de la fiabilidad adaptativa en su capacidad para resolver esta situación.

El fallo humano, expresión de un defecto de fiabilidad, se sitúa por lo tanto en el plano colectivo de los equipos encargados de las operaciones en la planta, e incluye los errores humanos, pero sobre todo las iniciativas inapropiadas y la falta de iniciativa apropiada. El control del riesgo por la fiabilidad humana implica en primer lugar la comprensión y la evaluación del funcionamiento real del sistema operatorio que incluye a los operadores, sus procedimientos y sus medios de gestión. A partir de esta evaluación, la organización solicita los respaldos organizativos, que son la anticipación técnica, la facilitación de la autonomía adecuada de los operadores y la organización de la resiliencia en situación que permita combinarlos.

AUTOR

PIERRE LE BOT
Fiabilité Humaine EDF – R&D MRI
1 avenue du général de Gaulle, 92141 Clamart - CEDEX France

Texto original publicado en 2013.

Formação
Mateo Alaluf

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

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

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

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

Com Les Héritiers primeiramente e, seguidamente, com La reproduction [3], a escola é criticada enquanto instância privilegiada da aplicação do ideal da igualdade de oportunidades. As investigações em sociologia da educação identificam factores socioeconómicos que concentram na origem social dos alunos os determinantes do sucesso escolar. A igualização de oportunidades reduz-se, em consequência, a uma eliminação progressiva das crianças das classes populares.

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

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

A crise dos anos 30 tinha desempenhado um papel que se poderia qualificar de fundador na matéria. A "readaptação profissional" dos desempregados pela formação, tinha ocupado um lugar não negligenciável no conjunto das medidas preconizadas na época contra o desemprego tanto na Europa como nos Estados Unidos. A "inadaptação" de uma grande parte dos desempregados era com efeito apresentada já como o obstáculo maior à sua reclassificação. Convinha desde logo adaptar, pela formação, as capacidades dos desempregados às condições da produção. Esta formação oscilava entre uma "terapia ocupacional" preconizada por alguns como cursos de formação geral e preconizada por outros como cursos técnicos. Assim, locais, professores

e programas, compreendendo matérias técnicas e gerais, foram concebidos à medida dos desempregados. Distinguia-se também assim entre duas categorias "de inaptos ao trabalho": por um lado, a inaptidão física, cujas causas eram médicas e, por outro lado, a inaptidão por perda ou falta de qualificação. Se esta última categoria continuasse a ser bloqueada e inadaptada, ela poderia, temia-se, tornar-se inutilizável para o recrutamento e perturbar duradouramente o funcionamento do mercado do emprego. Mesmo se as medidas de terapia ocupacional como os cursos destinados aos desempregados encontraram somente um sucesso muito limitado na época, um novo domínio, o da formação dos adultos, abriu-se à intervenção do Estado.

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

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

Progressivamente, a formação em alternância (em parte na escola, em parte na empresa), cujo sistema dual alemão se torna a referência, apresenta-se como solução privilegiada no desemprego dos jovens e torna-se, à escala da Europa, uma referência normativa. Para responder a isto, em paralelo ao sistema escolar, novos operadores públicos e privados de formação criam uma diversificação de espaços legítimos de formação. Em particular, ao lado das escolas cada vez mais criticadas, as

empresas são igualmente tornadas lugares reconhecidos de formação. Daqui resulta uma transformação das condições de aquisição da qualificação concedendo, pela formação, um papel crescente às empresas.

Para precisar os contornos da inserção profissional, José Rose [7] tinha proposto que esta fosse compreendida, não como um momento neutro e passageiro, mas como um processo de transição profissional. A inserção profissional constituiu-se assim como um período institucionalizado, estruturado por períodos de formação e emprego, selectiva e consequentemente, preditiva do futuro profissional dos indivíduos.

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

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

Enquanto que precedentemente, a educação popular e a formação permanente eram inseparáveis da promoção social e profissional das pessoas, a sua significação encontra-se comprometida na perspectiva definida pelo Livro Branco. Com efeito, segundo os autores, os indivíduos devem construir a sua qualificação e co-financiar eles próprios a sua formação contínua recorrendo às múltiplas possibilidades oferecidas pelo mercado da formação. Eles poderão nestas condições, num mercado de trabalho desregulado, ocupar empregos sucessivos que balizarão a sua vida profissional. A educação e a formação ao longo de toda a vida (ou life long learning) tornam-se, assim, um conjunto de obstáculos, continuamente renovados que se deve transpor para escapar aos processos de exclusão profissional e social. Em lugar de assegurar a promoção social, a formação torna-se assim, somente para os que saberão tirar pessoalmente proveito, um meio de continuidade profissional, senão de sobrevivência, retardando uma desqualificação que arrisca agravar-se com a idade.

NOTAS

[1] P. BOURDIEU et J.C. PASSERON, Les héritiers. Les étudiants et leur culture, Paris, Ed. de Minuit, 1964.
[2] M. BLAUG, Introduction to the Economics of Education, London, Penguin Books, 1970.
[3] P. BOURDIEU et J. C. PASSERON, La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Paris, Ed. de Minuit, 1970.
[4] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Le niveau monte, Paris, Ed. du Seuil, 1989; et Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.
[5] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.
[6] Lucie TANGUY (Ed.), L'introuvable relation formation emploi: un état des recherches en France, Paris, La documentation française, 1986.
[7] José ROSE, En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi. Paris, Economica, 1984.
[8] Marcelle STROOBANTS, Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1993.

AUTOR

MATEO ALALUF
Université Libre de Bruxelles
44, Avenue Jeanne, 1050 Bruxelles Belgique

Texto original publicado em 2007.

Formación
Mateo Alaluf

El uso de este término sugiere una educación dirigida hacia el empleo, que se sitúa precisamente en la intersección entre escuela y trabajo. Aunque, sin decir palabra, hemos pasado, solamente por el uso del vocablo, de la educación al trabajo, de la sociología de la educación a la economía del trabajo.

La importancia dada al campo de la formación, de ahora en adelante, orienta investigaciones empíricas, alimenta representaciones y justifica discursos y medidas políticas. Los juicios "profanos" y "científicos" chocan contra el enfoque de la atención atribuida, en el período de desempleo durable, a la inserción profesional y, dentro de este campo, a la noción de competencia. La competencia, término ya rico de ambigüedades, se carga de significaciones nuevas, suscita la curiosidad, es investida de funciones múltiples y se generaliza en diversos medios. Ella se difunde y se impone en las esferas de la escuela y del empleo, inspira medidas de reforma de la enseñanza y la evaluación de los dispositivos de disminución del desempleo, hasta convertirse en el fundamento de la formación. El objeto de la formación se convierte en la adquisición de competencias.

La publicación de los Héritiers de Pierre BOURDIEU y Jean-Claude PASSERON en 1964 [1] constituyó sin duda una charnela en las concepciones sociológicas de la enseñanza, trayendo una contra-luz a la teoría del capital humano, que sustentaba en la misma época el desarrollo de la economía de la educación.

La teoría del capital humano considera la educación como un investida productivo. Ella asienta, de acuerdo con Marco BLAUG [2], sobre la constatación según la cual, de dos grupos de personas de la misma edad y del mismo sexo, aquél que comprende a las personas que poseen la instrucción más avanzada, del género que sea, sacará de su empleo ganancias más elevadas, en media, de lo que el otro, mismo si los dos grupos pertenecen a la misma categoría profesional y al mismo ramo de actividad. Esta relación entre nivel de instrucción y rentas profesionales, enfocada a la escala de la sociedad, resulta del reconocimiento, por parte de las empresas, de una productividad marginal de los trabajadores que es tanto más elevada cuanto ellos beneficien de un mayor número de años de estudios y constituye, según esta teoría,

una explicación pertinente del funcionamiento del mercado de trabajo.

Con Les Héritiers primeramente y, a continuación, con La reproduction [3], la escuela es criticada en cuanto instancia privilegiada de la aplicación del ideal de igualdad de oportunidades. Las investigaciones en sociología de la educación identifican factores socioeconómicos que concentran en el origen social de los alumnos los determinantes del éxito escolar. El proceso hacia la igualdad de oportunidades se reduce, en consecuencia, a una eliminación progresiva de los niños de las clases populares.

A mediados de los años 70, con la crisis y el desempleo de los cuales no escapaban ni los que poseían estudios superiores, muchos no dudaban en asociar la supuesta inadecuación de la escuela y la mala formación que ella proporcionaría, al desempleo. La publicación del Le Niveau Monte de Christian BAUDELOT y Roger ESTABLET [4] contribuirá, sin embargo, para renovar el debate sobre la crisis y la renovación del sistema escolar. Ellos sustentan, de forma un tanto provocante que los jóvenes no son tan malos como algunos tienen placer en repetirlo, que las niñas no son subescolarizadas y que los profesores no pierden su tiempo en clase. Allez les filles, publicado dos años más tarde, iba aún a traer el agua al molino de una rehabilitación de la escuela sin crédito debido a su inadecuación [5].

Con la crisis, es por referencia al empleo que se definen los retos escolares. La formación es objeto de una negociación en el mercado de empleo y desencadena el debate sobre el “nivel”. Se observa también en consecuencia la dislocación de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de oportunidades del campo de la educación para el campo de los mecanismos de segregación sobre el mercado de trabajo.

La crisis de los años 30 había desempeñado un papel que se podría calificar de fundador en la materia. La “readaptación profesional” de los desempleados al recibir formación había ocupado un lugar no despreciable en el conjunto de las medidas preconizadas en la época contra el desempleo tanto en Europa como en los Estados Unidos. La “no adaptación” de una gran parte de los desempleados era en efecto presentada ya como el mayor obstáculo a su reclasificación. Convenía desde luego adaptar, a través de la formación, las capacidades de los

desempleados a las condiciones de producción. Esta formación oscilaba entre una “terapia ocupacional” preconizada por algunos como cursillos de formación general y preconizada por otros como cursillos técnicos. Así, locales, profesores y programas, comprendiendo materias técnicas y generales, fueron concebidos a la medida de los desempleados. Se distinguen también entre dos categorías “de no aptos al trabajo”: por un lado, la inaptitud física, cuyas causas eran médicas y, por otro lado, la inaptitud por pérdida o falta de cualificación. Si esta última categoría siguiese bloqueada e inadaptada, ella podría, se temía, ser inútil para el reclutamiento y perturbar duraderamente el funcionamiento del mercado de empleo. Aunque las medidas de terapia ocupacional como los cursillos destinados a desempleados encontraron solamente un éxito muy limitado en esa época, un nuevo dominio, el de la formación de adultos, se abrió a la intervención del Estado.

La formación profesional se constituyó como proceso de aprendizaje susceptible de permitir la adquisición del saber y del saber-hacer necesarios para el ejercicio de un oficio o de una actividad profesional. Históricamente, la formación profesional estaba ligada al mundo del trabajo en una perspectiva de promoción social. Ella fue organizada seguidamente en el marco del sistema escolar. La formación profesional estructura las hileras del sistema escolar “formal” y hace parte de la “educación de adultos”. Así se distingue la formación profesional de base o inicial y la formación profesional continuada.

A partir de mediados de los años 1970, en un contexto de crisis caracterizado por el prolongamiento de la escolaridad y del acceso más tardío de los jóvenes a la actividad profesional, se imponen nociones de inserción y de transición profesionales. Como lo muestra una obra colectiva que marcó su época, L’introuvable relation formation emploi [6], no son solamente puestos en práctica dispositivos de inserción en diversos países, pero bajo la presión del “pedido social”, es todo un nuevo campo de acciones y de investigaciones que se constituye.

Progresivamente, la formación en alternancia (parte en la escuela, parte en la empresa), cuyo sistema dual alemán se convierte en referencia, se presenta como solución privilegiada en el desempleo de los jóvenes y se hace, a escala de Europa, una referencia normativa. Para

responder a esto, en paralelo al sistema escolar, nuevos operadores públicos y privados de formación crean una diversificación de espacios legítimos de formación. En particular, al lado de las escuelas cada vez más criticadas, las empresas son igualmente convertidas en lugares reconocidos de formación. De aquí resulta una transformación de las condiciones de adquisición de la cualificación concediendo, à través de la formación, un papel creciente a las empresas.

Para precisar los contornos de la inserción laboral, José Rose [7] había propuesto que esta fuese comprendida, no como un momento neutro y pasajero, pero como un proceso de transición profesional. La inserción profesional se constituye así como un período institucionalizado, estructurado por períodos de formación y empleo, selectiva y consecuentemente, prospectiva del futuro profesional de los individuos.

Así, mientras la escuela se ve acusada de su inadecuación frente a las necesidades de las empresas, la formación en alternancia es propuesta como respuesta a esta crisis. La formación profesional seguida en empresa, o complementada por prácticas de corta duración en centros de formación, aparece como un conjunto de prácticas susceptibles de conformar las características de la mano-de-obra al pedido formulado por las empresas. Estas últimas se imponen, al mismo tiempo, como lugares de adquisición de competencias. La reducción de la cualificación apenas tan solo a la dimensión de la competencia autoriza, al mismo tiempo, las ecuaciones simplistas según las cuales las nuevas tecnologías inducen necesariamente nuevas competencias, generando estas la necisidad de nuevas formaciones [8]. Así toma cuerpo una perspectiva unidimensional de la formación ajustada a las supuestas necesidades en mano-de-obra.

A partir de los años 1990, es en el plan Europeo que la formación tomó una nueva dimensión. Bajo la égida de los Comisarios Europeos, Edith Cresson y Padraig Flynn, la Comisión Europea publicó en 1995 un libro Blanco intitulado “Enseñar y aprender. Para la sociedad cognitiva”. Las ideas desarrolladas por la Comisión, y en particular la “educación y la formación a lo largo de toda la vida”, presidirán desde ahora a las concepciones de formación. En el 2000, el Consejo Europeo de Lisboa hará de su política un elemento central, que consiste en hacer de Europa una

“sociedad del conocimiento” competitivo. En el sistema educativo propuesto por el “Libro Blanco”, lo económico determina lo social y lo pedagógico, sin otra mediación. El sistema educativo debe adaptarse mediante formación a lo largo de toda la vida a 3 retos: la mundialización, la sociedad de la información y los progresos científicos y técnicos.

En cuanto que precedentemente, la educación popular y la formación permanente eran inseparables de la promoción social y profesional de las personas, su significación está comprometida en la perspectiva definida por el Libro Blanco. Con efecto, según los autores, los individuos deben construir su cualificación y cofinanciar ellos mismos su formación continua recorriendo a las múltiplas posibilidades ofrecidas por el mercado de la formación. Ellos podrán en estas condiciones, en un mercado de trabajo desregularizado, ocupar empleos sucesivos que balizarán su vida laboral. La educación y la formación a lo largo de toda la vida (o life long learning) se convierten, así, en un conjunto de obstáculos, continuamente renovados que se debe transponer para escapar a los procesos de exclusión profesional y social. En lugar de asegurar la promoción social, la formación se convierte, solamente para los que sabrán sacar personalmente provecho, en un medio de continuidad profesional, y de supervivencia, retardando una descualificación que arriesga agravarse con la edad.

NOTAS

[1] P. BOURDIEU et J.C. PASSERON, Les héritiers. Les étudiants et leur culture, Paris, Ed. de Minuit, 1964.
[2] M. BLAUG, Introduction to the Economics of Education, London, Penguin Books, 1970.
[3] P. BOURDIEU et J. C. PASSERON, La reproduction. Eléments pour une théorie du système d’enseignement, Paris, Ed. de Minuit, 1970.
[4] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Le niveau monte, Paris, Ed. du Seuil, 1989; et Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.
[5] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.
[6] Lucie TANGUY (Ed.), L’introuvable relation formation emploi: un état des recherches en France, Paris, La documentation française, 1986.

[7] José ROSE, En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi. Paris, Economica, 1984.
[8] Marcelle STROOBANTS, Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1993.

AUTOR

MATEO ALALUF
Université Libre de Bruxelles
44, Avenue Jeanne, 1050 Bruxelles Belgique

Texto original publicado en 2007.

G

Género
Karen Messing

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

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

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

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

não se podem subestimar, onde as circunstâncias exigiam um esforço extraordinário ou quando havia um perigo físico impressionante. Nós concluímos que os estereótipos sobre os homens e as mulheres sustentavam uma sobrecarga física para os dois grupos (sobrecarga crónica para as mulheres, aguda para os homens) e obstaculizavam a prevenção dos problemas lombares.

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

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

Não é o único tipo de situação problemática. Os homens sofrem mais problemas de joelhos que as mulheres, e estas mais de problemas de pescoço (Arcand et coll., 2000). Uma análise de factores de risco faz realçar que certos elementos da sua situação respectiva de trabalho

poderiam estar implicados e explicar as prevalências de problemas de pescoço (Stock & al., 2007). Ah! Portanto, fala-se de diferenças ligadas ao género. Mas vê-se também que as trabalhadoras que sofrem de sub-peso têm menos frequentemente dores de pescoço, e isto a um nível estatisticamente significativo, enquanto que os homens magros têm significativamente mais problemas de pescoço. Diferença ligada ao complemento hormonal dos dois sexos? Ao facto de que a dor de pescoço está associado ao trabalho sentado ao computador e que os homens com uma constituição mais forte estão mais frequentemente em empregos que têm uma maior componente de esforço dinâmico, enquanto que este factor jogaria menos no caso das mulheres?

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

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

No quadro das diferenças homens/mulheres ao nível da prevalência das queixas (TMS ou outras), os ergónomos devem pôrse em guarda contra os estereótipos que sustentam que tal ou tal sexo é mais sensível por razões genéticas, ou que tal ou tal género se queixa por nada. O exame da divisão sexual dos empregos, das condições de emprego,

das tarefas e dos modos operatórios e da sua adequação com os programas de formação é essencial à compreensão dos fenómenos que interessam os ergónomos.

E, entre as pistas de transformação consideradas pelos ergónomos, seria talvez necessário considerar incluir mudanças nas relações sociais de sexo no trabalho. Bernard Pavard (Wisner et coll. 1997: p. 1) disse "a análise ergonómica do trabalho (...) deve ser dirigida pelo conjunto de problemas identificados sobre o terreno e que fazem sentido relativamente a um objectivo de melhoria das condições de trabalho, vida e de produção da empresa".

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

KAREN MESSING
Université du Québec à Montréal
Case postale 8888 Canada H3C 3P8

Texto original publicado em 2007.

Género
Karen Messing

Presido un Comité de la Asociación Internacional de Ergonomía, que se llama Gender and Work, lo que se traduce por “género y trabajo”. Estoy, por lo tanto, considerada como una especialista en la materia y debería poder definiros lo que es el género y por qué los ergónomos se deben interesar por este asunto. La definición de la palabra género pasa por una distinción con la palabra “sexo”. Se utiliza “sexo” para designar las características determinadas, en los hombres o en las mujeres, por los cromosomas y, “género”, para las características, habitualmente más interesantes para ergónomos, determinadas socialmente (Messing et Chatigny 2004).

Ahí está. Salvo que… no es tan evidente. Primero porque en ergonomía la palabra “género” tiene también otro sentido. Efectivamente, Clot y Faïta (2000) la utilizan para hablar de las maneras de hacer comunes que hacen que las personas de un mismo oficio se reconozcan. Pero a continuación y sobretodo porque, cuando volvemos a reflexionar, la palabra empieza a cambiar de forma, a morderse la cola, a fluctuar en el aire y ponerse justo fuera de nuestro alcance.

De hecho, mismo en inglés, cuanto más la palabra “género” se pone de moda, más las paradojas se acumulan. ¿Qué quiere decir esta descripción del Journal of Women’ s Health (http://www.liebertpub.com/publication.aspx?pub_id=42): “la revista es el recurso esencial para los avances punteros… en la biología basada en el género”? ¿Qué podría ser “biología basada en el género”??? ¿Un simple problema de escritura o de distracción? O bien ¿hay aquí un problema fundamental de definición de estos conceptos?

Yo me enredé en esta paradoja cuando se procedió a la revisión de un artículo en inglés sobre el reparto de las tareas -con fuertes componentes físicosentre los hombres y las mujeres que ejercen el oficio de auxiliares sanitarios en los hospitales (Messing et Elabidi, 2002; ver también Messing y Elabidi, 2001). Hombres y mujeres sufrían, aproximadamente en la misma medida, de problemas lumbares. Varios hombres y mujeres del servicio se quejaban de que las mujeres no hacían o no podían hacer su parte del trabajo físico. La observación revelaba que las mujeres hacían mucho más que su parte de las tareas identificadas como físicamente exigentes por el personal, pero que se recurría sobretodo a los

hombres algunas veces, raras pero que no se pueden subestimar, donde las circunstancias exigían un esfuerzo extraordinario o cuando había un peligro físico impresionante. Nosotros concluimos que los estereotipos sobre los hombres y las mujeres sustentaban una sobrecarga física para los dos grupos (sobrecarga crónica para las mujeres, aguda para los hombres) y obstaculizaban la prevención de los problemas lumbares.

La redacción de la revista me señaló que el texto era incoherente, refiriéndose unas veces al sexo, otras veces al género. Yo quedé indignada (Francamente! Si doy cursos sobre eso!) pero antes de pulsar la tecla "Enviar" solo para tener el espíritu tranquilo, me puse, a re-escrutar el texto para asegurarme que cada elección de término era justificable. Para darme cuenta que cada decisión me exigía saber, para cada fenómeno observado, cual era la parte respectiva de la genética y de la educación. El problema se planteaba desde la recepción del pedido. El personal de los dos sexos (¿géneros?) siente la necesidad de un estudio ergonómico. ¿Es un problema que releva de la biología?

¿De la definición y de la distribución de las tareas? Efectivamente, formular correctamente la cuestión requiere que se sepa de avance el resultado del estudio. Y, mismo al final, se debe decir: "¿es el sexo (¿o el género?) de los auxiliares sanitarios que es responsable por las diferencias en la capacidad de levantar cargas?" La elección de la palabra corresponde a tomar una decisión sobre la parte de las hormonas, de la nutrición, del "saberhacer", del entrenamiento físico, de la fatiga asociada a las responsabilidades domésticas, de la motivación, del orgullo masculino, y de cuantos otros factores en la construcción diferenciada de estas capacidades. Y, para los ergónomos, la elección del término se complica por nuestra comprensión de la importancia de la interacción entre la persona y el puesto (ver para ese efecto el capítulo 3 de Messing [2000]). El hombre de tamaño mediano será colocado en desventaja si los instrumentos, los equipos, los arreglos son demasiado pequeños y viceversa para las mujeres. Sexo y género parecen íntimamente entremezclados.

No es el único tipo de situación problemática. Los hombres sufren más problemas de rodillas que las mujeres, y estas más de problemas de cuello (Arcand et coll., 2000). Un análisis de factores de riesgo hace

realzar que ciertos elementos de su situación respectiva de trabajo podrían estar implicados y explicar las prevalencias de problemas de cuello (Stock et al., 2007).

¡Ah! Por lo tanto, se habla de diferencias ligadas al género. Pero se ve también que las trabajadoras que sufren de subpeso tienen menos frecuentemente dolores de cuello, y esto a un nivel estadísticamente significativo, mientras que los hombres delgados tienen significativamente más problemas de cuello. ¿Diferencia ligada al complemento hormonal de los dos sexos? ¿Al hecho de que el dolor de cuello está asociado al trabajo sentado al ordenador y que los hombres con una constitución más fuerte están más frecuentemente en empleos que tienen una mayor componente de esfuerzo dinámico, mientras que este factor jugaría menos en el caso de las mujeres?

Se ve que la decisión entre género y sexo se hace muy difícil. ¿Es importante para los ergónomos? Yo respondería que, si el término no es muy importante, la reflexión que ella impone lo es inmensamente. En el caso de las diferencias de tamaño y de fuerza, los ergónomos deben de ser sensibles a la concepción de equipos y espacios, lo que tiene por efecto la exclusión de uno u otro sexo (género) o su exposición a un mayor riesgo de perturbaciones músculo-esqueléticas (TMS). Por ejemplo, en el último congreso PREMUS, Pete Johnson presentó el origen de la distancia entre los toques del teclado del ordenador: ¡las dimensiones de la mano del 95avo percentil de los hombres! Lo que, de acuerdo con él, aumenta el riesgo de TMS para las mujeres y los niños. Otro ejemplo: el hecho de olvidar que las mujeres deben esconder sus senos en empleos donde ellas son fuertemente minoritarias resulta en equipamientos (ejemplo cinturones de instrumentos con una correa que pasa entre los senos) que las mujeres no quieren llevar.

Hasta ahora menciono solamente a las mujeres. Pero hay también retos de género para los hombres. ¿La preponderancia de accidentes y de accidentes mortales entre estos es el reflejo de una flaqueza genética? ¿O de la división sexual (¿basada en el género?) de los riesgos?

En el marco de las diferencias hombres/mujeres al nivel de la prevalencia de las quejas (TMS u otras), los ergónomos deben ponerse en guardia contra los estereotipos que sostienen que tal o cual sexo es

más sensible por razones genéticas, o que tal o cual género se queja por nada. El examen de la división sexual de los empleos, de las condiciones de empleo, de las tareas y de los modos operatorios y de su adecuación con los programas de formación es esencial a la comprensión de los fenómenos que interesan a los ergónomos.

Y, entre las pistas de transformación consideradas por los ergónomos, tal vez sería necesario incluir cambios en las relaciones sociales de sexo en el trabajo. Bernard Pavard (Wisner et coll. 1997: p. 1) dijo "el análisis ergonómico del trabajo (...) debe de ser dirigido por el conjunto de problemas identificados sobre el terreno y que hacen sentido relativamente a un objetivo de mejora de las condiciones de trabajo, vida y de producción de la empresa".

Entonces ¿qué hacer con nuestra palabra? Actualmente tengo tendencia a utilizar "sexo/género" o a utilizar uno de los dos precisando que no tengo la intención de hacer la determinación del origen original de los fenómenos. Pero, teniendo en cuenta la ignorancia actual en la materia diría también, parafraseando Léon Zitrone "que se hable bien o mal del género, poco importa. "!Lo esencial, es que se hable de ello!"

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

KAREN MESSING
Université du Québec à Montréal
Case postale 8888 Canada H3C 3P8

Texto original publicado en 2007.

Géneros e estilos profissionais [1]

Yves Clot

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

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

Todavia cada um é um pouco responsável na atividade em curso, na qual este género deve a cada momento voltar a fazer as suas provas. Não existe, senão por ocasião do trabalho coletivo que lhe dá corpo, mas ultrapassa-o visto que lhe retém a história e lhe prepara a ação. É a sua estrutura, a sua morfologia. Conserva, através de esquemas genéricos, o que faz jurisprudência no trabalho coletivo. Fixa os precedentes que servem de referência para casos similares que possam apresentar-se

na atividade com seus imprevistos. Condensa os resumos coletivos do trabalho como outros tantos esquemas sociais "pré trabalhados" que podem – mesmo no desconhecimento dos operadores – ser ativados ou desativados de acordo com as condições singulares da ação. É a parte subentendida da atividade, o que os trabalhadores de um dado meio veem e sabem, esperam e reconhecem, apreciam ou temem; o que lhes é comum e o que os une sob as reais condições de vida; o que eles sabem dever fazer graças a uma comunidade de avaliações pressupostas, sem que seja necessário re-especificar a tarefa cada vez que ela se apresenta. É como "uma palavra passe" ou um atalho conhecido apenas por aqueles que pertencem ao mesmo horizonte social e profissional. Estas avaliações comuns subentendidas ganham, nas situações incidentais, um significado particularmente importante. Com efeito, para serem eficazes, são económicas e muito frequentemente não são sequer enunciadas. Entraram na carne dos profissionais, pré organizam-lhes as operações e a conduta, estão de certo modo soldadas às coisas e aos fenómenos correspondentes. É por isso que não requerem formulações verbais específicas. O intercalar social do género é um corpo de avaliações comuns que regulam de forma tácita a atividade pessoal.

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

tivo repõe em andamento o género profissional recarregando-o com a energia dos "retoques" estilísticos (Clot, 2008).

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

BIBLIOGRAFIA

Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard. Clot, Y. (1999a). *La fonction psychologique du travail*, PUF.

Clot, Y. (1999 b). De Vygotski à Léontiev via Bakhtine. In, sous la direction de Y. Clot, *Avec Vygotski*. Paris La Dispute.

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

Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes. *Travailler, 4*, 7-43.

Clot, Y. & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* Paris: Armand Colin.

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

François, F. (1998). *Le discours et ses entours*. Paris: l'Harmattan Roger, J. L. (2007). *Refaire son métier*, Toulouse: Erès.

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

NOTAS

[1] O que segue é mais desenvolvido noutro local (Clot & Gollac, 2014).

AUTOR

YVES CLOT
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
41, rue Gay Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado em 2014.

Géneros y estilos profesionales [1]

Yves Clot

Es el nombre de una pareja conceptual — género y estilo — que se extrae de estas nociones del análisis literario donde se las utiliza ampliamente (Bakhtine, 1984; Schaeffer, 1989) para encontrar sus raíces en la vida cotidiana y, ante todo, en el trabajo. En el trabajo, género y estilo son inseparables (Clot, 1999, b; Clot & Faïta, 2000) si lo que se busca es que los trabajadores no corran riesgos.

Para llegar más rápidamente a lo esencial, podemos partir de un ejemplo tomado precisamente de la literatura, pero que tiene su fundamento en la vida real. *Madame Bovary* de Flaubert empieza así: "Teníamos costumbre al entrar en clase de tirar las gorras al suelo para tener después las manos libres; había que echarlas desde el umbral para que cayeran debajo del banco, de manera que pegasen contra la pared levantando mucho polvo; era nuestro *género*" [2]. Y Flaubert hace hincapié en *"el género"*. Aquí medimos lo que la actividad puede adeudar a una historia transpersonal. Nos encontramos lejos de situaciones de trabajo. No obstante, hemos podido mostrar que un medio profesional desprovisto de este tipo de organización de la actividad, que sintoniza a cada persona con el trabajo, está privado de un instrumento de acción importante (Clot, 1999a; 2008. Roger, 2007). Podemos decir que este instrumento colectivo transforma una situación de trabajo en un mundo social con entidad propia al fijar el ambiente del lugar. Esta memoria para predecir puede interponerse entre yo y yo como una gama de acciones fomentadas o inhibidas en un colectivo profesional. Sin constituir todo el trabajo o incluso todo el oficio, organiza al responsable genérico del oficio que evita "errar por sí solo ante la amplitud de necedades posibles" (Darré, 1994, pág. 22). El género profesional de la actividad es transpersonal (Clot, 2008), como un punto de intersección entre el pasado y eel presente en una historia de la cual nadie es propietario.

No obstante, cada uno es un poco responsable en la actividad en curso, donde este género debe demostrar su valía una y otra vez. Solo vive con motivo del trabajo colectivo que es la clave de su existencia, pero lo sobrepasa pues retiene su historia y prepara su acción. Es su estructura, su morfología. Conserva, a través de esquemas genéricos, lo que sienta jurisprudencia para el trabajo colectivo. Fija los precedentes que sirven de referencia para los casos similares que

puedan presentarse en la actividad y sus imprevistos. Condensa los compendios colectivos del trabajo como otros tantos esquemas sociales "pre-trabajados" que pueden —incluso de manera ajena a los operadores— activarse o desactivarse según las circunstancias particulares de la acción. Es la parte sobreentendida de la actividad, lo que los trabajadores de un medio dado conocen y ven, esperan y reconocen, aprecian o temen; lo que les es común y les reúne bajo ciertas condiciones reales de vida; lo que saben que deben hacer gracias a una comunidad de evaluaciones presupuestas, sin que sea necesario volver a especificar la tarea cada vez que se presente. Es como una "contraseña" o un atajo conocido solo por aquellos que pertenecen al mismo horizonte social y profesional. Estas evaluaciones comunes sobreentendidas adoptan en las situaciones incidentales un significado particularmente importante. En efecto, para ser eficaces, son económicas y, casi siempre, ni siquiera se enuncian. Se fijan bajo la piel de los profesionales, pre-organizan sus operaciones y su conducta; están como soldadas a las cosas y a los fenómenos correspondientes. Por ese motivo, no requieren formulaciones verbales particulares. El separador social del género es un cuerpo de evaluaciones comunes que regulan la actividad personal de manera tácita.

Constatamos hasta qué punto este género transpersonal es, al mismo tiempo, precioso y diferente de las prescripciones impersonales de la tarea. El trabajo a realizar no puede depender solamente de él, sin embargo le es indispensable puesto que pone pertinentemente en relación la tarea y la realidad, que esta última jamás puede anticipar por completo. Sin esta correa de transmisión, resulta muy difícil ser capaz de estar solo en el trabajo; algo que, por otro lado, suele ser necesario. Fréderic François considera que los géneros de discurso po- nen en relación el lengua y el exo-lengua (1998, pág. 9). Pode- mos decir incluso que los géneros de actividad se relacionan indirectamente con la realidad de la tarea. Ante una ausencia de género profesional cada trabajador carecerá de los me- dios para desarrollar su propia actividad y su iniciativa perso- nal. Por este motivo, el dispositivo dialógico de las auto-con- frontaciones se esfuerza por eliminar esta ausencia cuando existe. Y, para ello, por volver a someter los sobreentendidos,

los atajos e incluso a veces los jeroglíficos genéricos a debate entre los profesionales. Podríamos decir que este dispositivo rectifica la ruta del género profesional recargándolo de la energía de los "retoques" estilísticos (Clot, 2008).

El estilo es, ante todo, la estilización individual o la de algunos colegas en la renovación del género profesional. No es la transgresión de la tarea oficial mediante este o aquel desvío de la conducta o, dicho de otra forma, un desvío respecto a la norma impersonal. El estilo es la libertad que nos podemos tomar *con* el género —en los dos sentidos del término— cuando lo hemos asimilado; la libertad de eliminar de las expectativas genéricas cotidianas lo que es impropio al efecto buscado en la situación singular en la que nos encontramos. De una manera precisa, hablaremos de la libertad que nos tomamos para disolver los bloques de acciones preexistentes para utilizar solo las combinaciones requeridas para la actividad en curso de realización. La estilización se confabula con la sobriedad del acto, ese poder para aligerar las operaciones, los gestos o incluso las palabras parásitas. La novedad y la creación se venden a este precio, al precio del retoque. A este precio se vende también la renovación del género. Puesto que esta reducción y esta sobriedad pueden sentar cátedra, desarrollar una “variante” y, con el tiempo, “ampliar” el género, permitiéndole “retener” la novedad pasada por el tamiz del trabajo colectivo. Por tanto, la estilización se encuentra pues en el principio mismo del desarrollo transpersonal del oficio. Es una repetición sin repetición que descongestiona el género profesional, impulsando las variaciones que pueden proteger su vitalidad. Esta elasticidad genérica es el resultado del acto estilizado que señala un trabajo de refinamiento genérico. Entonces, el género es, no tanto una categoría irrevocable, merecedora de pasar al inventario, sino una función: cada acción profesional posee un carácter más o menos genérico. Es más o menos rica en desarrollos posibles del género. De este modo, podemos decir que el estilo se libera del género, no dándole la espalda, sino por medio de su regeneración, tomando el riesgo de deshacerlo o rehacerlo – entre varios – cuando las circunstancias lo exijan o lo permitan.

NOTAS

[1] Lo que sigue se ha abordado en mayor profundidad en otros puntos (Clot & Gollac, 2014).
[2] Nota del traductor: en la traducción original la palabra "genre" fue traducida como *"estilo"* (cf. http://www.librosenred.com/areamiembros2.aspx). Sin embargo se dejó aquí la palabra "género" para conservar el sentido del texto del autor.

BIBLIOGRAFÍA

Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard. Clot, Y. (1999a). *La fonction psychologique du travail,* PUF.

Clot, Y. (1999 b). De Vygotski à Léontiev via Bakhtine. In, sous la direction de Y. Clot, *Avec Vygotski*. Paris La Dispute.

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

Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes. *Travailler, 4,* 7-43.

Clot, Y. & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* Paris: Armand Colin.

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

François, F. (1998). *Le discours et ses entours*. Paris: l'Harmattan Roger, J. L. (2007). *Refaire son métier,* Toulouse: Erès.

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

AUTOR

YVES CLOT
Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)
41, rue Gay Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado en 2014.

H

Historicidade
Milton Athayde

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

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

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

Como registra Canguilhem (2011) e vem sendo desenvolvido por Schwartz (2000), o meio nos é "infiel", varia. Para dar conta da vida, fren-

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

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

Mas como fazê-lo? A abordagem da Psicologia Histórica (Vernant, 1969; Vernant & Detienne, 1974) assinala na figura mitológica da Métis a capacidade de prever o presente em seu curso mesmo, em sua irrupção. E associa à figura do Kairos – palavra grega que aparece pela

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

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

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

Cabe então falar em compreensão, cuja ênfase está nos conflitos de interpretação, atentando para os vários direcionamentos de sentido que funcionam em um mesmo espaço discursivo, espaço de polêmica, de confrontação – sinalizemos aqui a emergência e o desenvolvimento

do princípio da confrontação na Ergonomia da Atividade, trajetória que se encontra sobejamente apresentada e documentada no livro organizado por Teiger e Lacomblez (2013).

Se se trata de diferentes temporalidades (para além da temporalidade cronológica), em que um fenômeno remete a outros, dispersos no tempo, não há neutralidade neste âmbito. Nem seria o caso de incidir um corte em uma história linear (gerando a noção de época), sendo então melhor usar uma noção mais ativa como a de "regimes de historicidade", atento à descontinuidade e ao evento, à singularidade e aos azares. Sabe-se da relevância de detectar os determinantes de um fenómeno, mas é a indeterminação (o caos) a maior fonte de vida.

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

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

BIBLIOGRAFIA

Alvarez, D. (2010). *Tempo. Laboreal, 6, (2)*, 71-75 http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471123:4141:584321

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

Canguilhem, G. (2011). *O normal e o patológico*. 7ª ed. São Paulo: Forense.

Chiari, S. (2011). "Let fortune go to hell": *kairos*, tempo e fortuna no Renascimento. In: M. C. F. Ferraz & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 59-74). Rio de Janeiro: Garamond.

Daniellou, F. (2004). Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: F. Daniellou (org.), *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 1-18). São Paulo: Edgard Blücher.

Dumouilé, C. (2011). Capoeira, a arte do Kairos. In M. C. F. Ferraz, & L. Baron (orgs.). *Potências e práticas do acaso* (pp. 212-225). Rio de Janeiro: Garamond.

Ferraz, M. C. F. (2011). Apresentação. In M. C. F. Ferraz., & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 7-9). Rio de Janeiro: Garamond.

Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal, 9 (1)*, 113-116. http://laboreal.up.pt/pt/articles/dialogismo/ Foucault, M. (2005). *A ordem do discurso*. 12ª ed. São Paulo: Loyola, 2005.

Matos, M. (2009). Metis. *Laboreal, 5, (1)*, 123-124. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV65822346:3343:94582

Nouroudine, A. (2009). *Norma. Laboreal, 5, (1)*, 125-126. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471123592233153481.

Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal, 3, (1)*,52-53. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471122987295:12341

Orlandi, E. P. (Org.) (1994). *Gestos de Leitura: da História no Discurso*. Campinas: Ed. Unicamp.

Schwartz, Y. (2005). *Actividade. Laboreal, 1, (1)*, 63-64. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV658223469:53635622

Schwartz, Y. (2010). A trama e a urdidura. In Y. Schwartz, & L. Durrive (orgs.), *Trabalho & Ergologia* (pp. 103-128). Niterói-Rio de Janeiro: Ed.UFF, 2ª edição revista e ampliada.

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

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

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

AUTOR

MILTON ATHAYDE
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Instituto de Psicologia
Rua Duvivier 18, ap. 601, Rio de Janeiro-RJ, 22020-020, Brasil

Texto original publicado em 2014.

Historicidad
Milton Athayde

El acervo que ha conquistado la revista Laboreal en sus casi 10 años de existencia, ha permitido que el término Historicidad comparta fuertes relaciones con otros términos. Entre los más directos se encuentran: *Tiempo* (Alvarez, 2010), *Actividad* (Schwartz, 2005), *Metis* (Matos, 2009), *Norma* (Nouroudine, 2009), así como *Experiencia* (Oddone, 2007) y *Dialogismo* (Faita, 2013), que dejo como referencia a los lectores.

Con el uso de este vocablo, a lo largo de un historicismo, no se pretende hacer apología del pasado para responder a los problemas del presente, ni tampoco anticipar el futuro. Con este término, se puede hacer incidir en un pensamiento que ayude a comprender que las subjetividades, como experiencia humana, son producción una histórica. La propia emergencia de la noción de subjetividad y de la pretensión de la psicología como ciencia, se pueden situar en el mismo movimiento contradictorio del advenimiento del capitalismo: la idea del trabajador libre... para elegir a quién vender su fuerza de trabajo, etc. El trabajo, además de una abstracción, y su protagonista, en sus actividades, están encarnados, es decir, son de carne y hueso. Estos también se ven atravesados por la historicidad, en forma de rastros, pistas, fragmentos en la historia, ya que se conservan más. Es decir, el viviente humano se constituye dentro de un contexto socio histórico, incluso cuando no es consciente de ello. Si tenemos en cuenta el sentido de historicidad, él también tiene historia.

El concepto de historicidad pretende ser útil para poner en perspectiva la dinámica temporal y espacial de las acciones, así como las experiencias de los humanos (como las que se dan dentro del plano lingüístico). No se trata de un movimiento que incorpore la historia como telón de fondo, sino que se trata de aprehender en la historicidad, algo constitutivo de la producción de sentidos en nuestras vidas, que implique pasar de largo las ilusiones monológicas, la creencia fetichista de la objetividad absoluta, la claridad y la certeza. Hablar de historicidad, además de las determinaciones y de lo directamente observable, remite a asumir el desafío de lo inusitado, de lo complejo y aleatorio. No se trata, por lo tanto, de colocarse en un campo estricto de comprobación, sino de un espacio-tiempo de diferentes interpretaciones en confrontación.

Tal y como sostiene Canguilhem (2011), y lo ha estado desarrollando Schwartz (2000), el medio nos es "infiel" y varía. Para controlar la vida ante las infidelidades del medio desafiando las normas antecedentes y, en su interior, los límites eventuales y equívocos prescritos, los vivientes ejercitan su capacidad normativa, vuelven a singularizar y normalizar, y generan nuevas "infidelidades", cuando intentan volver a centrar el medio como suyo, ya sea de forma provisional, parcial o infinitesimal. En esta doble anticipación, lo que Schwartz (2010) entiende como estructura general de la actividad humana utilizando como paradigma la actividad de trabajo; una miríada de determinaciones e indeterminaciones configuran la compleja historicidad de los vivientes, incluido el humano. En esta situación, lo imposible y lo invivible se relacionan de forma sinérgica.

Continuando con la obra de este autor, con la noción de temporalidad ergológica, Schwartz busca controlar las cuestiones del cuerpo, de la persona y sus relaciones familiares, de la especie, del cuerpo que se ha adquirido y patrimonializado de forma inmemorial. Algo que estaría destacado en la urdimbre, si aplicásemos la analogía con el tejido que utilizó Daniellou (2004) en uno de sus textos para comprender la actividad humana. Schwartz (2010) desarrolla esta imagen, dado que esta articulación entre los dos registros -trama y urdimbre- atraviesa, según él, todas las situaciones del trabajo desde que la humanidad existe, no obstante asumiendo un significado siempre renovado. Para el autor, "la 'trama' es el humano quien convierte objetos, técnicas, tradiciones, lo codificado, en memoria para intentar gobernar la actividad" (pág. 105, traducción libre), mientras que la urdimbre sería "todo aquello que hace vivir las técnicas, lo codificado, en un momento dado" (pág. 106, ídem), cuyos efectos siempre se condenarían a una cierta invisibilidad. Con una mirada trasversal y en perspectiva sobre la historia (su forma de captar la historicidad humana), el autor destaca que el análisis del tejido (de la actividad), exige que el lado de la trama se coloque en la historia para de este modo, permitir, no solo entender cómo se realiza la historia, sino también principalmente cómo esta se realizará; o cómo se va a formar, para que aquellos que son socios de la vida sepan cómo colaborar para la preparación de lo que se avecina.

Pero, ¿Cómo hacerlo? La psicología histórica (Vernant, 1969 y Vernant & Detienne, 1974) señala la figura histórica de Metis, como la capacidad para prever el presente en su mismo curso, en su irrupción. También asocia a la figura de kairós, palabra griega que aparece por primera vez en la *Ilíada*, y después en *Los trabajos y los días,* el sentido estético de *gracia* (Dumouilé, 2011), término tomado posteriormente por los latinos como equivalente de *ocasión* (Chiari, 2011): la habilidad de *agarrar* la oportunidad, el momento único de la oportunidad. En efecto, *atrapar* a esta figura y por su único mechón de cabello en la cabeza, al verlo llegar y en la propia velocidad del momento en que ocurre. Ya que la joven figura es muy rápida, con sus alas en los tobillos, y calva en la parte trasera de la cabeza, lo que imposibilita atraparla una vez que haya pasado. "Si quisiera alcanzarlo deberá abandonar todas las estrategias de fuerza, para volverse tan ondulante como la vida y ser capaz de encontrarlo, en su punto de desequilibrio, el glorioso instante de la potencia" (Dumouilé, 2011, p. 221). Se volvió un importante aforismo epicurista, registrado en un poema (Ode 1.1) del romano Horacio: *Carpe diem* (toma el día / el momento), con el que se secundaba la preocupación por la muerte.

En resumen, la estética de la gracia, presente en el kairós, para los griegos estaba conectada con la inteligencia astuta de la diosa Metis: intentando agarrar la figura fugaz de kairós, se tendría que agregar "un aumento de movilidad, una potencia de transformación aún mayor" (Vernant & Detienne, 1974, p. 28, traducción libre) y volverse más rápido y ágil que el curso del tiempo.

Se puede decir que el sufijo "-idad" del término de historicidad, se debe entender como la intervención de un indicio de lo que se encuentra en análisis generando una traslación en relación a la historia. Por lo tanto, la historicidad tendría como foco los efectos del sentido. En este caso, se entiende que ni las actividades humanas son transparentes, deconstruyendo las ilusiones de claridad y certeza, ni la historia es simplemente un telón de fondo, un exterior independiente. Trabajar la historicidad implica, por lo tanto, observar los procesos -no se trata de un conjunto de "datos" objetivos siendo "recolectados"- y una materialidad que traen las marcas de la constitución de los sentidos que circu-

lan en un espacio simbólico, marcado por la incompletitud y la relación con el silencio (Orlandi, 1996).

Se trata entonces de comprensión, lo cual conlleva conflictos de interpretación, tomando en cuenta la diversidad de las orientaciones en términos de sentidos que pueden co-existir en un mismo espacio discursivo –espacio polémico, de confrontación. Señalemos aquí la emergencia y el desarrollo del principio de confrontación en la ergonomía de la actividad, trayectoria que se encuentra claramente presentada y documentada en el libro organizado por Teiger y Lacomblez (2013).

Si se trata de diferentes temporalidades, además de la temporalidad cronológica en que un fenómeno introduce a otros dispersos en el tiempo, no hay neutralidad en este ámbito. Ni siquiera vendría al caso incidir un corte en una historia lineal (generando la noción de época); sería mejor utilizar una noción más activa, como la de "regímenes de historicidad", atenta a la discontinuidad y al evento, a la singularidad y los infortunios. Se conoce la relevancia de detectar los determinantes de un fenómeno, pero la indeterminación (el caos) es la mayor fuente de vida.

Al hacer uso de la noción de historicidad, no se contempla una memoria más objetiva, equiparable y comprobable matemáticamente. Se busca, de forma estratégica, pensar en el momento astuto (kariótica), el evento, el acontecimiento, en el que se da la irrupción de singularidades en la historia. Se buscan los "peligros de modernización de los comportamientos humanos, a partir de las llaves conceptuales monovalentes" (Schwartz, 2000, p. 664, traducción propia), el autor nos recuerda que los vivientes "escapan 'por naturaleza' como vivientes, al menos de forma parcial, al menos a los 1/10, en estos análisis conceptuales" (ídem, íbidem). Anteriormente, el autor realizaba una crítica a aquellos que creían en la pura determinación económica (explotación) y política (dominación): características de sociedades como la capitalista, subestimando las fuerzas de la vida. Por ejemplo, lo que se verifica en relación a los análisis sobre el taylorismo, como si las sociedades se definiesen simplemente por regulaciones y obligaciones, es que 9 de cada 10 vivientes parecen revelarse en lo cotidiano.

Movilizando la metáfora físico-química del equilibrio dinámico, el

equilibrio, aunque en el 90 % a favor de una reacción dada, "no elimina la existencia simultánea de la reacción inversa, capaz de invertir totalmente las proporciones, en caso de que las variables que caractericen un estado dado cambien" (Schwartz, 1988, p. 83, traducción propia). Los conceptos de los 9/10 reducidos a sí mismos, se encuentran en la imposibilidad de explicar por qué, en un momento dado, en un lugar dado, aparece de forma brusca una huelga, una sublevación colectiva, una creación social imprevista" (ídem, íbidem).

En fin, con este concepto no se pretende agotar lo inagotable, sino respetar los límites de toda anticipación conceptual, manteniendo la prolífica ambigüedad del conocimiento. Se pretende "simplemente" (¡qué pretensión!) indicar las pistas presentes en el interior del patrimonio intelectual, atravesado por paradojas y vacilaciones: como afirma Canguilhem (1968), "hacer historia de una teoría es hacer historia de las vacilaciones de lo teórico" (p. 14).

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, D. (2010). *Tempo. Laboreal, 6, (2)*, 71-75 http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471123:4141:584321

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

Canguilhem, G. (2011). *O normal e o patológico*. 7ª ed. São Paulo: Forense.

Chiari, S. (2011). "Let fortune go to hell": *kairos*, tempo e fortuna no Renascimento. In: M. C. F. Ferraz & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 59-74). Rio de Janeiro: Garamond.

Daniellou, F. (2004). Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: F. Daniellou (org.), *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 1-18). São Paulo: Edgard Blücher.

Dumouilé, C. (2011). Capoeira, a arte do Kairos. In M. C. F. Ferraz, & L. Baron (orgs.). *Potências e práticas do acaso* (pp. 212-225). Rio de Janeiro: Garamond.

Ferraz, M. C. F. (2011). Apresentação. In M. C. F. Ferraz., & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 7-9). Rio de Janeiro: Garamond.

Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal, 9 (1)*, 113-116. http://laboreal.

up.pt/pt/articles/dialogismo/ Foucault, M. (2005). *A ordem do discurso.* 12ª ed. São Paulo: Loyola, 2005.

Matos, M. (2009). Metis. *Laboreal, 5, (1)*, 123-124. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV65822346:3343:94582

Nouroudine, A. (2009). *Norma. Laboreal, 5, (1)*, 125-126. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471123592233153481.

Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal, 3, (1)*,52-53. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU5471122987295:12341

Orlandi, E. P. (Org.) (1994). *Gestos de Leitura: da História no Discurso.* Campinas: Ed. Unicamp.

Schwartz, Y. (2005). *Actividade. Laboreal, 1, (1)*, 63-64. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV658223469:53635622

Schwartz, Y. (2010). A trama e a urdidura. In Y. Schwartz, & L. Durrive (orgs.), *Trabalho & Ergologia* (pp. 103-128). Niterói-Rio de Janeiro: Ed.UFF, 2ª edição revista e ampliada.

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

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

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

AUTOR

MILTON ATHAYDE
Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Instituto de Psicologia
Rua Duvivier 18, ap. 601, Rio de Janeiro-RJ, 22020-020, Brasil

Texto original publicado en 2014.

Horário
Yvon Quéinnec

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

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

O tempo de trabalho refere-se, no contrato de trabalho, à definição das durações e horários da actividade profissional. Desde meados do século XIX, o tempo de trabalho constrói-se em torno de normas: a duração semanal (de 39h, por exemplo), a duração diária (normalmente, de 8h), o ou os dia/s de descanso (consecutivos ou não) e as férias. Estas regras aplicam-se de forma generalizada, salvo quando se realizem derrogações da lei. A flexibilidade do horário aparece durante os anos 80 e 90 do séc. XX, o que provoca o "fim do tempo de trabalho" (Thoemmes) em benefício de uma individualização que gravita em torno dos dispositivos de trabalho a tempo parcial ou dos horários de tipo variável: há que responder ao pedido e favorecer a máxima produtividade das máquinas. Em compensação deveria haver mais emprego. Esta nova forma de gestão do tempo responde às necessidades da empresa e, mediante a flexibilidade, põe como prioridade responder às exigências impostas pelos pedidos dos clientes: já não manda a máquina, mandam os comerciais.

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

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

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

Esta denominação (como a de horários associais, mais explícita) reagrupa organizações do tempo de trabalho que ultrapassam o marco convencional das vinte e quatro horas, o que é válido tanto para o

trabalho a horas fixas que se alternam (noites ou manhãs permanentes, por exemplo) como para a alternância – regular ou não – entre os diferentes terços do ciclo de vinte e quatro horas de trabalho (trabalho por turnos contínuo ou semicontínuo), ou ainda a flexibilidade do trabalho que responde a necessidades fora dos horários habituais (intervenções ao domicílio ou reparações à distância) e, enfim, todos os horários fraccionados que conduzem a uma ampliação das margens de indisponibilidade (diária ou semanal, incluídos os domingos).

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

Degradação da saúde: apesar das estratégias de regulação postas em prática, as exigências impostas pelos horários atípicos são uma das principais fontes de agressão para a saúde. O conceito que reagrupa este conjunto de agressões foi denominado síndrome do trabalhador por turnos. Associadas às patologias digestivas (úlceras em particular), reconhecidas desde 1928, identificaram-se alterações do sono e problemas nervosos (irritabilidade, agressividade, dificuldades em manter a atenção...) (1959); depois foram reconhecidos os disfuncionamentos

endócrinos (1968) e, mais recentemente, os problemas cardiovasculares (1984) e o risco de desenvolver um cancro (2006). A partir de outro ponto de vista, a falta de horas para a família se reunir – em particular à hora das refeições – ou ver os amigos, conduz a uma marginalização do trabalhador por turnos que vê impossibilitada a sua participação nas actividades colectivas (desportivas, culturais, políticas ou ainda sindicais). Este isolamento, incluindo dentro da empresa, está na origem de frustração e de "mal-estar" psicológico.

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

AUTOR

YVON QUÉINNEC
3, Cote Fontaine Sante Germaine F 31650 Auzielle, France

Texto original publicado em 2007.

Horario
Yvon Quéinnec

El horario representa uno de los más importantes componentes de la dimensión temporal de la actividad y de su organización. Por otro lado, referirse al tiempo supone referirse a los cambios, ya que sólo se puede entender el tiempo en el cambio (Aristóteles). Estos cambios, continuos o discontinuos, periódicos o no, tienen un carácter doble (sea cual fuere la escala con la que se aprehenden) (Fraisse): por un lado, la sucesión de fases y por el otro, el intervalo (la duración) entre momentos sucesivos. Así nos encontramos con las dos dimensiones del horario: su dimensión cronológica (el uso individual o colectivo del tiempo) y su dimensión cronométrica (las duraciones de las diferentes actividades profesionales o sociales). Una separación de este tipo se apoya en la idea de medida universal (Newton), física, "objetiva" del tiempo, donde todas las unidades de intervalo son iguales: un segundo es igual a un segundo, una hora equivale a otra hora, sin importar el día de la semana o del año o el momento del día o de la vida. Y será sobre este "tiempo de los sabios" (Orme) sobre el que se construirá la organización del trabajo, particularmente durante la industrialización. Este tiempo se apoya en la definición común de una norma que establece la duración (semanal o anual) del trabajo y de las pausas eventuales, las del descanso y de las vacaciones... De esta forma postula, implícitamente, una estabilidad del funcionamiento humano sean cuales fueren las horas o las duraciones del trabajo. Por último, presupone que los individuos son intercambiables, ya que un equipo puede suceder a otro sin hacer ningún cambio en los puestos (ni siquiera en el propio relevo). Esta visión tecnocéntrica no sabría explicar el conjunto de problemáticas subyacentes al horario. Estas problemáticas implican la adopción de un punto de vista distinto, antropocéntrico, punto de vista desarrollado en las ciencias humanas y sociales, particularmente en Ergonomía. Presenta cuatro componentes del tiempo profesional de las que tres nos dirigen directamente al horario.

El tiempo dentro del trabajo afecta a las exigencias temporales de las tareas (duración velocidad, distribución, programación...), a saber, la dinámica de los procesos técnicos que dictan la distribución y el ritmo de la actividad y de los cuales dependerán, en cierto modo, de la productividad y de los riesgos profesionales.

El tiempo de trabajo se refiere, en el contrato de trabajo, a la definición de las duraciones y horarios de la actividad profesional. Desde mediados del siglo XIX, el tiempo de trabajo se construye en torno a las normas: la duración semanal (de 39 horas, por ejemplo), la duración diaria (normalmente, de 8 horas), el o los día/s de descanso (consecutivos o no) y las vacaciones. Estas reglas se aplican de forma generalizada, salvo que se realicen derogaciones de la ley. La flexibilidad del horario aparece durante los años 80 y 90 del siglo XX, lo provoca el "fin del tiempo de trabajo" (Thoemmes) en beneficio de una individualización que gira en torno a los dispositivos de trabajo a tiempo parcial o a los horarios de tipo variable: hay que responder a la demanda y favorecer la máxima productividad de las máquinas. En compensación debería haber más empleo. Esta nueva forma de gestión del tiempo responde a las necesidades de la empresa y, mediante la flexibilidad, pone por encima de todo responder a las exigencias impuestas por los pedidos de los clientes: ya no manda la máquina, mandan los comerciales.

El tiempo del trabajo delimita la distribución de los espacios de trabajo y de no-trabajo: es el uso del tiempo. Confronta la temporalidad profesional y la temporalidad socio- familiar de la vida fuera del trabajo. La Sociología y la Psicología Social han hablado de su articulación dentro del sistema de actividades (Curie), dentro de una perspectiva de "influencia-recíproca" vida de trabajo – vida fuera del trabajo.

El tiempo en el trabajo afecta a las características temporales del funcionamiento humano, entre las que podemos encontrar las velocidades de ejecución, el tiempo de reacción, los ritmos biológicos, la adquisición de experiencias, el desgaste profesional o el envejecimiento biológico.

El tiempo de trabajo no es por tanto singular sino plural: los tiempos de trabajo sitúan a los trabajadores en situaciones conflictivas que deben aprehenderse, por un lado, mediante su actividad de trabajo y, por el otro, en el plano del bienestar físico, psíquico y social. De acuerdo con este doble punto de vista, el caso de los horarios atípicos resulta particularmente ilustrativo.

Esta denominación (como la de horarios asociales, más explícita) reagrupa organizaciones del tiempo de trabajo que desbordan el marco convencional de las veinticuatro horas, lo que es válido tanto para el

trabajo a horas fijas que se alternan (noches o mañanas permanentes, por ejemplo) como para la alternancia – regular o no – entre los diferentes tercios del ciclo de veinticuatro horas de trabajo (trabajo a turnos continuo o semicontinuo), o aún la flexibilidad del trabajo responde a necesidades fuera de los horarios habituales (intervenciones a domicilio o reparaciones alejadas) y, en definitiva, todos los horarios fraccionados que llevan a una ampliación de los márgenes de indisponibilidad (diaria o semanal, incluidos los domingos).

Regulaciones en el trabajo: confrontados a la discordancia entre las diferentes temporalidades, los asalariados responden con la puesta en marcha de regulaciones individuales o colectivas. Podemos identificar cuatro bucles de regulación. El primero o bucle cognitivo afecta a la gestión del recurso "tiempo", generalmente asociado a la noción de planificación. Se trata de estrategias o de competencias llamadas meta-operacionales, a saber, las que están más allá de las capacidades profesionales, las habilidades que el sujeto construye sobre los conocimientos que tiene de sí mismo, de las tareas, de los demás, "sé que voy más lento, se que...". El segundo bucle afecta a las regulaciones de la actividad individual, a las modalidades y estrategias operativas, a la distancia que se produce entre lo prescrito y lo real. Es el ámbito predilecto para los ergónomos. El tercer bucle tiene que ver con la actividad colectiva: lo que afecta a las formas de ayuda, al trabajo compartido, a las "organizaciones clandestinas en el trabajo". El cuarto bucle, por último, es el de la regulación organizativa. Existe un gran diferencia entre la organización prevista y la organización real, y sus consecuencias se traducen en una intensificación del trabajo y en una reprogramación horaria de la tareas (sobre todo de noche, aunque hubieran podido haberse hecho durante el día).

Degradación de la salud: a pesar de las estrategias de regulación empleadas, las exigencias impuestas por los horarios atípicos son una de las principales fuentes de agresión para la salud. El concepto que reagrupa a este conjunto de agresiones se le ha denominado síndrome del trabajador a turnos. Junto a los patologías digestivas (úlceras en particular), reconocidas desde 1928, se han identificado alteraciones del sueño y problemas nerviosos (irritabilidad, agresividad, dificulta-

des para mantener la atención (1959); después se han reconocido los disfuncionamientos endocrinos (1968), y más recientemente los problemas cardiovasculares (1984) y el riesgo de desarrollar un cáncer (2006). Desde otro punto de vista, la falta de horas para que la familia se reúna – en particular a la hora de comero se vea a los amigos, conlleva una marginalización del trabajador a turnos, que ve imposibilitada su participación en actividades colectivas (deportivas, culturales, políticas o incluso sindicales). Este aislamiento, incluso dentro de la empresa, es en el origen de la frustración y "malestar" psicológico.

Diferencias interindividuales: la cuestión de los horarios asociales o atípicos de trabajo sólo tiene sentido si se trata conjuntamente con los de las poblaciones afectadas por estos horarios. Trabajar de noche, por la tarde o el fin de semana, no tiene el mismo coste físico, psicológico y financiero para una madre de familia (que además tiene una familia mono-parental), una persona de cincuenta años (que lleva quince años en este tipo de horario) o un joven que trabaja para una agencia de trabajo temporal, etc.... Para la mano de obra femenina, la conciliación entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera doméstica y familiar, ya de por sí difícil, puede terminar por ser compleja (y frecuentemente en detrimento de las horas de sueño) cuando los horarios de trabajo desbordan a los horarios llamados "normales" (máxime si tenemos en cuenta que los horarios asociales suelen conllevar cada vez más flexibilidad e imprevisibilidad). La gestión de la doble jornada de trabajo (doméstica y asalariada) puede, en consecuencia, llevar a las mujeres a tener una sensación de "doble ausencia", fuente de agotamiento, de angustia y de estrés. En el contexto social actual de prolongación de la duración de la vida activa, los trabajadores más mayores corren el riesgo, más que antes, de ver cómo aumenta su tiempo de exposición a estos horarios de trabajo atípicos. Sin embargo, la capacidad para resistir ante estos horarios se reduce con la edad, debido a las perturbaciones "normales" del sueño y a la alteración crónica de los ritmos bio- fisiológicos.

Vista así, la noción de HORARIO revela su carácter polisémico y la necesidad de que sea analizada desde una perspectiva pluridisciplinar, con el objetivo de hacer compatible e indisociable el aspecto temporal (horarios) y su contenido (tareas).

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

AUTOR

YVON QUÉINNEC
3, Cote Fontaine Sante Germaine F 31650 Auzielle, France

Texto original publicado en 2007.

Informação Javier Barcenillas

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

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

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

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

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

A partir dos anos quarenta, dois acontecimentos sucessivos e complementares em torno da noção de informação vão permitir levar a cabo numerosas investigações. Em primeiro lugar, a *teoria da informa-*

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

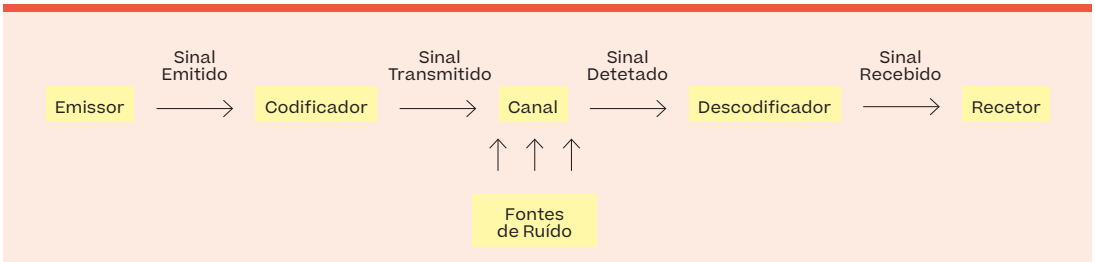

Figura 1: Os elementos da cadeia de comunicação (baseado em Edwards, 1971, p. 42)

Figura 2: Representação esquemática das componentes do sistema humano de processamento da informação (baseado em Edwards, 1971, p. 44)

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

Contudo, a teoria da informação vai fornecer aos psicólogos do trabalho e aos ergonomistas a metodologia para medir a quantidade de informação transmitida por um sistema técnico ou por um ser humano e para observar a utilização que o operador / recetor dela fará. Tal acontece sobretudo nos casos em que podem aparecer múltiplos sinais e quando a sua probabilidade de ocorrência não é previamente conhecida (situações de controlo de objetivos num ecrã, ativação de alarmes, acontecimentos imprevistos nos sistemas mais ou menos automatizados, etc.), mas também nos contextos de apresentação de uma quantidade de informação definida previamente em função de certas exigências (apresentação mais ou menos rápida da informação, processamento simultâneo ou partilhado de estímulos provenientes de várias fontes, etc.).

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

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

Durante os anos sessenta e setenta, numerosos psicólogos utilizaram o quadro metodológico da teoria da informação para analisar situações de trabalho. Em França, esta abordagem foi desenvolvida sobretudo por Ombredane e Faverge (1955), da qual é possível encontrar um estudo crítico no artigo de Cuny (1982). De igual forma, a maioria

dos trabalhos apresentados no livro de Ochanine (1971) "L'homme dans les systèmes automatisés" seguem a mesma linha teórica e metodológica. Estes trabalhos defendem a ideia de que o operador humano pode ser considerado do ponto de vista de um determinismo probabilista. Por outras palavras, quando se analisa o trabalho, a atividade do operador pode ser prevista a partir de modelos matemáticos que têm em conta a quantidade de informação a que o operador está exposto e a probabilidade de aparecerem os sinais.

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

o assunto sobre o qual se debruçaram os psicólogos do trabalho e os ergónomos será o da compatibilidade entre as caraterísticas dos sinais transmitidos através de um canal e as caraterísticas do operador que processa as informações. As abordagens *"Human factors"* nos Estados Unidos, inspiraram-se largamente nesta procura de compatibilidade para estudar a interação entre a pessoa e a máquina.

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

Por último, a noção de informação, no seu aspeto quantitativo, deu origem a literatura prolífica e a estudos abundantes em torno do conceito *"carga mental de trabalho"*. Nesta perspetiva, a carga mental dever-se-ia a uma sobrecarga informacional. Esta ideia baseia-se sobretudo nos trabalhos de Broadbent (1958) em que o autor propõe que o ser humano dispõe de um sistema de processamento atencional da informação com uma capacidade limitada (o chamado "canal único de processamento"), que ficaria saturado quando o indivíduo tem de processar demasiadas informações, informações que se sucedem muito rapidamente ou que procedem de múltiplas fontes. Uma das metodologias usadas para medir a carga mental derivada desta conceção é a da "dupla tarefa". Esta consiste em pedir ao operador que

execute duas tarefas (uma principal e outra secundária) e em saturar mais ou menos a sua capacidade de processamento com a execução prioritária de uma das tarefas, determinando qual é a restante capacidade residual para realizar a outra tarefa (aumento ou diminuição do número de erros). A principal crítica feita a esta abordagem da carga mental prende-se com o facto de considerar que a capacidade de processamento do indivíduo é uma constante simultaneamente intra-individual e interindividual.

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

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

No entanto, hoje em dia, o aspeto quantitativo já não é preponderante nos modelos cognitivos do processamento da informação

aplicados à análise do trabalho. Na análise da atividade visa saber-se, sobretudo, qual é o significado que os operadores atribuem ao seu trabalho: como raciocinam e planificam? Porque adotam certas estratégias para processar ou não o sinal? De que forma a experiência anterior influencia o processamento da informação? De que forma as circunstâncias ambientais, o estado de fadiga do operador ou o seu estado atencional atuam na situação de trabalho? Atualmente, interessar-se pelo processamento da informação significa também interessar-se pelas caraterísticas dos estímulos e pelos valores do "ruído", ou seja, pelas variáveis individuais e contextuais que influenciam o processamento da informação.

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

JAVIER BARCENILLAS
Université de Lorraine - Metz
UFR Sciences Humaines et Sociales – Metz, Équipe PErSEUs: Psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs (EA 7312)
Ile du Saulcy, CS 60228, 57045 METZ cedex 01, France

Texto original publicado em 2014.

Información Javier Barcenillas

La noción de información engloba acepciones y ámbitos muy diversos. En este breve repaso de la noción, vamos a intentar de precisar cómo ha sido abordada en psicología y, más específicamente en psicología del trabajo y en psicología ergonómica y cuál puede, o ha podido ser, su valor heurístico en el análisis del trabajo.

La noción de información se asimila frecuentemente en psicología a la noción de conocimiento, a algo que nos comunica significado; mientras que en la *teoría de la información*, el término "información" se refiere tanto al mensaje transmitido como a los símbolos o señales utilizados para codificar el mensaje.

Desde el inicio de la psicología científica ha habido interés por las cuestiones ligadas a la información, llamada a menudo "estímulo" o simplemente "señal". Dos aspectos de esta noción fueron principalmente considerados:

- por una parte, ¿en qué medida el ser humano es capaz de procesar una señal en función de su *intensidad*? Esta cuestión va a dar lugar a los primeros estudios en psicofísica y al desarrollo de metodologías de medición y evaluación de umbrales de detección;
- por otra parte, ¿en qué medida el ser humano realiza con mayor o menor rapidez un tratamiento (proporcionar una respuesta) en función de la *cantidad* de información transmitida? Esta cuestión va a dar lugar a la elaboración de metodologías para estudiar el tiempo de reacción a estímulos más o menos complejos (por ejemplo, el método "sustractivo" de Donders, 1969) que serán retomadas a partir de los años 50 y que marcarán el auge de las metodologías denominadas de *"cronometría mental"*.

Así, vemos aparecer inmediatamente al principio de la psicología científica la preocupación explícita de tomar en cuenta la noción de información, principalmente bajo su aspecto cuantitativo, como variable explicativa de la dificultad o facilidad para efectuar ciertos tratamientos.

A partir de los años 40, dos acontecimientos sucesivos y complementarios en torno a la noción de información van a permitir llevar a cabo numerosas investigaciones. En primer lugar, la *teoría de la infor-*

mación de Shannon, teoría matemática (probabilista) cuyo interés es de posibilitar la cuantificación de la información transmitida por una fuente y ver, en función de la naturaleza del canal por el cual transita, cual es el procesamiento realizado por el receptor. Luego, el surgimiento en los años 50 de las teorías cognitivistas llamadas *"del tratamiento de la información simbólica"* que consideran al individuo, en referencia al funcionamiento de la informática emergente, como un sistema de tratamiento de datos. Pronto se hizo patente para los psicólogos que podían establecer un paralelismo entre estos dos sistemas conceptuales: el sistema de información de Shannon y el sistema humano de procesamiento de la información, como lo muestran los diagramas de Edwards (1971, pp. 42 et 44):

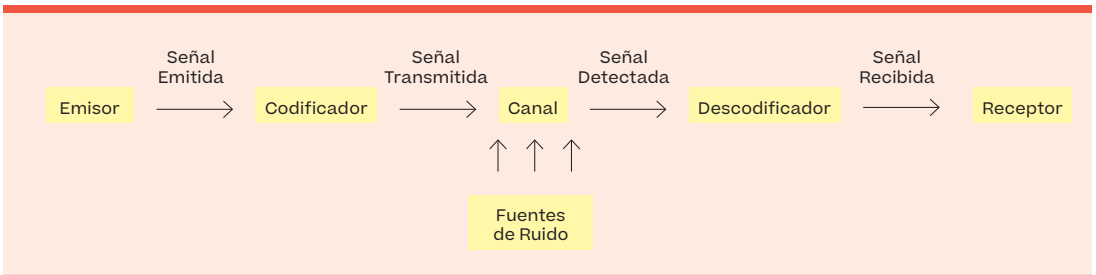

Figura 1: Los elementos de la cadena de comunicación (basado en Edwards, 1971, p. 42).

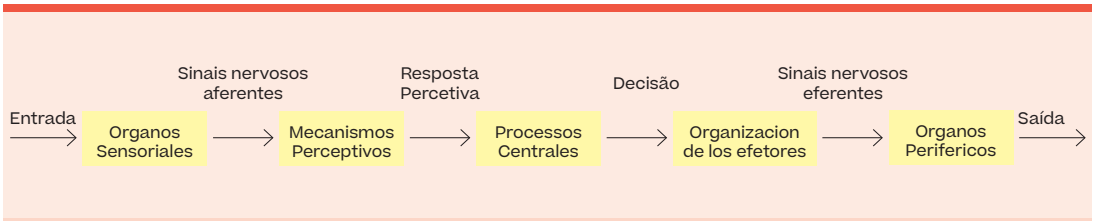

Figura 2: Representación esquemática de los componentes del sistema humano del procesamiento de la información (basado en Edwards, 1971, p.44).

Cuando se comparan los dos modelos, se puede apreciar inmediatamente la superposición de sus componentes; salvo que en el modelo humano las fuentes del ruido no están representadas. La ausencia de este componente se revela problemática en el análisis del trabajo porque éste corresponde a todas esas variables explicativas individuales y contextuales que pueden modificar la percepción de la señal por parte del receptor / operador.

No obstante, la teoría de la información va a aportar a los psicólogos del trabajo y a los ergónomos la metodología para medir la cantidad de información transmitida por un sistema técnico o por un ser humano y, para observar la utilización que hará el operador / receptor; sobre todo en los casos donde pueden aparecer múltiples señales y cuando su probabilidad de aparición no es conocida de antemano: situaciones de control de objetivos en una pantalla, de activación de alarmas, de acontecimientos imprevistos en los sistemas más o menos automatizados, etc.; pero también en los contextos de presentación de una cantidad de información definida previamente en función de ciertas exigencias: presentación más o menos rápida de la información, procesamiento simultáneo o compartido de estímulos procedentes de varias fuentes, etc.

Dos nociones principales de la teoría de la información serán operativizadas para analizar el trabajo:

- la noción de “bit “que es la cantidad mínima de información transmitida por un mensaje, y constituye la unidad de medida de base de la información procesada por un sistema técnico o por un operador humano: cuando el operador recibe la información correspondiente a un suceso que tiene una oportunidad sobre dos de aparecer, procesa un bit de información; de la misma forma cuando considera los diferentes eventos que pueden producirse como si tuviesen la misma probabilidad;
- la noción de “entropía” que se refiere a la medida de la incertidumbre sobre el tipo de señal que aparecerá en un momento dado y que depende de tres aspectos: del número de eventos que pueden advenir, de la probabilidad de su presencia y de la experiencia anterior del individuo con este tipo de situación.

Durante los años 60 / 70, numerosos psicólogos utilizaron el marco metodológico de la teoría de la información para analizar las situaciones de trabajo. En Francia, este enfoque fue desarrollado sobre todo por Ombredane y Faverge (1955), del cual se puede encontrar un estudio crítico en el artículo de Cuny (1982). De la misma manera, la mayor parte de los trabajos presentados en el libro de Ochanine (1971) “El hom-

bre en los sistemas automatizados", se sitúa en la misma línea teórica y metodológica. Estos trabajos defienden la idea de que el operador humano puede ser considerado desde el punto de vista de un determinismo probabilista. En otros términos, cuando se analiza el trabajo, la actividad del operador puede ser predicha a partir de modelos matemáticos que toman en cuenta la cantidad de información a la cual el operador está expuesto y la probabilidad de aparición de las señales.

Este enfoque del análisis del trabajo dio lugar a numerosas investigaciones experimentales y, en menor medida, a investigaciones aplicadas. Se puede encontrar en un artículo de Faverge de 1953 una presentación de estas metodologías así como ejemplos de posibles aplicaciones en el campo de Human Engeneering (estudio de la cantidad de información memorizada sobre la base del valor de la entropía; cantidad de información recibida en función de la cantidad transmitida en el curso del aprendizaje de una señal; estimación del tiempo para captar y utilizar una información sobre la base de la información transmitida; aprendizaje de la probabilidad de aparición de ciertos eventos; medida del umbral absoluto de detección de una señal cuando esta conlleva varios valores próximos). Sin embargo, como lo subraya Cuny (1982), estas investigaciones presentan sus propios límites al no incluir en el análisis del trabajo las características individuales de los operadores: "en lo esencial, las posibilidades diseñadas en el marco de la teoría de la información están supeditadas al principio que vincula la eficacia de la conducta (del trabajo) al valor de los mensajes que llegan al operador. Según este principio, las dificultades, los errores, como los logros en el trabajo, tienden a depender en mayor medida de las modalidades de la comunicación que produce este mensaje que de las aptitudes o ineptitudes, consideradas como componentes estables del individuo. El valor del mensaje se define, en este marco, en términos de cantidad de información transmitida y más precisamente, en términos de captura de la "información útil" (p. 62, traducción libre del autor); útil para la finalidad de la tarea en curso. Esta última noción, introducida por Ombredane y Faverge (1955), corresponde a la información efectivamente utilizada por el operador entre el conjunto de informaciones (señales) a las cuales puede estar expuesto. El asunto que ocupara por lo tanto a

los psicólogos del trabajo y a los ergónomos será el de la compatibilidad entre las características de las señales transmitidas por un canal y las características del operador que procesa las informaciones. Los enfoques "Human factors" en los EE.UU, se han inspirado ampliamente de esta búsqueda de compatibilidad para estudiar la interacción entre la persona y la máquina.

Siempre en el marco de la teoría de la información, un gran volumen de trabajos en ergonomía se ha centrado sobre el estudio de los umbrales de detección de señales. La *Teoría de la Detección de Señales* (TDS) y las metodologías que la acompañan, muestran que la respuesta del individuo expuesto a una serie de estímulos no depende únicamente de la intensidad de éstos (posibilidad de codificar o no), o de la sensibilidad del individuo para discriminar las señales del ruido (señales no pertinentes para la tarea), sino que la respuesta depende también de las estrategias del operador que le conducen a tomar una decisión: *estrategia conservadora* que le orienta a dar una respuesta correcta únicamente cuando está seguro de haber detectado la señal o, *estrategia arriesgada* que reduce los criterios de certidumbre en la decisión y lleva al operador a generar un número más importante de falsas alarmas (respuestas incorrectas). La teoría de la detección de la señal ha sido ampliamente utilizada en ergonomía para estudiar las situaciones de vigilancia donde se trata de detectar, por ejemplo, señales que aparecen en una pantalla de manera más o menos esporádica.

Por último, la noción de información, bajo su aspecto cuantitativo, ha producido una literatura prolífica y estudios abundantes en torno al concepto de *"carga mental de trabajo"*. Desde este punto de vista, la carga mental se debería a una sobrecarga informacional. Esta idea está basada principalmente en los trabajos de Broadbent (1958) quien postula que el ser humano dispone de un sistema de procesamiento atencional de la información de capacidad limitada, llamado *"canal único de procesamiento"* que estaría saturado cuando el individuo debe procesar demasiada información, o informaciones que se suceden con suma rapidez, o que proceden de múltiples fuentes. Una de las metodologías para medir la carga mental derivada de esta concepción es aquella de la *"doble tarea"* que consiste en pedir al operador que eje-

cute dos tareas, una principal y otra secundaria, y en saturar más o menos su capacidad de procesamiento con la ejecución prioritaria de una de las tareas, y ver, cual es la capacidad residual restante para realizar la otra tarea (aumento o disminución del número de errores). La principal crítica dirigida contra este enfoque de la carga mental es la de considerar que la capacidad de procesamiento del individuo es una constante, a la vez intraindividual et interindividual.

Otra variante explicativa de la carga mental de trabajo menos exigente, puesto que no postula una capacidad de procesamiento constante, es la propuesta por Wickens (1984) en términos de "*recursos múltiples*". En este modelo, la capacidad de procesamiento del operador está metaforizada como un depósito de recursos de naturaleza distinta correspondientes a diferentes modalidades de tratamiento de la información. Estos recursos pueden ser solicitados simultáneamente siempre y cuando no sean incompatibles para realizar una tarea; por ejemplo, dos tratamientos diferentes, visual y auditivo. Aunque este modelo toma en cuenta el aspecto cualitativo de la información, el aspecto cuantitativo continúa siendo todavía determinante (para más precisiones sobre la noción de carga mental del trabajo, referirse al artículo de esta revista: Cánepa Díaz, C. (2013). Carga mental. *Laboreal*, 9(1), 109-112. http:// laboreal.up.pt/es/articles/carga-mental/.

Aunque las metodologías basadas exclusivamente sobre la teoría de la información no sean más utilizadas hoy en día para estudiar el trabajo, en el pasado han permitido ciertos adelantos en el análisis ergonómico, entre otras cosas, para mejorar los puestos de trabajo y la calidad de las interfaces hombre/máquina: la concepción de sistemas de señalización que toman en cuenta la calidad de los estímulos presentados, la concepción de dispositivos que tienen en cuenta la compatibilidad entre señales y respuestas y las estereotipias, diseño de alarmas que indican las situaciones de riesgo, acondicionamiento de situaciones de trabajo donde los operadores están saturados con demasiada información, etc.

Sin embargo, hoy en día, en los modelos cognitivos del procesamiento de la información aplicados al análisis del trabajo, el aspecto cuantitativo ya no es preponderante. En el análisis de la actividad, se

trata de saber mayormente cual es la significación que los operadores dan a su trabajo: ¿cómo razonan y planifican, porqué adoptan ciertas estrategias para procesar o no la señal, cómo la experiencia anterior influencia el procesamiento de la información, cómo las circunstancias medioambientales, el estado de fatiga del operador, o su estado atencional actúan sobre la situación de trabajo? Actualmente, interesarse en el procesamiento de la información es hacerlo también por las características de los estímulos, por los valores del "ruido"; en otros términos, por las variables individuales y contextuales que influencian el procesamiento de la información.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

AUTOR

JAVIER BARCENILLAS
Université de Lorraine – Metz, UFR Sciences Humaines et Sociales – Metz
Équipe PErSEUs: psychologie Ergonomique et Sociale pour l'Expérience Utilisateurs (EA 7312)
Ile du Saulcy, CS, 60228, 57045 METZ cedex 01, France

Texto original publicado en 2014.

Inserção
Dennis Castra

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

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

1. A primeira é essencialmente centrada sobre o sujeito, em torno de um modelo de acompanhamento, de ajuda, de seguimento.

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

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

Centrado no indivíduo, o primeiro modelo padece de dois limites bem visíveis. Em primeiro lugar, procede essencialmente através de um trabalho sobre as cognições (em sentido amplo: saberes, representações, projectos) bem mais do que sobre as práticas concretas, como se as primeiras gerassem as segundas. Ora, isto constitui um postulado pouco racional para pessoas sem rede social eficaz e que dominam mal os códigos culturais e as normas do mundo do trabalho. É, por isso, que os projectos construídos nestas condições são, por fim, pouco preditivos. Quanto ao segundo limite, ele decorre de uma proposição simples: o comportamento de uma pessoa depende também, e frequentemente depende em proporções importantes, dos contextos e situações onde se encontra. Pode-se, aliás, pensar que o peso da situação é tanto mais determinante quando se trata de um contexto fortemente constrangedor (o que é o caso da empresa) que pesa sobre um indivíduo de poucos recursos. O segundo modelo, que tenta integrar esta intervenção sobre o contexto, é ao mesmo tempo mais "intrusivo" face à empresa: ele está na interface do social e do económico. Sobre um plano mais teórico, pode apoiar-se sobre uma teoria das práticas sociais, como a de comprometimento, por exemplo, onde o primeiro modelo assenta mais sobre uma teoria do conselho, da motivação e do projecto.

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2008.

Inserción
Dennis Castra

El término “Inserción” nació en el contexto particular de la crisis económica que afectó la mayor parte de los países de Europa a finales de los años 70. En la práctica, traduce la dificultad que ciertas categorías de la población tienen en acceder al empleo duradero. Se trataba sobretodo, al principio, de jóvenes sin estudios ni cualificación, y designadamente de algunos países de la UE de origen extranjera; más tarde, dirá respeto a los desempleados de larga duración, a los que tienen más de 50 años, a las mujeres y hoy a todos los beneficiarios de los dispositivos de asistencia. La noción de inserción es bastante amplia en el plano conceptual. Si, por un lado, ella parece próxima al concepto sociológico de integración, por otro lado, evoca también la idea de un lugar a atribuir a un elemento nuevo en un conjunto que no está espontáneamente listo para recibirlo. Como si esta integración no fuese más evidente. Es de resto sobretodo por la referencia a su concepto contrario (el de exclusión) que la palabra tomó todo su sentido.

Desde principios de los años 80, la mayor parte de los países europeos desarrolló políticas orientadas en dirección a estos públicos, aunque la inserción de los jóvenes parezca más problemática en los países latinos y Polonia, que en los países nórdicos y Alemania. En la práctica, se distingue frecuentemente la inserción dicha social (centrada sobre el acceso a los derechos, a la formación, a la salud, a la vivienda...) de la inserción profesional propiamente dicha. Aunque esta distinción parezca, como mínimo, frágil en el plano conceptual (¿como podrá una inserción no ser, como mínimo, social en contextos fuertemente estructurados alrededor de los valores económicos y de las identidades profesionales?), ella deja entrever que en muchos casos las metodologías de inserción serán de hecho nuevas formas del trabajo social, movilizando profesionales de la formación, de la animación y de la acción social clásica. Y es bien la cuestión de los métodos – y de las teorías más o menos implícitas que los sostienen – que interpela el psicólogo o el psico-sociólogo del trabajo y de las organizaciones. Corriendo el riesgo de simplificar, se puede considerar que estos métodos se reparten en dos grandes familias:

1. La primera es esencialmente centrada sobre el sujeto, alrededor de un modelo de seguimiento, de ayuda, de acompañamiento.

Generalmente, la noción de proyecto ocupa un lugar central en este modelo, proyecto en relación al cual se colocarán en práctica acciones de actualización de conocimientos, de formación, asociadas a un trabajo sobre las representaciones, la motivación, la movilización o aún la auto-estima. No raras veces, estas acciones son precedidas o acompañadas de un balance de competencias que es supuesto permitir al sujeto hacer el balance de uno mismo y de su relación con el mundo profesional. Este modelo consiste, por lo tanto, sobretodo en un "trabajo sobre sí" para adaptarse a las expectativas del mundo económico, el cual es asumido como natural, fuera del alcance de la intervención. De acuerdo con este punto de vista, los problemas de inserción son primero problemas del sujeto, sobre quien recae finalmente todo el peso y la responsabilidad de la intervención, al punto de ser definido como no teniendo los recursos suficientes para hacer frente a la situación.

2. Otro modelo consiste en concebir la inserción como un proceso interactivo y sistémico, que pasa primeramente por el establecimiento de relaciones con el mundo del trabajo. El profesional de la inserción tiene por consiguiente previamente construida una importante red de relaciones con las empresas, cuyos puestos de trabajo conoce bien, como conoce también la dificultad para reclutar. Él intervendrá como mediador en el momento de reclutar, para contrariar la sobrecualificación en el momento de la contratación y las discriminaciones diversas que alcanzan ciertas categorías de candidatos. Él desarrolla un acompañamiento en la empresa para favorecer la estabilización en el puesto de trabajo, limitar los riesgos de ruptura y el turn-over. El blanco de la intervención es no apenas el sujeto insertado, pero también, y sobretodo, la gestión de los recursos humanos en la empresa. El profesional de la inserción se define como un especialista del trabajo y de la organización y no apenas en términos de ayuda y de apoyo a las personas en dificultad. Él concibe el mundo profesional como un constructo social y no como un dato natural.

Centrado en el individuo, el primer modelo padece de dos límites bien visibles. En primer lugar, procede esencialmente a través de un trabajo sobre las cogniciones (en sentido amplio: saberes, representaciones, proyectos) más que sobre las prácticas concretas, como si las primeras generasen las segundas. Bien, esto constituye un postulado poco racional para personas sin red social eficaz y que dominan mal los códigos culturales y las normas del mundo del trabajo. Es, por eso, que los proyectos construidos en estas condiciones son, por fin, poco predictivos. En cuanto al segundo límite, él transcurre de una proposición simple: el comportamiento de una persona depende también, y frecuentemente depende en proporciones importantes, de los contextos y situaciones en el que está. Se puede, además, pensar que el peso de la situación es tanto más determinante cuando se trata de un contexto fuertemente consternador (lo que es el caso de la empresa) que pesa sobre un individuo de pocos recursos. El segundo modelo, que intenta integrar esta intervención sobre el contexto, es al mismo tiempo más "intrusivo" frente a la empresa: él está en el interface de lo social y de lo económico. Sobre un plano más teórico, puede apoyarse sobre una teoría de las prácticas sociales, como la de comprometimiento, por ejemplo, donde el primer modelo asienta más sobre una teoría del consejo, de la motivación y del proyecto.

Si quieren realmente honrar su misión, los dispositivos de inserción deben darse los medios para intervenir sobre el mercado de trabajo y sobre las prácticas internas de las empresas. Se puede seguramente postular que los problemas de inserción son primeramente ligados a "faltas" de las personas en causa, lo que orienta hacia posturas reeducativas o terapéuticas. Haciendo esto, se aplican las respuestas tradicionales del trabajo social a una cuestión cualitativamente y cuantitativamente nueva: los públicos de la inserción no son a priori enfermos o deficientes. Como lo dice lindamente CASTEL (las metamorfosis de la cuestión social, Fayard 1995), ¿será propiamente un tratamiento del individuo que conviene a un ciudadano en la plena acepción del término? Seguramente no. Resta inventar una profesionalidad adecuada. En esta contrata, la psicología – por lo menos la que no reduce los problemas societales a problemas de personas – tiene también su palabra.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2008.

J

Jubilação
Corinne Gaudart

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

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

No contexto mais recente, o do pleno emprego no pós-guerra, o modelo industrial fordista produziu um contrato social. Propõe modos de integração/exclusão dos assalariados idosos, baseado numa organiza-

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

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

Este dispositivo ratifica todavia um modelo de desgaste e um mo-

delo do trabalho como degradante da saúde e implica além disso um relativo entendimento entre o empregador e o assalariado sobre as suas condições reais de trabalho. Ora, o trabalho é igualmente indutor de recursos psicológicos e sociais (Clot, 2010) que não deixam de ter consequências na idade em que se deseja partir para a reforma e sobre a própria conceção de uma boa saúde. Molinié (2005) mostra que os fatores tidos em consideração para se aguentar até à idade da reforma, depois dos 50 anos, relacionam-se com a possibilidade de ter um ofício que permita aprender e realizar um trabalho de qualidade. Estes fatores, para os assalariados, contam mais do que os relativos às condições físicas do trabalho mesmo que essas não possam ser ignoradas. O reconhecimento, pelos pares e pela hierarquia, da experiência construída no decorrer do percurso profissional, a possibilidade de poder investi-la na atividade de trabalho, a de aí prosseguir a sua construção, têm não somente uma função protetora mas também de desenvolvimento (Molinié, Gaudart, & Pueyo, 2012). Esta perspetiva incitaria fortemente a ter em conta a centralidade do trabalho nos debates relativos ao tempo da reforma.

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2014.

Jubilación
Corinne Gaudart

Jubilación, una palabra que no deja a nadie indiferente. Condensa en ella sola una multitud de tensiones, conflictos, pero también esperanzas, donde se entrelazan diversos aspectos económicos, sociales, individuales. Mi prisma de ergónoma me incita a examinar dicha palabra no sola, sino en pareja. La jubilación es indisociable del trabajo. En estos tiempos de *"crisis del tiempo"* (Dubar, 2011), en estos tiempos en donde los tiempos sociales se hallan desestructurados, las tensiones se cristalizan en la siguiente pregunta: *¿"A qué edad debe uno jubilarse"*?

Si esta pregunta aparece hoy en día como un problema, no siempre ha sido el caso. De manera radical, primero cuando los trabajadores fallecían en gran número antes de alcanzar la edad para jubilarse. Desde la antigüedad, se observa la mortalidad precoz de los mineros. Ramazzini (1700/1990) cita un informe de Agrícola el cual señala que las mujeres de una región minera tenían hasta siete maridos, dada la esperanza de vida extremadamente corta de éstos. El mismo Ramazzini nota que los vidrieros actúan con sabiduría y prudencia; trabajan 6 meses al año y descansan el resto, y abandonan el oficio a los 40 años ya sea por otra profesión, ya sea para descansar el resto de su vida, debido al desgaste debido al trabajo. Esta doble cuestión, envejecimiento por el trabajo y en relación con el trabajo para fijar la edad de inicio de la jubilación, ha sido retomada en el siglo XIXe con el desarrollo de la industrialización que la hace visible y la plantea de manera más marcada. Se vuelve una preocupación de las corporaciones y asociaciones de trabajadores, y también de la burguesía industrial que teme una baja de producción de los trabajadores mayores y desgastados. Es en esa época que las instituciones de jubilación obrera van a extenderse, y algunas van a fijar un derecho de pensión a una edad dada, para un oficio dado, en relación con el momento en el cual la mayoría ya no podrá trabajar (Cottereau, 1983). Existe así una consciencia basada en el conocimiento práctico de la duración del desgaste en diferentes oficios (Teiger, 1995).

En el contexto más reciente del pleno empleo, en la posguerra, el modelo industrial fordista provee un contrato social. Propone modos de integración/exclusión de los asalariados mayores basado en una organización ternaria de los tiempos sociales y de los ciclos de vida: formación en la juventud, trabajo continuo en la edad adulta, y la jubilación

en la vejez. Los asalariados tienen un contrato de trabajo de por vida, desde el final los estudios y hasta la jubilación. En el marco de ese modelo industrial socialmente considerado como desgastante, el declive progresivo se le asocia a la edad. Frente a este envejecimiento-ocaso, la gestión del personal favorece la antigüedad y la fidelidad, y propone, al menos en las grandes empresas, posibilidades de re- clasificación en puestos denominados "fáciles". El contrato de trabajo se termina por una jubilación a una edad fija y ésta es vivida por los asalariados como un tiempo libre completo (Gaullier, & Thomas, 1990). El tiempo de inactividad acordado a la vejez es indemnizado en forma de jubilación; a cambio de ese derecho al descanso, jóvenes y adultos se reservan un empleo estable y durable (Guillemard, 2010).

Ese ritmo ternario se encuentra hoy completamente desestructurado por la flexibilización de las carreras profesionales, las condiciones del empleo, y al hecho de asociar el inicio de la jubilación a una serie de determinantes económicos y demográficos, relegando las lógicas del oficio o la de los avances sociales a otro plano. La edad de la jubilación se convierte así en una variable de ajuste. El decidir de una edad de inicio de jubilación es racionalizado según los protagonistas (administradores de empresa, actores públicos) invocando tanto un modelo de envejecimiento-ocaso justificando salidas anticipadas, o un modelo envejecimiento-experiencia dejando al asalariado mas tiempo en el empleo. Estas dos formas de racionalización toman muy poco en cuenta el trabajo y su inscripción en las carreras individuales, así como la reivindicación cada vez más fuerte de poder jubilarse en buena salud. En Francia, el establecimiento de un dispositivo de prevención del carácter penoso del trabajo en 2015 [1] permitirá, entre otras cosas, instaurar una cartografía de las carreras o trayectorias profesionales en relación a la exposición a factores de riesgo físicos, es una medida que va en ese sentido. Esto permitirá a los asalariados expuestos, según ciertos criterios decididos de antemano, de iniciar su jubilación antes, de trabajar medio tiempo o de poder beneficiar de formaciones para poder cambiar de puesto.

Este dispositivo ratifica sin embargo un modelo del desgaste y un modelo del trabajo de degración de la salud, e implica además un

relativo entendimiento entre el empleador y el asalariado sobre sus condiciones de trabajo reales. Ahora bien, el trabajo es también portador de recursos psicológicos y sociales (Clot, 2010) que tienen consecuencias en el inicio de la jubilación y en la concepción misma de una buena salud. Molinié (2005) muestra que los factores tomados en cuenta para lograr llegar al inicio de la jubilación, pasados los 50 años, están relacionados con la posibilidad de tener un oficio que favorezca el aprendizaje y el poder desempeñar un trabajo de calidad. Dichos factores, cuentan más para los asalariados que aquellos relativos a las condiciones físicas del trabajo, aunque no se las debe ignorar. El reconocimiento, por parte de sus pares y de la jerarquía, de la experiencia construida a lo largo de la carrera profesional, la posibilidad de poder utilizarla en la actividad de trabajo, como la posibilidad de poder continuar su construcción, no solo tienen una función protectora, sino también de desarrollo (Molinié, Gaudart, & Pueyo, 2012). Esta perspectiva incita fuertemente a tomar en cuenta la centralidad del trabajo en los debates relativos al inicio de la jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

Molinié, A_F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jus-

qu'à la retraite? *Pistes, 7, 1*. http://pistes.revues.org/3254

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

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado en 2014.

Júri
Bernard Prot

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

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

Precisemos esta última ideia pelo recurso a alguns elementos de

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

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

É nos poderosos antagonismos sociais, ideológicos e científicos do

século XIX que convém situar a emergência dos diplomas profissionais, ao mesmo tempo que as novas funções administrativas e as técnicas industriais reconfiguram em profundidade os modos de produção e a organização da vida em sociedade. Em França, a terceira república [1] lança as bases de novas e inéditas modalidades de construção de um sistema nacional que se preocupa com a produção, transmissão e validação dos conhecimentos profissionais, após um século em que as iniciativas na matéria são raras e muito limitadas. As palavras de Durkheim opõem-se então ao ideal individualista da lei de 1792: "Nada é mais falso que este antagonismo que se quis estabelecer entre a autoridade da regra e a liberdade do indivíduo". É "a vida colectiva" que pode manter a regra "para lá das relações efémeras que a encarnam diariamente", para "constituir um sistema de regras que faz falta actualmente" e organizar as condições "de uma ligação a qualquer coisa que ultrapasse o indivíduo" no domínio do trabalho.

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

Brucy, que estudou a história da construção dos diplomas do ensino técnico e profissional em França, relata numerosos exemplos dos desacordos que opõem os protagonistas da criação do Certificado de Aptidão Profissional, um diploma que atravessou todo o século XX. Nestas comissões interroga-se sobre a evolução dos empregos, das técnicas, sobre os conhecimentos primordiais, sobre a duração das formações. O diploma deve validar os conhecimentos "dos que terminaram os seus estudos numa escola", ou, pelo contrário os "que estão ocupados no comércio ou na indústria"? Pretende-se que o diploma seja o mais próximo possível de um tipo de produção industrial ou de uma técnica, cuja mestria é indispensável ao exercício do ofício. Mas se for demasiada-

mente especializado o diploma perde o seu valor para além da bacia de emprego ou de um único tipo de máquinas. Entre o local e o geral, onde estabelecer a norma de referência? Sobre estas perguntas e também para outras, Brucy escreve que a todos os níveis da sociedade, das comissões locais às instâncias de decisão nacionais, "o exame divide". É talvez por isso que ele contribui tanto para fazer sociedade. Com efeito nestas controvérsias, no decurso do tempo, os protagonistas adoptam "verdadeiros princípios de acção" que dirigem a elaboração dos diplomas e das formações.

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

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

O que proibir? As comissões nacionais que elaboram a lei interrogam-se. Do mesmo modo as que constroem os programas de ensino e os referenciais de diplomas devem reconsiderar os conhecimentos a transmitir e a formação dos profissionais. Confrontado com as situa-

ções singulares, o júri local procura por sua vez reencontrar estes princípios gerais. Ele toma a medida da sua validade e dos seus limites face às transformações das técnicas e dos modos de produção que lhe são apresentados aqui e lá. O dilema está no cerne da actividade de um júri, deste ponto de vista. O júri é um "correspondente local" das comissões profissionais consultivas, escreve Werthe. O júri deve realizar a ligação entre o singular e o geral.

O diálogo controverso é o meio desta ligação, quando cada um reconsidera a sua maneira de pensar e de agir e os conceitos gerais que regulam a vida em sociedade, o pensamento individual torna-se um diálogo entre dois géneros sociais, um ponto de desenvolvimento potencial da acção e do pensamento abstracto. Os trabalhos recentes no domínio dos júris de diplomas profissionais sublinham que a existência dos júris consiste em organizar as condições desta dupla libertação, pela qual se poderia melhor compreender e favorecer as reconversões profissionais.

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

Moscovici, S. & Doise, W. (1992). *Dissensions et consensus*. Paris: PUF.

Kaplan, S.-L. (2001). *La fin des corporations*. Paris: Fayard.

Werthe, C. (2003). L'évaluation collective: l'exemple d'un jury de validation des acquis. *L'orientation scolaire et professionnelle,* 3, 245-268.

Clot, Y. & Prot, B., (2003). Expérience et diplôme: *une discordance créa--trice. L'orientation scolaire et professionnelle,* 3, 183-201.

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2008.

Jurado
Bernard Prot

Es conocida la fórmula consagrada: “El jurado se retira para deliberar”. Hay jurados que estudian las cuestiones criminales, otros deciden la atribución de diplomas. Se citan aquí apenas dos tipos de jurados de entre muchos otros, para subrayar que estas asambleas participan en funciones absolutamente esenciales de la organización de nuestras sociedades. Para eso, se aíslan durante un momento más o menos largo. Pero la expresión es engañosa: el aislamiento del jurado no es una ruptura de contacto con la sociedad. Él visa, por el contrario, favorecer la expresión más nítida de las voces divergentes y la confrontación de puntos de vista que pueden existir en la sociedad. Para no ceder al argumento de autoridad de un sólo individuo o de un grupo, es necesario poder hablar, argumentar al amparo de las influencias directas. El jurado debe también resistir a las derivaciones que transcurren de orden institucional. Nemeth recuerda que los jurados de tribunales, que son tan importantes en la sociedad americana contemporánea, se constituyeron inicialmente contra las decisiones profundamente impopulares de la corona británica, antes de la guerra de la independencia. El jurado representa el pueblo.

Es necesario hablar y también interpretar los hechos que se traen al conocimiento de la pequeña asamblea. El lenguaje y la justicia están profundamente relacionadas cuando se trata de poner un poco de orden en los asuntos humanos. En los años 1970, los fundadores de la psicología social mostraron que la expresión de los desacuerdos en un jurado constituye una condición esencial al estudio profundizado de las diferentes dimensiones de la decisión a tomar. Reducir la dimensión de un jurado no es una solución para llegar a una mejor evaluación de la situación. Pero, apoyar un punto de vista minoritario que vuelve a dar vigor al debate y constituye finalmente una prueba de calidad en el proceso de toma de decisión. La legitimidad social del jurado está igualmente mejor establecida, si en su seno están presentes las divisiones que existen también en la sociedad. Los miembros del jurado pueden así intentar liberarse de sus preconceptos respectivos, a fin de tomar una decisión cualificada en lo que se refiere a lo “deliberado”. Indiscutiblemente, escriben Moscovici e Doise, dialogar produce buenos resultados, guiando viejos hábitos de pensamiento para nuevos canales”.

Precisemos esta última idea por el recorrido a algunos elementos

de historia. La palabra jurado no tiene solamente una fuente judicial, tiene una fuente importante en los medios profesionales. Con efecto, en el siglo XII, es "jurado" (zyre) el que prestó juramento, para convertirse en maestre de corporación, tras diversas etapas probatorias. Jurados elegidos administran la corporación, componen un "cuerpo de jurados" que controla la totalidad del proceso de producción en un dado dominio, desde la compra de las materias-primas hasta la comercialización del producto acabado. Para aprehender la mutación profunda que condujo a los jurados contemporáneos, es necesario recordar que las corporaciones asumen un lugar considerable en la organización del oficio, pero también en la iglesia, que ellas financian, y aún en las asambleas locales que prefiguran nuestros municipios. Dios, la política y el trabajo están interconectados, si no confundidos, en el ejercicio del poder de estos jurados. En el siglo XVI, ciertos jurados se habían convertido en verdaderos oligárquicos. El siglo de las luces y la Revolución francesa rechazan esta confusión de autoridades. El juramento debe comprometer cada uno en relación a sus pares, en nombre de la historia compartida por los hombres. Laicizada, la función del jurado se convierte en una responsabilidad colectiva frente al futuro, que cada miembro asume a título personal.

Pero este ideal revolucionario deja abierto un inmenso problema en los medios profesionales, como lo realza particularmente el historiador Kaplan. La ley suprime las corporaciones y permite "a cualquier persona hacer tal negocio, ejercer tal profesión, arte u oficio que ella considerará bueno". Sin embargo, luego las calles de Paris se hacen impracticables y peligrosas, cuando cada uno se autoproclama cochero y conduce los remolques para ganarse su vida y cultivar su libertad individual. A la luz de este pequeño ejemplo, se puede medir la amplitud del problema: no nos improvisamos como profesionales. La legislación revolucionaria abandona partes enteras de la organización de la producción, de la transmisión de conocimientos profesionales. No existe más que "intereses individuales y el interés general de la cosa pública" escribe sin ambigüedad el Chapeleiro, en 1791. En este contexto, la existencia de un jurado constituido con profesionales es una herejía, dado que una simple reunión de compañeros ya es considerada como

un freno al libre ejercicio de la ciudadanía. Es en los poderosos antagonismos sociales, ideológicos y científicos del siglo XIX que conviene situar la emergencia de los diplomas profesionales, al mismo tiempo que las nuevas funciones administrativas y las técnicas industriales reconfiguran en profundidad los modos de producción y la organización de la vida en sociedad. En Francia, la tercera república [1] lanza las bases de nuevas e inéditas modalidades de construcción de un sistema nacional que se preocupa con la producción, transmisión y validación de los conocimientos profesionales, tras un siglo en que las iniciativas en la materia son raras y muy limitadas. Las palabras de Durkheim se oponen entonces al ideal individualista de la ley de 1792: "Nada es más falso que este antagonismo que se quiso establecer entre la autoridad de la regla y la libertad del individuo". Es "la vida colectiva" que puede mantener la regla "más allá de las relaciones efímeras que la encarnan diariamente", para "constituir un sistema de reglas que hace falta actualmente" y organizar las condiciones "de una conexión a cualquier cosa que supere al individuo" en el dominio del trabajo.

La función de jurado profesional empieza entonces una nueva vida, sobre bases completamente nuevas. Al contrario del modelo de las corporaciones que se sofocó en el conformismo endógeno, el jurado establecerá su legitimidad sobre instancias que reúnen las fuerzas heterogéneas de participantes que fueron reunidos para que sus concepciones y sus intereses sean divergentes: los representantes de los medios patronales, de los sindicatos y los responsables del sistema de formación. El jurado no tiene ya el monopolio del oficio, su función está reglamentada dentro del sistema de los diplomas que, tal como el sistema jurídico, se rige por la ley.

Brucy, que estudió la historia de la construcción de los diplomas de la enseñanza técnica y profesional en Francia, relata numerosos ejemplos de los desacuerdos que oponen a los protagonistas de la creación del Certificado de Aptitud Profesional, un diploma que atravesó todo el siglo XX. En estas comisiones se interroga sobre la evolución de los empleos, de las técnicas, sobre los conocimientos primordiales, sobre la duración de las formaciones. ¿El diploma debe validar los conocimientos "de los que han terminado sus estudios en una escuela", o, por el contrario los "que están ocupados en el comercio o en la industria"?

Se pretende que el diploma sea lo más cercano posible de un tipo de producción industrial o de una técnica, cuya maestría es indispensable al ejercicio del oficio. Pero si fuese demasiadamente especializado el diploma pierde su valor más allá de la cuenca de empleo o de un único tipo de máquinas. Entre lo local y lo general, ¿donde establecer la norma de referencia? Sobre estas preguntas y también para otras, Brucy escribe que a todos los niveles de la sociedad, de las comisiones locales a las instancias de decisión nacionales, "el examen divide". Es talvez por eso que él contribuye tanto para hacer sociedad. Con efecto en estas controversias, en el transcurso del tiempo, los protagonistas adoptan "verdaderos principios de acción" que dirigen la elaboración de los diplomas y de las formaciones.

Los juristas subrayan también que las reglas de derecho no son independientes unas de otras. Son fundadas sobre una idea profunda, que no puede realmente ser definida, la idea de dignidad humana. Recientemente, en el dominio de los diplomas en Francia, se consideró de la misma forma que los conocimientos adquiridos en formación y los conocimientos desarrollados en el trabajo debían ser validados o no validados a partir de un mismo diploma, aunque no fuesen idénticos, porque deben ser considerados como la misma dignidad. La dignidad no se define de una vez para siempre, ella no es la de un individuo, pero se estabiliza más o menos en un género social. En el trabajo, la dignidad se define en las condiciones reales de ejercicio de un oficio, en los recursos técnicos, en las contradicciones en las cuales los profesionales trabajan. Trabajar, es no solo realizar la producción prevista, pero también definir puntos de vista compartidos sobre el éxito y el fracaso, el bello gesto y la falta de destreza, la acción digna y la indigna.

Un ejemplo junta a todos estos niveles, tanto en el plan jurídico como en el de los conocimientos: durante el siglo XX, las nuevas posibilidades técnicas de la medicina cuestionan las fronteras de lo que es posible en materia de procreación, así como en los cuidados a los pacientes en fin de vida. El debate social es relanzado sobre estas conductas sociales: ¿hasta donde se permite ir? ¿Qué prohibir? Las comisiones nacionales que elaboran la ley se interrogan. De la misma forma las que construyen los programas de enseñanza y los referenciales de diplomas deben

reconsiderar los conocimientos a transmitir y la formación de los profesionales. Confrontado con las situaciones singulares, el jurado local intenta a su vez reencontrar estos principios generales.

Él toma la medida de su caducidad y de sus límites frente a las transformaciones de las técnicas y de los modos de producción que le son presentados aquí y allí. El dilema está en el meollo de la actividad de un jurado, de este punto de vista. El jurado es un "corresponsal local" de las comisiones profesionales consultivas, escribe Werthe. El jurado debe realizar la conexión entre lo singular y lo general.

El diálogo de controversia es el medio de esta conexión, cuando cada uno reconsidera su forma de pensar y de actuar y los conceptos generales que regulan la vida en sociedad, el pensamiento individual se convierte en un diálogo entre dos géneros sociales, un punto de desarrollo potencial de la acción y del pensamiento abstracto. Los trabajos recientes en el dominio de los jurados de diplomas profesionales subrayan que la existencia de los jurados consiste en organizar las condiciones de esta doble liberación, por la cual se podría mejor comprender y favorecer las reconversiones profesionales.

La ley, así como el conocimiento, encuentra o pierde sus significados en esta actividad de normatividad, según el término de Canguilhem, que subraya por esa vía el trabajo colectivo de renovación de las normas. Es necesario pensar este reto en el contexto de sistemas jurídicos y de sistemas de diplomas implicados en la reconfiguración europea. La estandarización puede convertirse en una normalización asegurada por especialistas, los particularismos culturales pueden convertirse en refugios de identidad. Concientes de estos retos, puede apreciarse la función insustituible de los jurados: cuando las leyes y los conocimientos deben transponer fronteras, más que nunca, es útil organizar lugares de deliberación, donde las discordancias creadoras permiten la emancipación en relación a los pensamientos fijos de todas las órdenes, tanto de los individuos como de las más amplias ideologías.

Se prestará al jurista Supiot, esta fórmula determinante para la actividad de los jurados: "El Derecho no es la expresión de una Verdad revelada por Dios o descubrimiento por la Ciencia; no es más que un simple instrumento que podría considerarse a la medida de la eficacia (¿eficaz

para quien?). Como los instrumentos de medida de la Melencholia de Dürer, él sirve para aproximar, sin nunca poder alcanzarla, una representación justa del mundo".

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

Moscovici, S. & Doise, W. (1992). *Dissensions et consensus*. Paris: PUF.

Kaplan, S.-L. (2001). *La fin des corporations*. Paris: Fayard.

Werthe, C. (2003). L'évaluation collective: l'exemple d'un jury de validation des acquis. *L'orientation scolaire et professionnelle,* 3, 245-268.

Clot, Y. & Prot, B., (2003). Expérience et diplôme: *une discordance créa--trice. L'orientation scolaire et professionnelle,* 3, 183-201.

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

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

NOTAS

[1] Las dos primeras Repúblicas tuvieron una existencia muy corta: la I República duró doce años, durante la Revolución Francesa (1792-1804), la II República tuvo una duración de cuatro años, de 1848 a 1852. La III República inscribió definitivamente el país en un régimen democrático.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2008.

K

Karasek Marianne Lacomblez e Nicole Vézina

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

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

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

revelar-se-iam mais fonte de tensões, os outros dois colocando-se sucessivamente sobre um eixo interpretativo de "nível de actividade", que apresenta um balanço dos mais positivos para os casos de forte pedido e de forte latitude decisional.

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

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

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

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

Na transposição do acordo-quadro europeu de 2004 [1] que visa melhor prevenir o stress nas empresas, os parceiros sociais de alguns países quiseram suprimir qualquer referência ao "stress positivo", porque isso acabaria por aceitar que se possa conceber situações de trabalho que conduzem a ultrapassar os seus limites a longo prazo.

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

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

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

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

No contexto da implantação de novas organizações do trabalho, quer seja em módulos ou células, a tendência é frequentemente de

deixar as equipas tomar um certo número de decisões sobre a gestão interna da produção, uma outra componente positiva da latitude decisional de Karasek e de Theorell (1990). No entanto, o aumento deste tipo de autoridade decisional (repartição das tarefas, ordem dos lotes, disciplina, por exemplo) não é sempre sinónimo de um maior controlo sobre as exigências do trabalho e pode mesmo trazer mais stress, como nos casos em que os trabalhadores não receberam nem os meios, nem a formação necessários (Vézina et al., 2003).

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

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

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

No âmbito desta abordagem, considera-se a especificidade das condições de trabalho como quase insignificante, porque o objectivo essencial é colocar em evidência "leis fundamentais" que presidem à relação do indivíduo com o seu trabalho. É necessário contudo subli-

nhar que o grau de generalidade dos itens propostos transporta então as respostas para o plano das atitudes "conceptuais", como o dizia Jean Marie Faverge, distinguindo-as das "operatórias" porque umas organizam "uma visão do mundo exterior, por associação, estruturação, procura de uma coerência no sistema de representação do lugar ocupado por nós neste mundo" (Faverge, 1967, p. 87, tradução livre) e as outras ancoram a análise no que caracteriza efectivamente as situações de trabalho. Pode-se concluir que o modelo *demand-control* é o resultado de uma escolha metodológica que acaba por nos transmitir, essencialmente, informações relativas à forma como os trabalhadores se situam globalmente, numa certa época e em certos países, face ao que o mundo do trabalho exige deles.

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

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

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

sional, acabar-se-ia por esquecer que o espaço de controlo em questão é, na verdade, predefinido.

Em jeito de conclusão, coloca-se a tónica sobre o facto de Robert Karasek ter desenvolvido um modelo de compreensão das situações de trabalho que contribuiu grandemente para fazer evoluir o debate, mas é importante salientar os elementos do sistema que não são tomados em consideração ou aqueles que podem ser mal interpretados. Por um lado, os investigadores que se limitam a este modelo podem ser impedidos de identificar os determinantes do trabalho a transformar para proteger a saúde. Por outro lado, apesar do interesse de utilizar questões estandardizadas que permitem comparar os estudos entre elas, não podemos deixar de constatar que as diferentes questões propostas para construir os índices do modelo não são sempre apropriadas às diferentes situações de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

AUTORES

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

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

Texto original publicado em 2008.

Karasek Marianne Lacomblez y Nicole Vézina

El modelo *demand-control* de Robert Karasek (1979) fue uno de los más mencionados en los trabajos que tomaron como objeto de investigación el stress en el trabajo, o aún de los que se dedicaron al estudio de los efectos del trabajo sobre el estado de salud y bienestar de los asalariados.

Karasek quiso contribuir para un análisis menos grosero de las características del entorno del trabajo, demostrando que es esencial distinguir: por un lado, los factores correspondientes a lo que se espera del trabajador, a lo que se le "pide"; y por otro lado, los factores relativos a lo que él designa por *discreción* o la latitud de decisión, es decir, todo lo que la organización del trabajo genera, y que se revela al nivel del trabajador, dándole – o no – los medios para decidir como responder de forma adecuada a ese pedido. Él considera que "la latitud decisional del trabajo de cada uno es el constreñimiento que modula la descarga de stress o la transformación de este en energía hacia la acción" (Karasek, 1979, p. 287, traducción libre).

El análisis se apoya sobre los datos que resultan de estudios conducidos en los Estados Unidos y en Suecia, con la participación de sujetos ocupantes de puestos de cuello blanco y esencialmente masculinos porque "otras investigaciones indicaron que la relación entre trabajo y estado mental es frecuentemente más compleja para las mujeres, en razón de la solicitud adicional del trabajo en casa" (Karasek, 1979, p. 289, traducción libre). Se recorrió a encuestas organizadas alrededor de 6 grupos de ítems: del lado de las variables independientes, ítems relativos a los "pedidos" transmitidos al trabajador y a la latitud decisional; del lado de las variables dependientes, ítems que tienen por objetivo evaluar el eventual estado de agotamiento y de depresión, así como los indicadores que, en los Estados Unidos, procuraron evaluar la satisfacción en el trabajo y en la vida en general, mientras que en Suecia las cuestiones se referían al consumo de somníferos y de tranquilizantes así como a una estimativa del número de días de enfermedad.

Los resultados diferencian cuatro tipos de empleos, que son de hecho la consecuencia del cruce de las dos variables independientes: situaciones en las cuales el pedido y la latitud son convergentes (pedido y latitud débiles o pedido y latitud elevados) o situaciones donde divergen

(débil pedido y fuerte latitud o fuerte pedido y débil latitud). Estos últimos se revelarían más fuente de tensiones, los otros dos colocándose sucesivamente sobre un eje interpretativo de "nivel de actividad", que presenta un balance de los más positivos para los casos de fuerte pedido y de fuerte latitud decisional.

La conclusión general es, desde luego, evidente para el autor: la satisfacción más elevada está asociada a los "empleos activos" que asocian los desafíos de una respuesta a un fuerte pedido y de un buen uso del juicio y de la *discreción*. Y dado que se comprende mejor siempre la perspectiva de un análisis cuando ella nos refiere a lo que se opone, se subraya que las últimas líneas del artículo fundador del modelo *demand-control* hacen mención a Frederick Taylor, al cual Karasek opone propuestas en la concepción de la organización del trabajo, que asientan sobre el alargamiento de las latitudes de decisión, "independientemente de los cambios en el peso del pedido" (Karasek, 1979, p. 303, traducción libre).

Cabe aún recordar que, tras críticas que han sido emitidas y aportaciones diversas, el modelo integró más tarde varias dimensiones que lo enriquecieron de una otra atención atribuida, por ejemplo, al apoyo social (designadamente el de los compañeros y de la jerarquía) o a la inseguridad del empleo. Este modelo *demand-control* es, sin lugar a dudas, el fruto de una larga pesquisa, integrada en el conjunto de los estudios que se sitúan en el campo de investigación en cuestión, conduciendo con seriedad, tratado e interpretado con la preocupación del rigor, de la precisión y de la prudencia – y el artículo que citamos es de eso muestra. Estas cualidades contribuyen para explicar el éxito de la aportación de Robert Karasek que inspiró nuevas formulaciones que se querían más próximas de lo que las constataciones parecían dar a ver. Así se utilizó mucho las nociones de "stress negativo" – *distress* – y de "stress positivo" – eustress – a fin de distinguir los casos en que la persona entiende la situación como amenazadora, en cuanto considera no disponer de los recursos necesarios para hacerle frente, de los casos en que la persona enfrente la situación como un desafío que exigirá la movilización de recursos de que dispone. Se reencuentra efectivamente la idea de la latitud como variable que transforma el stress en energía para la acción.

Pero donde están los límites, ¿en el lugar de trabajo, de un *eustress*?

En la transposición del acuerdo-marco europeo de 2004 [1] que visa mejor prevenir el stress en las empresas, los socios sociales de algunos países quisieron suprimir cualquier referencia al “stress positivo”, porque eso acabaría por aceptar que se pueda concebir situaciones de trabajo que conducen a superar sus límites a largo plazo.

Además, en conformidad con el paradigma definido, se esperaría que situaciones que presentan características de buen control sobre las exigencias del trabajo, no fuesen propicias a un stress negativo para los que ahí ejercen su actividad. Ahora, una investigación muestra que, tendencialmente, respuestas a cuestiones relativas a la latitud de decisión, revelando un buen dominio de las condiciones en que se ejerce la actividad, pueden ser asociadas, de forma significativa, a una constatación de *distress* (Torres, 2006).

Otro estudio obtiene resultados no coherentes entre la latitud decisional, medida a través de los índices sobre la autoridad decisional y el uso de las habilidades propuestas más tarde por Karasek y Theorell (1990), y el margen de maniobra de trabajadoras manuales descrita por los ergónomos en un contexto donde la organización del trabajo crea “situacionescuello de botella” (Vézina et al., 2003).

La cuestión es por lo tanto esta: ¿qué miden los índices de Karasek, que factores no tiene él en cuenta, de que trabajador habla él y frente a qué dilema lo pone?

En los índices elaborados por Karasek y Theorell (1990), se define sistemáticamente el uso de las habilidades como una componente positiva de la latitud decisional. Así, cuanto más una persona las utiliza, más su latitud será considerada elevada. Haciendo referencia a los estudios de Teiger, Laville e Duraffourg (1974) sobre el trabajo repetitivo y, en este seguimiento, los de numerosos investigadores, estas dos características del trabajo no andan necesariamente a la par y el trabajo en cadena, aunque muy constreñido (sin latitud decisional), puede exigir mucha habilidad y movilizar una gran creatividad para conseguir realizar el trabajo respetando las exigencias de velocidad y de calidad.

En el contexto de la implantación de nuevas organizaciones del trabajo, ya sea en módulos o en células, la tendencia es frecuentemente de dejar que los equipos tomen un cierto número de decisiones sobre

la gestión interna de la producción, una otra componente positiva de la latitud decisional de Karasek y de Theorell (1990). Sin embargo, el aumento de este tipo de autoridad decisional (reparto de las tareas, orden de los lotes, disciplina, por ejemplo) no siempre es sinónimo de un mayor controlo sobre las exigencias del trabajo y puede mismo traer más stress, como en los casos en que los trabajadores no han recibido ni los medios, ni la formación necesarios (Vézina et al., 2003).

Las situaciones de trabajo son muy variables y se puede preguntar si las respuestas obtenidas para calcular el nivel de cada uno de los índices de la latitud decisional va siempre en el sentido inicialmente previsto por los creadores del modelo *demand-control*. Parece que un uso no adaptado de las cuestiones y de los índices de este modelo puede conducir a una interpretación errónea de los resultados.

El margen de maniobra, un concepto vecino de lo de latitud decisional, es un concepto fundador en ergonomía de la actividad (Guérin & coll., 2006), siendo muy importante bien definirlo para mejor evaluarlo. Durand & coll. (2008) han intentado hacer un balance de todos los indicadores del margen de maniobra de un trabajador que regresa al trabajo tras una ausencia debida a una lesión. Ellos identificaron un gran número de indicadores pertenecientes a diferentes categorías (condiciones de trabajo, actividad, características personales, etc.), pero sobretodo, ellos han desarrollado el concepto de margen de maniobra efectiva. Por ejemplo, aún que una persona pueda elegir de entre varios instrumentos, ¿están reunidas las condiciones para que pueda realmente utilizarlos?

En el modelo de Karasek, considerando que la discreción dejada al trabajador soluciona cualquier problema que estaría en relación con las fuentes potenciales de “tensión” en el lugar de trabajo, los “detalles” de los constreñimientos de la actividad pueden no ser objeto de un análisis atento. Sin embargo, estos son pasibles de impedir de asumir el ejercicio de una autonomía esperada, o mismo exigida.

En el ámbito de este planteamiento, se considera la especificidad de las condiciones de trabajo como casi insignificante, porque el objetivo esencial es poner en evidencia “leyes fundamentales” que presiden a la relación del individuo con su trabajo. Es necesario sin embargo subrayar que el grado de generalidad de los ítems propuestos transporta

entonces las respuestas para el plano de las actitudes "conceptuales", como lo decía Jean Marie Faverge, distinguiéndolas de las "operatorias", porque unas organizan "una visión del mundo exterior, por asociación, estructuración, procura de una coherencia en el sistema de representación del lugar ocupado por nosotros en este mundo" (Faverge, 1967, p. 87, traducción libre) y las otras anclan el análisis en lo que caracteriza efectivamente las situaciones de trabajo. Se puede concluir que el modelo *demand-control* es el resultado de una elección metodológica que acaba por transmitirnos, esencialmente, informaciones relativas a la forma como los trabajadores se sitúan globalmente, en una cierta época y en ciertos países, frente a lo que el mundo del trabajo exige de ellos.

Para rematar esta crítica, destacamos que predefiniendo de esta forma las cuestiones que han sentido para evaluar el bienestar en el trabajo, Robert Karasek tomó efectivamente posición y designó lo que debería cambiar. Es probablemente otra razón del éxito de su aportación: su análisis fue llevada "por el aire del tiempo", aquél que sopló, desde finales de los años 70, sobre la mayoría de las empresas en estado de reorganización permanente y que legitima el hecho de quererse garantizar aquellos (y aquellas...) que se muestran más aptos a acompañar la evolución y los objetivos de los proyectos – cualquier que sea el peso del pedido...

Y de hecho, el asalariado "equilibrado", que emerge del modelo *demand-control*, no revela ninguna insuficiencia que lo impediría ser "proactivo": él se interesa por todo lo que le permitirá asumir bien la función que le fue atribuida, procurando tener el control de los factores que podrían interferir con el buen desarrollo de su actividad.

Se subraya aún que el dilema que se presenta al trabajador no es, de ninguna forma, el de un debate relativo a las opciones de la empresa, a la división del trabajo que ahí prevalece, a la justificación de los cambios técnicos y organizacionales o a los riesgos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. En este modelo, el asalariado no es el protagonista de un debate, de una negociación, de un lugar donde su punto de vista sobre las situaciones de trabajo es esencial para su mejora. Es seguramente una constatación que vale para la mayoría de las políticas de gestión de los recursos humanos; pero al hablarse mucho

de latitud decisional, se acabaría por olvidar que el espacio de control en cuestión es, en verdad, predefinido.

En forma de conclusión, se pone la tónica sobre el hecho de Robert Karasek haber desarrollado un modelo de comprensión de las situaciones de trabajo que ha contribuido grandemente para hacer evolucionar el debate, pero es importante destacar los elementos del sistema que no son tenidos en consideración o aquellos que pueden ser mal interpretados. Por un lado, los investigadores que se limitan a este modelo pueden ser impedidos de identificar los determinantes del trabajo a transformar para proteger la salud. Por otro lado, a pesar del interés de utilizar cuestiones estandardizadas que permiten comparar los estudios entre ellas, no podemos dejar de constatar que las diferentes cuestiones propuestas para construir los índices del modelo no siempre son apropiadas a las diferentes situaciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

AUTORES

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

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

Texto original publicado en 2008.

Kronos
Raoni Rocha

Definição e breve histórico

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

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

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

aplicam o Kronos para estudar o rodízio de equipes de montagem na indústria aeronáutica, ilustrando a dinâmica na qual essas equipes realizam rodízios entre si e propondo princípios para a organização deste rodízio. Rocha, Mollo e Daniellou (2014), por fim, utilizam o Kronos para avaliar a evolução do discurso sobre a segurança durante a implantação de um método de desenvolvimento de cultura de segurança numa empresa francesa de distribuição de energia elétrica e gás.

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

Como funciona o Kronos?

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

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

Por exemplo, se desejamos conhecer os deslocamentos de uma secretária nas diferentes salas em que ela trabalha, podemos denominar a classe de observável como "Local" e as subcategorias como "Recepção", "Escritório 1" e "Escritório 2", etc. Durante a observação, o observador registra as mudanças de local e o momento das mudan-

ças. O período e a duração em cada um dos locais serão determinados pelo intervalo entre o local atual e o próximo local. Podemos, assim, ler cronologicamente os deslocamentos dessa secretária, observando quando e por quanto tempo ela permaneceu em cada um dos locais definidos no protocolo.

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

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

Quais as principais contribuições e os principais limites do Kronos?

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

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

Os elementos do gráfico podem, num segundo momento, ser formalizados através de indicadores estatísticos de durações de estado.

Podemos obter estatísticas relacionadas tanto com a duração dos estados (ex.: uma secretária passa 30% do tempo observado na recepção, 40% do tempo observado no escritório 1 e 30% do tempo observado no escritório 2), quanto com a distribuição dos estados (ex.: um funcionário de lavanderia realiza a atividade de lavar a roupa poucas vezes, mas durante muito tempo, e a atividade de passar a roupa muitas vezes durante pouco tempo). As estatísticas permitem, também, que vejamos as relações de simultaneidade das observáveis escolhidas, nos casos em que há mais de uma classe de observável definida (ex.: uma secretária permaneceu 25% do tempo observado *organizando agenda na recepção* ou 17% do tempo em *atendimento ao telefone no escritório 1*).

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

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

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

complexas, é interessante que se busque definir observáveis exclusivas (e excludentes entre si) que permitam responder às exigências de um referencial temporal não ambíguo.

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

Estryn-Behar, M., Chaumon, E., Garcia, F., Milanini-Magny, G., Bitot, Th., Ravache, A.E., & Deslandes, H. (2011). Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie. *Activités, 8*(1), pp. 77-103, http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf

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

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

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

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

AUTOR

RAONI ROCHA
Curso de Engenharia de Saúde e Segurança
Laboratório de Ergonomia
Universidade Federal de Itajubá - Campus Avançado Itabira
Rua Irmã Ivone Drumond, nº 200, Distrito Industrial II
Itabira MG, Brasil

Texto original publicado em 2015.

Kronos
Raoni Rocha

Definición y breve histórico

Kronos, o Actogram Kronos, es un *software* de soporte al análisis del trabajo, que hace visible *la evolución de actividades laborales a lo largo del tiempo*, en periodos cortos o largos. Mediante registros automáticos de la fecha y hora, se puede obtener gráficos y datos estadísticos sobre la duración y las transiciones de variables previamente definidas por un observador.

Desarrollado por Alain Kerguelen, Kronos fue lanzado oficialmente el 2001, en francés e inglés, con el propósito de responder a las necesidades de ergónomos y psicólogos del trabajo en proyectos de análisis de la actividad (Kerguelen, 2008). En 2012, se renovó totalmente la interfaz del programa, haciendo el acceso a las funciones más sencillo y interactivo. En 2014, surgió la versión en portugués de esta herramienta, tanto para el *software*, como para su manual de instrucciones.

Aún que solo fue lanzado oficialmente el 2001, el *software* ya estaba desarrollado desde el inicio de los años 90 (Kerguelen, 1991) y, desde entonces, ha sido aplicado de distintas maneras y en distintas ocasiones. Duarte (1994), uno de los primeros que lo hizo, utiliza Kronos en el desarrollo de la crónica de la actividad de un operador de sala de control en una refinaría de petróleo, intentando mostrar las regulaciones y estrategias que él realizó en una situación calma y en una situación perturbada. Mediante Kronos, Assunção (2004) justifica las secuencias de operaciones y posturas adoptadas por cajeros en un hipermercado, contraponiendo enfoques tradicionales que identifican y prescriben las "posturas correctas" que los trabajadores deben adoptar. Estryn-Behar *et al.* (2011), en el estudio de agentes de una institución de acogida de personas mayores, utilizaron Kronos como soporte para demostrar como la organización del trabajo determina la manera en la cual estos agentes pueden llevar a cabo sus tareas. Delgoulet, Weill-Fassina y Mardon (2011) desarrollaron un estudio que intentó comprender en qué medida las condiciones de trabajo de agentes de guarderías constituían fuentes de dificultades para ellos (en términos de consecuencias físicas y psicológicas), mostrando los resultados a través de Kronos. Le Bris y Barthe (2013) aplican el Kronos para estudiar la rotación de equi-

pos de montaje en la industria aeronáutica, ilustrando la dinámica de rotación entre los miembros de esos equipos y proponiendo principios para la organización de esa rotación. Por último, Rocha, Mollo y Daniellou (2014) utilizan Kronos para evaluar la evolución del discurso sobre la seguridad durante la implementación de un método de desarrollo de una cultura de seguridad en una empresa francesa de distribución de energía eléctrica y gas.

Con base en los distintos objetivos con los cuales se aplicó Kronos, este articulo pretende además de definirlo, mostrar resumidamente su funcionamiento, sus principales aportaciones y sus límites prácticos.

¿Cómo funciona Kronos?

La utilización de Kronos se poder hacer a través de observación directa *in situ* o *a posteriori*. Las observaciones *in situ* se realizan mediante el *actopalm*, una parte de Kronos desarrollada específicamente para *palmtops* o PDAs *(Personal Digital Assistant)*, ordenadores de dimensiones reducidas, que suelen caber en un bolsillo o en la mano del observador. Las observaciones *a posteriori* se realizan mediante el análisis de grabaciones vídeo de la actividad, que pueden integrarse en Kronos.

La utilización del *software*, sea *in situ* o *a posteriori*, exige la comprehensión de dos conceptos básicos: "protocolos de descripción" y "clases de observable". Un protocolo de descripción consiste en una tabla de códigos de eventos definidos por el observador para leer sus variables (o observables). Este protocolo permite organizar las observables en estructuras jerárquicas que se subdividirán en subcategorías. Al elemento jerárquicamente más alto del conjunto de observables definidas en el protocolo se denomina "clase de observable". Esta es una función que permite asociar un evento a una duración: cada evento genera un estado que se verá interrumpido por otro evento de la misma clase de observable.

Por ejemplo, se queremos conocer los desplazamientos de una secretaria en las distintas salas en las que trabaja, podemos denominar a la clase de observable "Ubicación" y a las subcategorías "Recepción", "Oficina 1" y "Oficina 2", etc. Durante la observación, el observador re-

gistra los cambios de ubicación y el momento en el que suceden. El período y la duración en cada ubicación se determinarán a través del intervalo entre la ubicación actual y la ubicación siguiente. Así, es posible leer cronológicamente los desplazamientos de esa secretaria, observando cuando y durante cuanto tiempo permaneció en cada ubicación definida en el protocolo.

Asimismo es posible definir más que una variable para la observación. Volviendo al ejemplo anterior, se pueden observar simultáneamente la *ubicación* con la *actividad* desarrollada por la secretaria (p. ej., organización de la agenda, atención al cliente por teléfono, servicio al cliente, etc.). Para ello, es necesario definir al menos dos clases de observables – como "Ubicación" y "Actividad" – y las subcategorías de cada una de ellas – como "Recepción", "Oficina 1" y "Oficina 2" (para Ubicación) y "Organización de la agenda", "Atención al cliente por teléfono", "Servicio al cliente" (para Actividad).

Además de la ubicación y la actividad, otras clases de observables (y subcategorías) comúnmente utilizadas con Kronos son "tipos de comunicación" ("verbal", "gestual", etc.), "dirección de la mirada" ("hacia la máquina X", "hacia el compañero Y", "hacia el aparato Z") y "postura" ("de pie", "sentado", "inclinado", etc.).

¿Cúales son las principales aportaciones y los principales límites de Kronos?

Las principales aportaciones de este *software* se relacionan con la visualización del trabajo mediante gráficos y la obtención de estadísticas de las variables.

Los gráficos permiten una representación del desarrollo temporal de una determinada variable. Se puede verificar visualmente, por ejemplo, qué actividades se realizaron más, en qué ubicación estuvo un trabajador específico, o cuál el movimiento más solicitado. Esos gráficos son personalizables: se puede escoger el periodo que se exhibirá, el modo de visualización por clase de observable (líneas, motivos, primer plano o plano de fondo, etc.) y las propiedades de la presentación por categoría (colores, espesor de las líneas, etc.).

Se pueden formalizar los elementos del gráfico, en un segundo momento, mediante indicadores estadísticos de duraciones de estado. Podemos obtener estadísticas relacionadas con la duración de los estados (p. ej., una secretaria pasa 30% del tiempo observado en la recepción, 40% del tiempo observado en la oficina 1 y 30% en la oficina 2), y asimismo con la distribución de los estados (p. ej., un trabajador de una lavandería realiza la actividad de lavar la ropa pocas veces, pero durante mucho tiempo, y la actividad de planchar la ropa muchas veces, durante poco tiempo). Las estadísticas también permiten la observación de las relaciones de simultaneidad de las observables escogidas, en los casos donde hay más que una clase de observable definida (p. ej., una secretaria permaneció 25% del tiempo observado *organizando la agenda en la recepción* o 17% del tiempo observado en *atención al cliente por teléfono en la oficina 1*).

Kronos es, por lo tanto, una herramienta extremadamente útil en la recogida de datos sobre el trabajo, ya que posibilita la observación de la evolución de las variables relacionadas con la actividad realizada. Una evolución que se hace tanto en la forma visual, a través de los gráficos, como en la forma numérica, a través de las estadísticas facilitadas.

Aunque el *software* es eficaz en la recogida de datos sobre el trabajo, Kerguelen (2008) revela que también presenta algunos límites y cautelas que se deben considerar.

La primera cautela se refiere a la definición de las observables. En algunas situaciones, esa definición puede ser clara desde el punto de vista de los índices visuales, pero puede, aún así, no corresponder a una descripción apropiada según los objetivos del trabajador. Imagínese, por ejemplo, una operadora que trabaja en una máquina para fabricar piezas de metal. Sus funciones son alimentar la máquina, separar las piezas, controlar la calidad, descartando las piezas defectuosas, limpiar las piezas, etc. Cada una de esas actividades es, entonces, definida en el protocolo de descripción como “Alimentación”, “Separación”, “Control” y “Limpieza”. Durantes las discusiones con la operadora se verifica que la actividad de descartar las piezas (definida como “Control”) no se limita solo al periodo de control de calidad, sino también al de la separación de las piezas. El riesgo está en el hecho de que al confiar exclusivamen-

te en las observables definidas por el observador, se puedan producir representaciones erróneas del trabajo real de la operadora. Para evitar ese tipo de situaciones, principalmente en actividades de dimensiones más complejas, es importante que se intente definir observables exclusivas (y excluyentes entre sí) que permitan responder a las exigencias de un sistema de referencia temporal no ambiguo.

La segunda cautela a considerar se refiere a la distinción entre categorías descriptivas e interpretativas. Algunos eventos no necesitan de interpretación en la definición de las observables, porque contienen en si mismos todas las informaciones necesarias a la codificación. Por ejemplo, observables relativas a desplazamientos (ubicaciones), posturas, utilización de herramientas o dirección de la mirada permiten construir fácilmente observables exclusivas. Por otro lado, codificaciones relativas al desarrollo de una actividad suponen, generalmente, la inferencia de los objetivos pretendidos por el actor observado. Un ejemplo ilustrativo es el del análisis de las comunicaciones verbales. Aunque algunas de sus características se pueden codificar sin recurrir a la interpretación (como la definición del interlocutor o de los objetos de la comunicación), las comunicaciones verbales suelen necesitar del conocimiento del contexto, de la tarea realizada y del lenguaje específico del colectivo profesional en análisis. Para superar estos riesgos es necesario hacer una distinción entre códigos descriptivos e interpretativos. Los códigos descriptivos corresponden a categorías relativas a indicadores directos y no ambiguos, como desplazamientos, posturas o la dirección de la mirada. En cambio, los códigos interpretativos pueden exigir conocimientos específicos de un observador, con referencia a elementos del contexto, como comportamientos complejos y comunicaciones verbales.

A pesar de tener límites inherentes a cualquiera herramienta tecnológica, Kronos se presenta como un soporte que posibilita la visualización de una parte de la actividad. No se trata, pues, de un método que por sí solo (sin observaciones del investigador o entrevistas a los trabajadores) determina un diagnóstico ergonómico, sino de una herramienta que soporta el primero y principal objetivo de los analistas del trabajo: comprender este trabajo, para luego buscar maneras de transformarlo y desarrollarlo.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

Estryn-Behar, M., Chaumon, E., Garcia, F., Milanini-Magny, G., Bitot, Th., Ravache, A.E., & Deslandes, H. (2011). Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie. *Activités, 8*(1), 77-103, http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf

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

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

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

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

AUTOR

RAONI ROCHA
Curso de Engenharia de Saúde e Segurança
Laboratório de Ergonomia
Universidade Federal de Itajubá - Campus Avançado Itabira
Rua Irmã Ivone Drumond, nº 200, Distrito Industrial II
Itabira MG, Brasil

Texto original publicado en 2015.

L

Laboratório. Onde “fazer ciência”? Catherine Teiger

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

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

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

boratório E no terreno? E como fazer ciência num e noutro caso? Para quem e com quem?

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

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

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

Esta nova era (a coexistência de dois paradigmas que nos interessa aqui), instaurada nos anos 70' terá uma curta duração. Progressivamente, o paradigma experimental puro desaparecerá provavelmente devido a vários fatores: a crescente complexidade das atividades de trabalho ligadas à informatização e à automatização que tornaria a si-

mulação das tarefas,, muito em voga nos anos sessenta, cada vez mais difícil mesmo se este método continua ainda hoje em vigor (Béguin & Weill-Fassina, 1997); o carácter incontestavelmente cronófago desta dupla démarche; a existência de meios mais sofisticados de registo e tratamento de observações, como é o caso do software *Actogram Kronos* (Kerguelen, 2008). Por outro lado, é de referir a menor importância atribuída à medida enquanto tripé metodológico da ergonomia que na época se traduzia em observações, medições e entrevistas; devido, talvez também, a uma maior aceitação do método indutivo nos meios de investigação sobre o trabalho que passaram assim a admitir que os resultados obtidos desta forma não são somente simples "anedotas" (Duraffourg, 2013, p. 147) sem valor heurístico.

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

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

e o desgaste precoce... Ora, em 1965, Wisner definia deste modo a ergonomia dirigindo-se aos meios industriais:

> "A ergonomia reúne os conhecimentos da fisiologia, psicologia e das ciências vizinhas aplicadas ao trabalho humano na perspetiva de uma melhor adaptação ao homem dos métodos, meios e locais de trabalho [...] Ela baseia- se apenas em resultados experimentais obtidos junto do homem normal e propõe ao utilizador dados limitados, mas possuindo um elevado grau de certeza." (p. 203, tradução livre).

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

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

Foi precisamente "a erupção da intervenção na investigação em ergonomia" (Teiger, 2007) que foi o desencadeador desta mutação epistemológica. Constatamos, aliás, reações equivalentes na época, por parte de outros universitários que se encontraram igualmente desarmados face à demanda operária de conhecimentos úteis para «não mais perder a sua vida a ganhá-la" e cuja orientação de investigação se alterou e modificou-se para sempre. Este foi o caso, por exemplo de Ivar Oddone e a sua equipa (1977) em Itália e de Luc Desnoyers e Dona Mergler (1981) no Québec. Mas nem todos estão de acordo com este posicionamento que obrigou a uma mutação teórico- metodológica acolhida de forma glaciar por alguns (Wisner, 1985). Com efeito, resultou, do encontro entre a demanda operária e a investigação universitária, uma mudança radical do objeto de investigação e de *démarche*, a decisão de "ir para ver", saindo do laboratório para aí regressar para verificar experimentalmente certas hipóteses a partir dos factor observados e reconstruídos

de forma pertinente, tal como o recomendava já Claude Bernard (1865). Por exemplo, no seguimento de uma das "demandas sociais" - sindicais – dirigidas ao *Laboratoire de Physiologie du travail – Ergonomie*, uma investigação sobre as perturbações do sono, devido aos horários atípicos dos maquinistas de comboio, foi conduzida primeiramente no terreno com o registo do sono dos *"roulants"* [4] durante os seus dias de trabalho nos locais de repouso das estações, posteriormente em laboratório com diferentes populações. Esta investigação forneceu alguns conhecimentos novos sobre o sono e os ritmos nictemerais, particularmente sobre as modalidades de regulação do sono em função dos horários de trabalho: a estrutura do sono depende da hora de deitar (o que conduz a conflitos e a compromissos entre exigências pessoais e sociais); "o sono de dia dos trabalhadores de noite" mostra frequentemente uma organização bifásica (importância da sesta); o avanço na idade (base orgânica dos ritmos biológicos) assume um papel importante nestas regulações (Forêt, & Lantin, 1971). Estes conhecimentos fundamentais não tinham sido nunca pressentidos até então.

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

- A situação de trabalho é o objeto e o objetivo central da investigação e não um local de construção de conhecimentos para os investigadores/interventores. A resolução do problema colocado pela demanda social (retrabalhado) é, então, prioritária. A escolha das situações resulta tanto da importância social do problema colocado, como das competências dos investigadores ou interventores. Neste sentido a investigação em ergonomia é sempre também intervenção "melhoradora" (Albou, 1966).
- Diferentemente da realização de tarefas de laboratório, a das tarefas da empresa representa para os assalariados um desafio capital, já que se relaciona com a sua saúde e a manutenção do seu emprego. Daí a preocupação dos interventores em compreender, para transformá-la, a «atividade real" e as estratégias variadas que ela implica em relação ao trabalho teórico, previsto,

prescrito ou esperado.

- As questões colocadas pela situação problemática são em geral "globais", daí a necessidade de uma fase exploratória consagrada ao "trabalho do pedido" (entrevistas com todas as partes, prática momentânea da atividade de trabalho *in situ* pelos investigadores, observações não sistemáticas, na medida do possível). As manifestações do problema são também, frequentemente, inesperadas e incompletas. O problema terá, desde logo, de ser construído.
- Entre os elementos a discutir desde o início da investigação figura a obtenção de uma garantia coletiva, envolvendo a utilização dos resultados da investigação e o acompanhamento "duradouro" das transformações eventuais (graças, por exemplo, a um grupo interno a criar, ou a um reforço dos CHS-CT - Comités de Higiene, Segurança, Condições de Trabalho).
- Dispositivos de acompanhamento e de mobilização dos atores em torno da investigação devem ser constituídos: um comité de pilotagem com representantes de todas as partes (direção, organizações sindicais, CHS-CT, medicina do trabalho) e "grupos de trabalho *ad hoc*" associados à investigação no seu quotidiano.
- A complexidade da situação (interações de vários fatores de risco, exposição múltipla) impede a prática do método dos grupos experimentais versus grupos de controlo. Devem ser construídos "grupos de comparação" de acordo com a combinação de fatores nocivos da situação de cada um dos grupos, que podem ser de seguida comparados.
- Uma combinação de métodos (que atualmente designamos de triangulação) deve ser elaborada em cada nova situação com a finalidade de poder multiplicar os pontos de vista através de "um jogo de luzes cruzadas cujos raios se combinam e se interpenetram" sem esquecer que "o perigo começa quando cada projetor pretende, por si só, ver tudo, quando cada província do saber é tomada como uma parte" (Bloch, 1993).
- A dimensão temporal é a que mais especifica as situações profissionais: o fator duração (fadiga), concretamente, implica análises

continuadas durante períodos longos e em diferentes momentos do dia (e mesmo da noite, se for o caso). A posição dos horários no ciclo diário e os ritmos do trabalho (cadências) constituem outros dois aspetos muito importantes.

- No plano individual, um outro fator temporal joga um papel importante: é o avanço na idade dos/as operadores/as, a sua antiguidade e a sua experiência.
- Os/as operadores/as têm um papel particular na investigação. Exige o reconhecimento do valor dos seus conhecimentos sobre a situação e seus efeitos sobre a saúde e a qualidade do trabalho. Estes conhecimentos de experiência são indispensáveis e específicos. A sua articulação com os conhecimentos científicos, e os debates que daí decorrem, implica encontros regulares onde são discutidas e decididas as etapas da investigação; os resultados obtidos são restituídos e debatidos sempre que necessário para permitir reajustamentos que possam ser necessários – o que Guy Berger (1976) denomina "avaliação formativa" – e a apropriação da investigação pelos que dela são simultaneamente o seu objeto e os sujeitos.
- Em certas situações de acesso difícil para os investigadores, a experiência mostrou que os/as trabalhadores/as podiam, depois de terem formação, participar ativamente na recolha de dados pertinentes sobre a sua atividade (auto-medidas, cartas de sono, ocupação do tempo, etc.) que de seguida são tratados conjuntamente com os investigadores (Dessors et al., 1979).
- O investigador-interventor está assim em posição de co-aprendiz e não de especialista sabedor de tudo; está em posição de escuta e de deteção do desconhecido, permitindo a elaboração de hipóteses novas e não a verificação de hipóteses pré-construídas, o que V. de Keyser (1982) denomina a "política do olhar" e do diálogo nos quais J. M. Faverge era inexcedível.
- A validação dos resultados da investigação/intervenção depende de vários critérios sendo um dos quais o reconhecimento da justeza dos resultados pelos/as trabalhadores/as que participaram na investigação assim como pelos seus pares. Se não se verificar

> esta situação, a investigação deve procurar alcançar uma explicação para esse fenómeno e de o ter em conta. A generalização é forçosamente um processo lento a partir de várias experiências.

Constatamos que a questão principal é o estatuto dos conhecimentos em função da sua origem. É interessante constatar que o debate sobre o "valor" diferencial dos conhecimentos em função do seu método de produção (em conformidade ou não com a tradição em curso), e não a sua exatidão em relação ao "objeto" estudado, existe em outras disciplinas. Vinciane Despret (2011) descreve, com humor, o facto de certos etólogos experimentais considerarem com condescendência os conhecimentos comprovados pela experiência dos tratadores, criadores, treinadores de animais, designando-os então como simples "anedotas" face ao que pretendem estudar em laboratório. Mas ela também refere como as fronteiras se misturam quando certos desses animais recalcitrantes manifestam intenções individuais na altura das experimentações de laboratório - condições artificiais para eles - intenções essas que vão contra as instruções dos experimentadores. Daí que cheguem a abandonar o plano experimental projetado, acusando esses animais – sobretudo os gatos – de "deturpar as experiências". Enquanto um animal colocado em condições naturais, que o satisfazem, realiza muito facilmente a tarefa em questão: um mynah que tinha sido reformado por incompetência em aprender a falar no laboratório a partir de frases registadas, quando adotado pela família de um técnico desse laboratório, passou a falar muito rapidamente a partir das vozes humanas que o envolviam.

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

de & Lacomblez, 2013) torna-se menos utópica.

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

vail; Paris: Éditions sociales).

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

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

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2015.

El laboratorio. ¿Dónde “hacer ciencia”? Catherine Teiger

¿Dónde "hacer ciencia" [1]? La pregunta puede parecer ridícula. La primera respuesta que se nos viene a la cabeza es: "¡Pues en un laboratorio!", lugar evidente para desarrollar conocimientos en un ámbito concreto. El diccionario histórico de la lengua francesa (Rey, 1998, pág. 1955) –referencia obligada para este ejercicio de redefinición del vocabulario de *Laboreal*– describe el recorrido del significado de la palabra a partir de su creación relativamente tardía en el siglo XVII en Francia (1620). Como término científico, se formó a partir del verbo latino *laborare*: esforzarse, labrar (la forma de trabajo físico más extendida en la época). Al principio designaba un "local dotado de medios para realizar experimentos, investigaciones y preparaciones científicas" que exige un equipo concreto, como es el caso de los boticarios (1620) o los químicos (1671). Un siglo más tarde, el término se aplicaba también al destilador y al "local donde prepara sus productos" (1727), lo cual se parece a la química. A finales de ese siglo, se designaba también como "laboratorio" a una parte de un objeto técnico concreto, el horno de reverbero, "donde tienen lugar los intercambios de calor y las reacciones químicas" (1757). Más adelante, el sentido pasó a ser figurado y se extendió al "lugar donde se realizan las investigaciones intelectuales, donde se estudia" (1765). En la actualidad, encontramos los dos sentidos para nombrar los lugares donde se hace ciencia, ya sea en el campo de las ciencias físicas y biológicas en el que se lleva a cabo experimentación o en el de las ciencias humanas y sociales, incluso aunque no se lleve a cabo ninguna experimentación. En cambio, cabe destacar que el lugar donde se efectúa un trabajo manual no ha tenido derecho desde hace mucho tiempo a esta denominación de "laboratorio".

En el lenguaje científico actual, el término opuesto a "laboratorio" como lugar de investigaciones experimentales y donde trabajan los científicos sería "el estudio de campo", lugar de investigaciones empíricas y donde trabajan los profesionales de la intervención.

Entonces, ¿Por qué se plantea la pregunta? ¿Dónde hacer ciencia? Cuando hablamos de las ciencias del trabajo: ¿Dónde es legítimo elaborar conocimientos válidos sobre las personas en el trabajo y, más aún, conocimientos que permitan actuar sobre el trabajo a fin de desarrollar la salud y las competencias de los trabajadores, asegurando, al mismo

tiempo, la calidad del trabajo? ¿Investigación de laboratorio O de campo? ¿Investigación de laboratorio Y de campo? ¿Y cómo hacer ciencia en uno y otro caso? ¿Quién la hará y con quién?

Tradicionalmente, hasta finales de la década de 1960, nadie dudaba de que los que experimentaban en el laboratorio producían ciencia, lo cual asigna a los investigadores de campo un papel secundario, ya que se limitarían a aplicar en el campo–es decir, a los problemas planteados en la empresa– los conocimientos fundamentales producidos en el laboratorio. ¡Si no estás en el laboratorio, no recibes alabanzas ni reconocimientos del mundo académico!

Sin duda los jóvenes ergónomos y psicólogos del trabajo del siglo XXI se sorprenderán al descubrir la existencia de este debate teórico-práctico en torno a una cuestión que ha dejado hace mucho de plantearse en su entorno. Ahora, prácticamente todas las investigaciones son de "campo", según un proceso que suele asociar estrechamente investigación e intervención (conocimientos y acción) y nadie tiene ya nada que objetar.

Sin embargo, este nuevo enfoque fue objeto de polémicas apasionadas y de tensas posturas durante veinte años (de la década de 1960 a la de 1980), dentro del periodo del surgimiento de la ergonomía en Francia. Aparecieron una serie de manifestaciones científicas y publicaciones sobre este tema de "dónde hacer ciencia" [2], algunas de las cuales defendían la idea de que podían articularse los dos enfoques teniendo cada uno sus ventajas e inconvenientes (Teiger, Laville y Dessors [3], 1979-80). Visto en perspectiva, constatamos que la década de 1965-1975 constituyó un periodo de transición, el momento del complicado paso de un paradigma de investigación a otro, es decir, del laboratorio al campo. La cuestión esencial sigue siendo saber cuál es el objetivo buscado y qué significado tienen estos lugares en relación con la cuestión del trabajo, los agentes implicados y los criterios de calidad de los conocimientos admitidos. Esta nueva era (la coexistencia de dos paradigmas es lo que nos interesa en este caso), instaurada durante la década de 1970, duró poco tiempo. Progresivamente, el paradigma experimental puro desapareció sin duda debido a diversos factores: la creciente complejidad de las actividades laborales ligadas a la informatización y a la automatiza-

ción que hizo que la simulación de las tareas, tan de moda en la década de 1960, fuera cada vez más difícil a pesar de que este método sigue en vigor (Béguin y Weill-Fassina, 1997); el carácter indudablemente lento de este enfoque doble; y la existencia de medios más sofisticados de registro y tratamiento de las observaciones, como el software *Actogram Kronos* (Kerguelen, 2008). Por el contrario, aquello a lo que se le concedía menos importancia, siendo la base metodológica de la ergonomía de la época, eran: observaciones, mediciones y entrevistas; debido, puede ser también, a una mayor aceptación del método inductivo en los entornos de investigación sobre el trabajo, que admiten, en la actualidad, que los resultados obtenidos de esta forma no son más que "anécdotas" (Duraffourg, 2013, pág. 147) sin valor heurístico.

Es así como tomamos conciencia de que una disciplina científica es algo vivo y que se construye con paradigmas cuya evolución es incesante, como nos lo recuerda Thomas Khun (1962) y que, a veces, es bueno mirar atrás voltearse para ver de dónde se viene. La historia de la "ergonomía francófona" (llamada de la actividad) es un buen ejemplo de ello.

¿Qué sucedió durante este periodo que corresponde también a una creciente valorización de las investigaciones orientadas por el cambio que hay que llevar a cabo en "la realidad laboral", con los demás actores implicados? Dos causas convergentes provocaron esta revolución: sin duda los nuevos aires sobre todo, en sociología, la teorización de la investigación cualitativa e inductiva con la *grounded theory* o "teoría fundamentada" de Glaser y Strauss (1967) y, también, en ese final de la década de 1960, la irrupción de "la demanda social" sobre las cuestiones de salud laboral). Dicha "demanda" fue llevada por las organizaciones sindicales a los lugares de investigación, como el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM), como resultado del conocido compromiso de Alain Wisner (director del Laboratorio de Fisiología del trabajo- Ergonomía) en relación con la salud en el trabajo. No obstante, los conocimientos científicos disponibles –conocimientos fragmentados, debido sobre todo a los efectos del entorno material sobre las funciones psicofisiológicas aisladas– son inadecuados para responder a estas demandas "globales" que van desde las alteraciones del sueño a la fatiga nerviosa, pasando por los dolores de espalda y el desgaste

precoz… Ahora bien, ya en 1965 Wisner pudo definir así la ergonomía dirigiéndose a los sectores industriales:

> "La ergonomía integra los conocimientos de la fisiología, psicología y ciencias cercanas aplicadas al trabajo humano con la perspectiva de una mejor adaptación al hombre de los métodos, los medios y los entornos laborales […] Se basa únicamente en resultados experimentales obtenidos en el ser humano común y únicamente propone al usuario datos limitados pero que poseen un grado elevado de certeza." (p. 203) traducción libre.

Sin embargo, veinte años más tarde, pudo escribir (Wisner, 1985 p. 33):

> "El futuro mostrará que la observación del ser humano en el trabajo es una fuente importante de saber científico fundamental. El error persistente que subrayo me parece ligado al valor concedido infundadamente, en las ciencias del hombre y, en particular, en las ciencias cognitivas, al paradigma experimental bajo una forma demasiado inspirada directamente en las ciencias físicas. Es otro de los medios de establecer hechos y conceptos para la presentación de pruebas." Traducción libre.

Está claro que "la irrupción de la intervención en la investigación en ergonomía" (Teiger, 2007) fue el detonante de esta movimiento epistemológico. Cabe destacar reacciones equivalentes en la época entre otros universitarios que se encontraron igualmente desarmados ante la demanda obrera de conocimientos útiles para "no perder más la vida ganándosela" y cuya orientación de investigación pegó un vuelco y quedó modificada para siempre. Ese fue el caso, por ejemplo, de Ivar Oddone y su equipo (1977) en Italia o de Luc Desnoyers y Dona Mergler (1981) en Québec. No obstante, no todo el mundo está de acuerdo con este posicionamiento que obliga a una mutación teórico-metodológica acogida con gran frialdad por parte de algunos (Wisner, 1985). En efecto, el resultado de estos encuentros es un cambio radical del objeto de investigación y del enfoque, la decisión de "ir a ver" saliendo del labora-

torio para volver luego a verificar experimentalmente ciertas hipótesis a partir de los hechos observados y reconstruidos de forma pertinente, tal como lo recomendaba ya Claude Bernard (1865).

Por ejemplo, tras una de las "demandas sociales" –sindicales– dirigidas al *Laboratorio de Fisiología del trabajo-Ergonomía*, primero se llevó a cabo un estudio de campo de las alteraciones del sueño debidas a los horarios atípicos de los maquinistas de tren mediante un registro del sueño de los conductores durante sus días laborables en los lugares de descanso de las estaciones, y luego en el laboratorio con diferentes poblaciones. Esta investigación aportó nuevos conocimientos sobre el sueño y la alternancia día/noche, en particular sobre las modalidades de regulación del sueño en función de los horarios laborales: la estructura del sueño depende de la hora de acostarse (lo que conlleva conflictos y compromisos entre las exigencias personales y las sociales); "el sueño diurno de los trabajadores nocturnos" muestra a menudo una organización bifásica (importancia de la siesta); y el aumento de la edad (base orgánica de los ritmos biológicos) desempeña un papel importante en estas regulaciones (Forêt y Lantin, 1971). Estos conocimientos fundamentales habían sido insospechados hasta entonces.

En resumen, mencionemos algunas particularidades de la investigación en situación profesional (el estudio de campo) cuando se pretende también una intervención, es decir, que está ligada a una acción útil socialmente:

- La situación laboral es el objeto y el objetivo central de la investigación y no un lugar de construcción de conocimientos para los investigadores/participantes. La resolución del problema planteado por la demanda social (reelaborada) es, por tanto, prioritaria. La elección de las situaciones resulta al mismo tiempo de la importancia social del problema planteado y de las competencias de los investigadores o participantes. En este sentido, la investigación en ergonomía es siempre también una intervención "mejoradora" (Albou 1966).
- A diferencia de la realización de tareas en laboratorio, las tareas en la empresa representan para los asalariados un reto capital

ligado a su salud y a la conservación del empleo. De ahí la preocupación de los agentes de comprenderla para transformarla en "la actividad real" y las diversas estrategias que implica en relación con el trabajo teórico, previsto, prescrito o esperado.

- Las cuestiones planteadas por la situación problemática son en general "globales", de ahí la necesidad de una fase exploratoria dedicada al "trabajo de la demanda" (entrevistas con todas las partes, práctica momentánea de la actividad laboral in situ por parte de los investigadores, y observaciones no sistemáticas, en la medida de lo posible). Las manifestaciones del problema suelen quedar a menudo desatendidas e incompletas. El primer problema es la construcción.
- Entre los elementos que deben debatirse desde el inicio de la investigación figura la obtención de una garantía colectiva relativa al uso de los resultados de la investigación y el seguimiento "duradero" de las eventuales transformaciones (por ejemplo, hay que crear un grupo interno, o reforzar el CHS-CT – Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo).
- Se deben constituir los dispositivos de acompañamiento y movilización de los actores en torno a la investigación: un comité directivo con representantes de todas las partes (dirección, organizaciones sindicales, CHS-CT, medicina laboral) y "grupos de trabajo ad hoc" asociados a la investigación cotidiana.
- La complejidad de la situación (interacciones de numerosos factores de riesgo, exposición múltiple) impide aplicar el método de los grupos de control frente a grupos expuestos. Deben construirse "grupos de comparación" según la combinación de los factores nocivos de la situación de cada uno de los grupos que puedan compararse luego.
- Hay que elaborar una combinación de métodos (ahora se denomina triangulación) en cada situación nueva a fin de poder multiplicar los puntos de vista mediante "un juego de fuego cruzado cuyos rayos se combinan y se compenetran" sin olvidar que "el peligro aparece cuando cada proyecto pretende, él solo, verlo todo, cuando cada cantón de saber se considera una patria"

(Bloch, 1993).

- La dimensión temporal es lo que mejor especifica las situaciones profesionales: el factor duración (fatiga) implica sobre todo análisis de manera continua durante periodos largos y en diferentes momentos de la jornada (e incluso durante la noche, si ese es el caso). La posición de los horarios en las 24 horas del día y los ritmos de trabajo (cadencias) son otros dos aspectos muy importantes.
- En el plano individual, otro factor temporal desempeña un papel importante; este factor es el aumento de la edad de los operarios, su antigüedad y su experiencia.
- Los operarios ocupan un lugar especial en la investigación. Esto implica el reconocimiento del valor de sus conocimientos sobre la situación y los efectos sobre su salud y sobre la calidad del trabajo. Estos conocimientos de la experiencia son indispensables y específicos. Su puesta en común con los conocimientos científicos y los debates resultantes implican encuentros regulares donde se debaten y se deciden las etapas de la investigación; los resultados obtenidos se reproducen y discuten a medida que se avanza para poder aplicar reajustes en caso necesario –lo que Guy Berger (1976) denomina la evaluación "formativa"– y la apropiación de la investigación por aquellos que son al mismo tiempo el objeto y los sujetos.
- En determinadas situaciones de difícil acceso para los investigadores, la experiencia ha demostrado que los asalariados podían, tras una formación, participar activamente en el relevamiento de datos pertinentes sobre su actividad (mediciones de uno mismo, fichas de sueño, empleo del tiempo, etc.) que luego se tratan de forma conjunta con los investigadores (Dessors et al., 1979).
- El investigador-agente se sitúa en posición de co-aprendiz y no de experto que todo lo sabe; está en posición de escuchar e identificar lo desconocido que le permite elaborar nuevas hipótesis y no verificar las hipótesis preconstruidas, lo que V. de Keyser (1982) denomina "la política de la mirada" y del diálogo en las que destacaba J. M. Faverge.

- La validación de los resultados de la investigación/intervención depende de numerosos criterios, de ahí el reconocimiento de la exactitud de los resultados por parte de los asalariados que han participado en la investigación así como por parte de sus compañeros. Si ese no es el caso, la investigación debe poder conseguir explicar este fenómeno y tenerlo en cuenta. La generalización es por fuerza un proceso lento a partir de numerosas experiencias.

Vemos que el reto principal es el estatus de los conocimientos en función de su origen. Es interesante constatar que el debate sobre el "valor" diferencial de los conocimientos en función de su método de producción (conforme o no a la tradición en curso), y no de su exactitud respecto al "objeto" estudiado, existe en otras disciplinas. Tal como lo describe con humor Vinciane Despret (2011), algunos etólogos experimentales miran ondescendencia los conocimientos de la experiencia de los cuidadores, criadores y adiestradores de los animales que estudian en el laboratorio, tratándolos como ellos dicen de "anécdotas". Sin embargo, también cuenta cómo las fronteras se desdibujan cuando ciertos de estos animales indómitos manifiestan intenciones personales durante los experimentos de laboratorio, condiciones artificiales para ellos, intenciones que van en contra de las instrucciones de los investigadores. Estos llegan incluso hasta a abandonar el plan experimental proyectado acusando a estos animales – gatos sobre todo– de "arruinar las pruebas". En cambio, el mismo animal situado en condiciones naturales que le satisfacen realiza con gran facilidad la tarea en cuestión: una grácula religiosa desechada por su incompetencia para aprender a hablar en el laboratorio a partir de frases grabadas, adoptada por la familia de un técnico del laboratorio aprendió a hablar con rapidez a partir de las voces humanas de su entorno.

Parece ser que, en la actualidad, se están produciendo dos interesantes fenómenos nuevos para la etología y para la ergonomía y que, en parte, están ligados: una desaparición de las fronteras entre laboratorio y estudio de campo (enfoques inductivo y deductivo del descubrimiento) y, sobre todo, un reconocimiento del valor y de la complementariedad de los conocimientos "híbridos" (Latour y Wolgar, 1979; la condición distri-

buida) procedentes de diferentes fuentes así como de la experiencia en sus dos sentidos: adquirida por la práctica o construida artificialmente. La noción de "comunidad científica o de investigación ampliada" preconizada por el equipo de Ivar Oddone y sus partidarios (Muniz, Brito, Souza, Athayde & Lacomblez, 2013) pasa a ser menos utópica.

En conclusión, para salir del dilema laboratorio/estudio de campo, es mejor parecerse a las abejas que a las hormigas o a las arañas, según la referencia que hace Francis Bacon (1620, traducción en español, 2000) y que nos lleva al siglo XVII desde donde partimos con el invento del término "laboratorio".

"Los empíricos, semejantes a las hormigas, sólo deben recoger y gastar; los racionalistas, semejantes a las arañas, forman telas que sacan de sí mismos; el procedimiento de la abeja ocupa el término medio entre los dos; la abeja recoge sus materiales en las flores de los jardines y los campos, pero los transforma y los destila por una virtud que le es propia."

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oddone, I., Re, A. & Briante, G. (1977). *Esperienza operaia, coscienza*

di classe e psicologia del lavoro. Torino: Einaudi. (Trad. française, 1981: Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail; Paris: Éditions sociales).

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

[1] Tomamos prestada esta elocuente expresión, título de uno de los capítulos de su abecedario, de la filósofa científica Vinciane Despret (2011, pág. 56, traducción libre). El capítulo "Laboratoire" (Laboratorio) posee el siguiente subtítulo: "A quoi s'intéressent les rats dans les expériences" (¿En qué se interesan las ratas en los experimentos?) (pág. 122).

[2] Podemos consultar los debates de la época aparecidos en Psychologie Française (Société française de Psychologie, 1976), Le Travail Humain (Séminaire des équipes de la III° Section de l'EPHE, 1978) y el número especial del Bulletin de Psychologie sobre la psicología del trabajo (Leplat, 1979-80).

[3] Dominique Dessors y Antoine Laville nos han dejado, pero queremos agradecerles desde aquí el trabajo realizado.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2015.

Linguagem Josiane Boutet

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

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

A linguagem em linguística

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

meadamente, todas as manifestações concretas da faculdade de linguagem: os discursos, os diálogos, os enunciados, os textos produzidos pelos humanos nos e graças aos sistemas das línguas.

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

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

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

Linguagem, actividade de linguagem e práticas da linguagem

A linguagem não é o domínio próprio dos linguistas: psicólogos, sociólogos, ergónomos, entre outros, estão também envolvidos na linguagem – eles recolhem a linguagem, devem analisá-la. Pode-se distinguir entre: concepções representacionais da linguagem onde esta é compreendida como revestimento semiótico do pensamento ou das representações (daí os métodos de análise de conteúdo); concepções tecnicistas onde a comunicação é pensada como uma pura transferência de informações (os serviços de comunicação das empresas); concepções construtivistas nas quais a linguagem é concebida antes de mais como uma prática social – é a noção de "práticas da linguagem" que tínhamos proposto em 1976, que insiste sobre a dimensão praxiológica da linguagem.

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

A actividade de linguagem, ao contrário de outros tipos de actividades humanas (andar, alimentar-se, deslocar uma peça, traçar uma linha, apontar o dedo, etc.), manifesta-se necessariamente no material específico que são as diferentes línguas naturais e, de forma complementar, uma grande parte das actividades humanas não verbais podem ser descritas, comentadas, mostradas, explicitadas, narradas, criticadas graças e através deste material simbólico. Este material é ao mesmo tempo colectivo e arbitrário: deve permitir exprimir o querer dizer dos locutores e deve também permitir a transmissão a outro. Tan-

tas características dificilmente conciliáveis que geram, nas interacções sociais, uma tensão constitutiva. Reconhecer esta tensão situa-nos desde logo no oposto de concepções tecnicistas ou instrumentais da comunicação verbal, onde o processo de produção da palavra é pensado como um puro processo de codificação unívoca e descodificação de um código, caracterizado pela incompreensão entre os interlocutores, como já o evocamos.

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

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

AUTOR

JOSIANE BOUTET
Université Paris-Sorbonne (Paris IV)
1, rue Victor Cousin, 75005 Paris
Université Paris Diderot — Paris 7
16, rue Marguerite Duras, 75205, Paris, France

Texto original publicado em 2008.

Lenguaje
Josiane Boutet

La palabra “lenguaje” es simultáneamente una palabra común y una noción conceptual en la disciplina de la lingüística. En su acepción corriente, un “lenguaje” puede ser atribuido al mismo tiempo a los humanos, a los animales y a las cosas: se habla del “lenguaje” de las abejas, de los delfines, como se habla del lenguaje humano. Se habla también del “lenguaje” de las flores o de los colores: en este caso, se evoca un sistema de señales no verbales que tienen un sentido cultural y social definido. El lenguaje puede por lo tanto reenviar señales verbales emitidos por humanos, señales verbales emitidos por animales (por ejemplo, los ruiseñores), señales no verbales emitidos por animales (el caso de las abejas que comunican a través de los movimientos y direcciones de su vuelo), señales no verbales incorporados de forma convencional por objetos (el lenguaje de los blasones, de las flores, por ejemplo).

Estos diferentes “lenguajes” son objeto de disciplinas autónomas. La lingüística procuró definir, entre estas diferentes acepciones de la palabra “lenguaje”, el único lenguaje humano verbal. En cuanto a la semiología, ella se asocia al conjunto de las señales verbales y no verbales. La etología se interesa por el lenguaje y la comunicación de los animales. A partir de aquí trataremos exclusivamente del lenguaje humano.

El lenguaje en lingüística

Ferdinand de Saussure: es a este lingüista genovés de finales del siglo XIX y de principios del siglo XX, considerado como el fundador de la lingüística moderna, que se debe un ensayo de aclaración conceptual de las relaciones entre las nociones vecinas que son: “lenguaje”, “lengua” y “habla” (“langage”, “langue”, “parole”). Colocando la cuestión del objeto propio de la lingüística, Saussure muestra que el “lenguaje” no puede pretender serlo, porque él es demasiado heteróclito, multiforme, sin unidad, “por encima de varios dominios, al mismo tiempo físicos, fisiológicos y psíquicos, él pertenece aún al dominio individual y al dominio social”. Solamente la “lengua” constituye, según Saussure, un objeto bien definido en el conjunto de las manifestaciones de la facultad de lenguaje, y constituirá consecuentemente el objeto mismo de la lingüística. Alejando de esta al lenguaje, Saussure alejará también el “habla”,

designadamente, todas las manifestaciones concretas de la facultad de lenguaje: los discursos, los diálogos, los enunciados, los textos producidos por los humanos en los y gracias a los sistemas de las lenguas.

Esta concepción será contestada como inútilmente científica, abstracta, a-social, poniendo al margen lo que es propiamente humano, designadamente las producciones del lenguaje de los interlocutores implicados en los intercambios y en las comunicaciones: se puede pensar aquí en las críticas virulentas del lingüista ruso Volochinov desde 1929 contra el formalismo abstracto; pero también en los lingüistas franceses contemporáneos de Saussure, como Antoine Meillet, Marcel Cohen o Charles Bally que afirmaron con vehemencia la naturaleza social del lenguaje.

Sin embargo, esta concepción restrictiva del objeto de la lingüística tendrá importantes consecuencias heurísticas: desarrollo del estructuralismo, creación de la fonología, exigencias científicas en una disciplina de las ciencias humanas, etc. Lo que llevará la lingüística, en el plano internacional, a convertirse en la ciencia-faro hasta la corriente de los años 70. Esta exclusión del lenguaje (y del habla) del campo de la lingüística permitirá a esta disciplina adquirir un estatuto de cientificidad en las ciencias humanas y sociales.

Con el estructuralismo perdiendo progresivamente su dominio en la segunda mitad del siglo XX, otras teorías y otros autores reintroducirán el lenguaje en los estudios lingüísticos. Se puede citar a Roman Jakobson: lingüista ruso huido del nazismo, fundador de la fonología estructural, se refugia antes de la 2° guerra mundial en los EUA donde se convertirá en uno de los más famosos lingüistas. Aún que haya sido uno de los actores de la introducción del estructuralismo en lingüística, este investigador se interesará por todas las manifestaciones del lenguaje humano – incluyendo la actividad poética. À él se debe una reflexión hecha famosa sobre las diferentes funciones de la comunicación humana, que se aleja largamente de una concepción restrictiva de la lingüística encarada como el único estudio de la lengua. Es también, en los EUA, la corriente de la etnografía de la comunicación (alrededor de Dell Hymes) que pone los usos sociales del lenguaje en el centro de sus preocupaciones. Se puede también mencionar el desarrollo de la

sociolingüística (en la corriente de los años 60), cuyo objeto de estudio es el lenguaje inscrito en contextos sociales.

Lenguaje, actividad de lenguaje y prácticas del lenguaje

El lenguaje no es el dominio propio de los lingüistas: psicólogos, sociólogos, ergónomos, entre otros, están también involucrados en el lenguaje – ellos recogen el lenguaje, deben analizarla. Se puede distinguir entre: concepciones representacionales del lenguaje donde esta es comprendida como revestimiento semiótico del pensamiento o de las representaciones (de ahí los métodos de análisis de contenido); concepciones tecnicistas donde la comunicación es pensada como una pura transferencia de información (los servicios de comunicación de las empresas); concepciones constructivistas en las cuales el lenguaje es concebido antes de más como una práctica social – es la noción de "prácticas del lenguaje" que habíamos propuesto en 1976, que insiste sobre la dimensión praxiológica del lenguaje.

Desde un punto de vista sociolingüístico, la actividad de lenguaje se desarrolla siempre en situaciones sociales: los participantes, los lugares, las acciones en común, las temporalidades, las relaciones sociales, etc., actúan sobre las prácticas del lenguaje y las determinan. Ellas condicionan las elecciones de lengua en situaciones multilingües, de estilos, de registros, los tópicos, los géneros de discursos, etc. Existe también una acción propia del lenguaje, un "actuar verbal" sobre las situaciones, que fue puesto en evidencia y teorizado por diferentes dispositivos teóricos: por el conjunto de la corriente de la pragmática, cuyo objeto es comprehender y describir el lenguaje en cuanto acto (en particular gracias a las nociones de performatividad, de enunciados performativos y de actos de lenguaje), por la corriente de la etnometodología. La actividad del lenguaje, al contrario de otros tipos de actividades humanas (andar, alimentarse, trasladar una pieza, trazar una línea, señalar con el dedo, etc.), se manifiesta necesariamente en el material específico que son las diferentes lenguas naturales y, de forma complementaria, una gran parte de las actividades humanas no verbales pueden ser descritas, comentadas, mostradas, explicita-

das, narradas, criticadas gracias y a través de este material simbólico. Este material es al mismo tiempo colectivo y arbitrario: debe permitir exprimir el querer decir de los locutores y debe también permitir la transmisión a otro. Tantas características difícilmente conciliables que generan, en las interacciones sociales, una tensión constitutiva. Reconocer esta tensión nos sitúa desde luego en el opuesto de concepciones tecnicistas o instrumentales de la comunicación verbal, donde el proceso de producción de la palabra es pensado como un puro proceso de codificación unívoca y descodificación de un código, caracterizado por la incomprensión entre los interlocutores, como ya lo evocamos. En situación de trabajo, es el sentimiento que las palabras faltan o que son demasiado vagas para decir, por ejemplo, el sufrimiento asociado al ruido de un taller, o para comunicar la complexidad de un gesto de trabajo. Son las expresiones recurrentes de "es difícil decir", "es complicado". ¿Como poner en palabras, con las palabras de todos, el sufrimiento particular del calor y como el hacer compartir con un ergónomo o un médico de trabajo que no tiene ninguna experiencia corporal de este sufrimiento? Hay ahí una tensión constitutiva entre un querer decir y lo que es comprendido o lo que puede ser comprendido por el otro.

La actividad del lenguaje es una actividad permanente de compromiso para tratar la tensión constitutiva entre experiencia singular y lenguas naturales colectivas, entre experiencia singular y transmisión al otro. Es una actividad de ajuste entre interlocutores durante las interacciones, un trabajo más o menos con éxito para convergir sobre compromisos locales, más o menos precarios o estables. Este "bricolage" permanente se desarrolla entre dos polos. En uno de ellos está la convicción que no se puede compartir con el otro su experiencia, que las lenguas son demasiado lagunares: es el grito inarticulado que está ciertamente más cerca de la experiencia corporal más subjetiva y más singular, pero que ya no asegura la comunicación intersubjetiva. En el polo opuesto, es la voluntad de hacerse comprehender por todos, de producir una palabra clara, unívoca e interpretable: es el discurso de la rutina, el "listo-a-hablar", del estereotipo, que asegura la intercomprensión pero al precio de una palabra vacía de cualquier subjetividad,

o mismo de sentido, como se vería más tarde con el lenguaje formateado del telemarketing o más ampliamente de la venta, y que moviliza, según la teoría de Vygotski, la esfera del lenguaje no intelectual.

AUTOR

JOSIANE BOUTET
Université Paris-Sorbonne (Paris IV)
1, rue Victor Cousin, 75005 Paris
Université Paris Diderot — Paris 7
16, rue Marguerite Duras, 75205, Paris, France

Texto original publicado en 2008.

M

Metis
Manuel Matos

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

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

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

o biopsiquico se conjuga habilmente com a articulação meios/os fins, traduzem fielmente esta ideia de *metis*.

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

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

BIBLIOGRAFIA

Aristote, (1997). Ethique à Nicomaque, trad. J. Tricot, Paris: Vrin, (10 édition). Bailly, A. 1950. Dictionnaire Grec-Français. Paris: Librairie Hachette.

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

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2009.

Metis
Manuel Matos

Metis, término de origen griego, cuyo significado, apuntado por BAILLY en su gran Diccionario de Griego, es “astucia, artificio”. La rehabilitación del término y su movilización hacia el campo de la psicología del trabajo y, particularmente, hacia la ergonomía, se debe a un proceso de resemantización realizada por algunos filósofos y ergónomos, de los cuales se destacan respectivamente VERNANT y DEJOURS, que han contribuido para fijarle, diversificándolas, algunas funciones semánticas que se revelaron indispensables para pensar las nuevas relaciones entre el trabajo y la organización.

En la línea de las investigaciones que han puesto en causa el taylorismo, fue asumiendo destaque el principio de que el ejercicio del trabajo no se limita a ser la aplicación de competencias previamente adquiridas o previamente codificadas, lo que implica admitir, cuanto a la concepción y formas de organización de la actividad laboral, la distinción crucial entre el trabajo prescrito y el trabajo real. El reconocimiento de esta distinción no transcurre de la identificación de cualquier insuficiencia teórico- metodológica o técnico-científica imputable a los estudios que rigen el complexo de las condiciones científicas de la formación para el trabajo, pero de la radical asunción del principio de que el desempeño en el trabajo presupone el envolvimiento subjetivo del sujeto humano a través de aquello que, después de Aristóteles, se ha ido designando por “inteligencia práctica”. La especificidad de esta “inteligencia práctica” está íntimamente ligada al cuerpo, por lo que el desarrollo de la actividad pasa, necesariamente, por una temporalidad perceptiva en acto substancialmente diferente del raciocinio lógico que implica una anterioridad abstracta. Significa esto que el ejercicio del trabajo está sometido a un régimen intuitivo complejo asiente en gran parte en las disposiciones corporales y disponibilidades psicosomáticas, así como en la experiencia inmediata y en las rutinas ágiles que preceden el saber propiamente dicho.

Es en este contexto que tiene lugar el recurso al concepto de metis. Con él se pretende, justo caracterizar aquella forma de actividad humana, simultáneamente de vivencia y de experiencia, sinóptica y sagaz, como es típico de la inteligencia práctica cuando ejercida en el marco de un cuerpo sano, anímicamente empeñado. Las nociones de

perspicacia, astucia y agudeza de espíritu, naturalmente asociadas a modos de acción donde el biopsíquico se conjuga hábilmente con la articulación medios/ fines, traducen fielmente esta idea de *metis*.

No es, así, al acaso que el desarrollo de este concepto en el interior de la psicología del trabajo, viene siendo atravesado por preocupaciones de orden ética y terapéutica, designadamente cuando las condiciones de trabajo son generadoras de malestar físico y psicológico que ponen en causa el espontáneo ejercicio de *metis*. Como ha sido puesto en evidencia por la psicopatología del trabajo, ese ejercicio es fundamental en la realización del proyecto de la identidad personal y social, una vez que pasa por ahí toda la energía que soporta el flujo de la inversión personal en busca del reconocimiento identitario. Efectivamente, en la perspectiva de la preservación del equilibrio psicosomático, más que la retribución material asegurando la supervivencia de los trabajadores, cuenta la contribución simbólica del trabajo correspondiendo a la "obra" de si, en cuanto efecto social deseado, lo que está en la base del trabajo como inversión de si en la construcción de la misma identidad. Como ya decía Hegel, el trabajo "forma" en el sentido de que humaniza y subjetiviza lo que, sin él, es pura naturaleza/objeto.

Esa contribución, sin embargo, se hace problemática cuando no estén garantizadas las condiciones de ejercicio de la creatividad personal, de la iniciativa y de la concepción/ invención en los espacios de trabajo en consecuencia de déficits de organización o de degradación de las condiciones en las que él se realiza. Es en este contexto que tiene lugar la negación del derecho a la contribución personal en el campo del trabajo lo que implica la posibilidad de emergencia de los bien conocidos fenómenos de la frustración, del sufrimiento y de la «consciencia infeliz" cuya expresión puede revestir múltiples formas de creatividad negativa, como estrategias compensatorias, que van desde la adopción de formas de exceso de celo, al devaneo y al refinamiento de las rutinas o alcanzar formas más drásticas de recorte claramente patológico.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado en 2009.

Modelo Michelle Aslanides

Introdução

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

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

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

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

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

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

Se nos referíssemos às formas de controlo da atividade de tipo S-R-K (Rasmussen, 1979), que veremos mais adiante, poderíamos dizer que o primeiro tipo de ergonomia se baseia em regras, enquanto o segundo se baseia em conhecimentos. O modelo para a ação em ambos os

casos é diferente: um consiste em aplicar uma solução conhecida ao caso apresentado; o outro consiste em enfrentar um problema novo e de fazer várias tentativas e erros até encontrar a solução.

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

Modelos de tarefa e de atividade

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

A tarefa é definida pelos objetivos e condições nas quais a organização pretende que eles sejam alcançados (Leplat & Hoc, 1983). A atividade é mais variável, dependendo do posicionamento epistemológico do analista, da sua ancoragem disciplinar e dos seus objetivos. Os ergonomistas que analisam a atividade humana a partir de um olhar fenomenológico, por exemplo, recorrem a um conceito denominado de "curso de ação" para dar conta desta atividade. Este conceito não requer (e evita) o uso de um modelo prévio do analista, indicando que a atividade é o que resulta do relato daquilo que o trabalhador vivenciou (Pinsky & Theureau, 1987). Esse é o modelo, a atividade é aquilo que o trabalhador vivencia e esta é objetivada a partir da forma como ele a descreve. Alguns autores concebem a atividade como uma atualização constante da tarefa (Leplat, 2000), outros preocupam-se em ajudar-nos, permitindo-nos estruturar as atividades de acordo com os seus níveis de controlo num modelo "em escada", também chamado de "S-R-K" (Ras-

mussen, 1979). Neste último caso, são identificadas as invariantes da atividade, independentemente do seu contexto, dividindo as possíveis atividades de controlo entre as que se baseiam em automatismos, em regras ou na procura e construção de novas soluções para novos problemas. Este é um modelo que permite observar, analisar e compreender o trabalhador que não consegue descrever o seu trabalho, especialmente no caso de atividades automatizadas não conscientes. Neste caso, a distinção entre tarefa e atividade é muito pertinente, já que em geral o único nível que pode ser prescrito é o que se baseia em regras, ficando os automatismos e a resolução de problemas fora do espectro da planificação do sistema de produção. Este modelo de atividade é tão flexível e genérico que não coloca entraves ao analista, exceto se quiser descrever atividades de planificação ou de antecipação, como bem indicaram os trabalhos posteriores dos discípulos de Leplat.

Modelo de causalidade ou de sistema

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

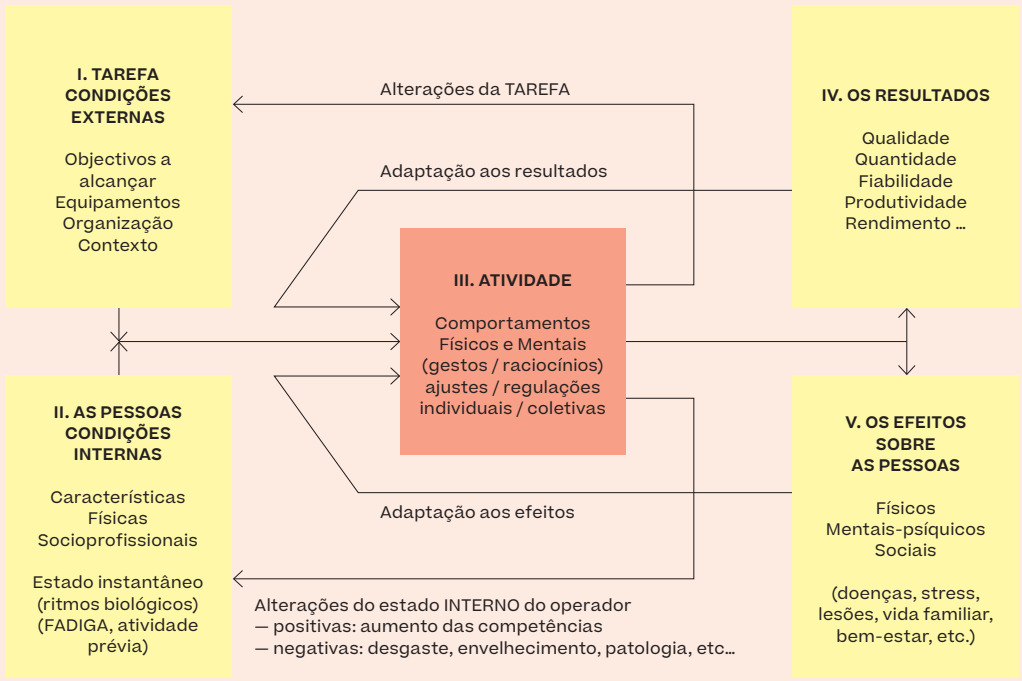

Figura 1: Modelo dos quadrados de Leplat & Cuny (1974).

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

as consequências na saúde do operador e no seu desempenho. Este não é caso de outros modelos sistémicos que são mencionados na literatura clássica e manuais de Ergonomia (Bridger, 2009; Salvendy, 2012).

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

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

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

a Risques, 1996. Paris: PUF).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité de travail. Comprendre le Travail, 1ere partie, *Education permanente*, nº116, 71-93

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

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2015.

Modelo Michelle Aslanides

Introducción

En la práctica ergonómica, así como en otras profesiones como la del psicólogo o del médico, la búsqueda de una explicación a las patologías, a los comportamientos y a sus causas recurre a conocimientos archivados en la memoria del analista que le permiten tener una mirada pre-orientada hacia alguna causalidad "esperada" al momento del diagnóstico, aunque este mecanismo cognitivo sea más o menos consciente para el analista. Incluso los más fenomenológicos -que intentan no sesgar el análisis en base a modelos o preconceptos- recurren a una conceptualización mínima, seguramente más flexible y abierta a la sorpresa que ofrece el terreno de estudio, pero en todo caso que no está ausente. Esto es desde ya lo que resulta de una mirada sobre el proceso de generación del conocimiento como la que adoptaremos aquí, fundamentalmente constructivista.

En el campo de la ergonomía ocurre algo similar: recurrimos a varios modelos, tanto a aquellos que nos permiten guiar nuestra mirada para comprender el trabajo y sus relaciones con las enfermedades, accidentes y con el desempeño humano, como a aquellos que nos permiten transformar lo que determina ese trabajo y sus condiciones. Los modelos son recursos conceptuales que nos permiten relacionar los factores que afectan ese trabajo desde el contexto en el cual se sitúa el trabajador, nos permiten relacionar ciertas formas de trabajo con las afecciones a la salud constatadas o con ciertas formas de desempeño, ya sean éstas fracasos o éxitos. Esta es la familia clásica de los modelos para comprender, los famosos conceptos para luego aplicar en la acción. También se nos presentan modelos para la acción, para la intervención, es decir formas de abordar los problemas a resolver, formas recomendadas "por el oficio", conocimientos procedimentales que guían nuestra forma de actuar en los contextos a transformar. Y están finalmente los modelos epistemológicos, es decir el abordaje en el que se inscriben los objetivos, objetos de estudio y metodologías que desarrollamos desde un rol científico. Comenzaremos la exposición por este último tipo de modelo, seguiremos con el modelo de la ergonomía de la actividad y finalizaremos con un clásico en ergonomía, el modelo de sistema.

Modelos de transformación a partir del uso de estándares o de casos

El primer modelo al que nos referimos en cualquier espacio de enseñanza es el que permite situar nuestra manera de abordar la ergonomía en una de las dos grandes tendencias.

Por un lado puede tratarse de un modelo prescriptivo, generador de principios generales para la transformación [1] y cuyo fin es el de producir normas válidas en contextos de trabajo diferentes que pueden aplicarse en el diseño de artefactos a ser usados en las situaciones de trabajo, tanto materiales como inmateriales (reglas). De éste modo tenemos una "corriente anglófona" - así llamada sobre todo desde la segunda corriente, la "francófona" - que investiga desde un enfoque de laboratorio, en el que se reduce la complejidad de las situaciones para controlar los factores que interesa estudiar para explicar sus efectos sobre alguna variable en particular, ya sea en términos de salud como de desempeño. Allí el trabajo se reduce a una operación que se reproduce en forma repetida, a lo sumo en diferentes contextos pero cuyo control es tal que no se alteran las condiciones externas en las que el trabajador tiene que operar. Por ejemplo, cuando se estudia la fatiga por movimientos repetitivos de los dedos de la mano al usar un *mouse* de un diseño específico, el analista fija la mano del sujeto y le impide que haga movimientos diferentes de los que se prescriben, siendo también sus objetivos -en cuanto a lo que debe hacer mentalmente- siempre los mismos. La idea es que no se le deja tomar iniciativas, modificar su forma de realizar la tarea de otro modo que no sea el que se prescribe para poder ver el efecto del factor repetición en la fatiga de los músculos de la mano, objetivada en un electromiograma. Este modelo no pretende representar la realidad del comportamiento humano en una situación de trabajo particular, sino conocer los límites y las características de algunas de sus funciones fisiológicas y/o psicológicas en contextos controlados y simples. Así, el modelo experimental predomina cuantitativamente en la literatura ergonómica siendo este abordaje experimental de la ergonomía mayoritario en el mundo, como podremos constatar si revisamos los manuales, las actas de congresos y revis-

tas científicas del rubro (Clark & Corlett, 1984; Bridger, 2009; Grandjean, 1983; Salvendy, 2012).

El estudio de casos es un modelo de análisis y de intervención que supone una orientación diferente, basada en un trabajo de modelización de la situación en cada intervención de modo a indagar las características del contexto, de las personas, de la actividad de trabajo y de sus efectos económicos (resultados, calidad, fiabilidad, etc.) y humanos (salud, seguridad, bienestar, etc.). Este enfoque nace en contextos de intervención en los que no basta con aplicar lo que son conocimientos estándar para lograr cambios en las situaciones existentes o futuras, sino que es necesario crear nuevos conocimientos adaptados a los requerimientos y especificidades del caso y por lo tanto generar criterios de decisión *ad hoc* para definir las mejoras necesarias. Aquí el modelo es clínico, mira por un lado, los casos y la complejidad de las interrelaciones entre los elementos del sistema, cómo es que tal actividad se desarrolla por tal o cual elemento del contexto o por tal característica del operador, por un lado (Ombredane & Faverge, 1955; Leplat, 1985, 1992, 1993, 1997, 2000; Queinnec, Marquié, & Thon, 1991; Rabardel, 1995). Por otro lado, analiza cuales son las relaciones entre esa actividad y sus efectos económicos y humanos (Rasmussen & Vicente, 1987). Aquí el modelo de análisis el del clínico como el psicólogo o el médico que intentan, a partir de los "síntomas", dar una explicación causal al origen del mismo recurriendo a sus conocimientos en memoria. Y en este abordaje clínico existen varios modelos de acción, según el contexto en el cual se sitúe la acción de transformación. Existen muchas publicaciones al respecto que intentan modelizar la acción del ergónomo en contextos de intervención más o menos centrados en procesos de concepción de productos, de procesos, arquitectónicos, con un enfoque más o menos predictivo (Daniellou, 1985; Garrigou, 1992; Maline, 1994; Lamonde, 2010) o de intervención correctiva, más o menos participativa (Wisner, 1985; Teiger, 1993; Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 1991; Weill-Fassina & Valot, 1998; Aletcheredji & Heddad, 2006; Landry, 2008).

Si nos refiriésemos a las formas de control de la actividad de tipo SRK (Rasmussen, 1979) que veremos más adelante, podríamos decir que el primer tipo de ergonomía se basa en reglas, y el segundo en co-

nocimientos. El modelo para la acción en ambos casos es diferente, uno es el aplicar una solución conocida al caso que se presenta, y el otro es hacer frente a un problema nuevo para el cual hay que hacer varios ensayos y errores hasta encontrar la solución.

Estos dos modelos presentan a su vez matices en cuanto a los objetivos perseguidos, algunos trabajos pretendiendo mejorar tanto la salud como la fiabilidad humana a la vez (Cuenca & Nusshold, 2012), otros solo enfocando los esfuerzos en la mejora de la salud o de la fiabilidad del trabajador (Amalberti, 2009; Weill Fassina & Valot, 1998).

Modelos de Tarea y de Actividad

El segundo modelo que llama la atención en toda intervención de ergonomía -por lo menos en la tradición de la ergonomía francófona- es el del objeto de estudio. El haber trabajado décadas la distinción entre tarea y actividad - en el sentido que se le dio originalmente (Ombredane & Faverge, 1955) - pero que poco a poco fue evolucionando, nos lleva a plantear a ambos conceptos como objetos de análisis en toda intervención, pero con un modelo de referencia menos rígido en el caso de la actividad.

La tarea es definida por los objetivos y las condiciones en las cuales la organización pretende que se los alcance (Leplat & Hoc, 1983). La actividad es más variable, dependiendo del posicionamiento epistemológico del analista, de su anclaje disciplinar, de sus objetivos. Los ergónomos que analizan la actividad humana desde una mirada fenomenológica por ejemplo, recurren a un concepto denominado “curso de acción” para dar cuenta de esta actividad. Este concepto no requiere y evita el uso de un modelo previo del analista, indicando que la actividad es lo que resulta del relato de lo vivido por el trabajador (Pinsky & Theureau, 1987). Ese es el modelo, la actividad es lo que vivencia el trabajador y en particular se la objetiva a partir de como la describe el mismo. Otros autores plantean a la actividad como una actualización constante de la tarea (Leplat, 2000), otros se preocupan en ayudarnos y permitirnos estructurar las actividades según sus niveles de control en un modelo “en escalera” llamado también “SRK” (Rasmussen, 1979).

En este último caso, se identifican los invariantes de la actividad cualquiera sea su contexto, dividiendo las posibles actividades de control en aquellas basadas en automatismos, en reglas o en la búsqueda y construcción de nuevas soluciones ante problemas nuevos. Este es un modelo que permite observar, analizar y comprender al trabajador que no logra describir su trabajo, especialmente en el caso de las actividades automatizadas no conscientes. Aquí la distinción entre tarea y actividad es muy pertinente, ya que en general el único nivel que puede prescribirse es el basado en reglas, los automatismos y resolución de problemas quedando fuera del espectro de la planificación del sistema de producción. Este modelo de actividades es tan flexible y genérico que no plantea trabas al analista, salvo en el caso de querer describir actividades de planificación o de anticipación, como bien indicaron los posteriores trabajos de los discípulos de Leplat.

Modelo de causalidad o de sistema

Toda disciplina que busca prevenir enfermedades, accidentes y/o fallos en la fiabilidad humana piensa al ser humano en un sistema más o menos complejo, con sus elementos más o menos dependientes e imbricados. El modelo causal que lleva implícito un sistema y su comportamiento en el tiempo es también un recurso para la comprensión y para la acción del ergónomo o del analista del trabajo que pretende prevenir accidentes, enfermedades o problemas de fiabilidad. En el caso de la Ergonomía de la Actividad y de la Psicología Ergonómica, contamos con un modelo que se ha estabilizado como referencia en las intervenciones de los especialistas (cf. Figura 1), el modelo de los cinco cuadros que describe la situación de trabajo, la actividad situada en su contexto (Leplat & Cuny, 1974; Christol & Samrakandi, 1986).

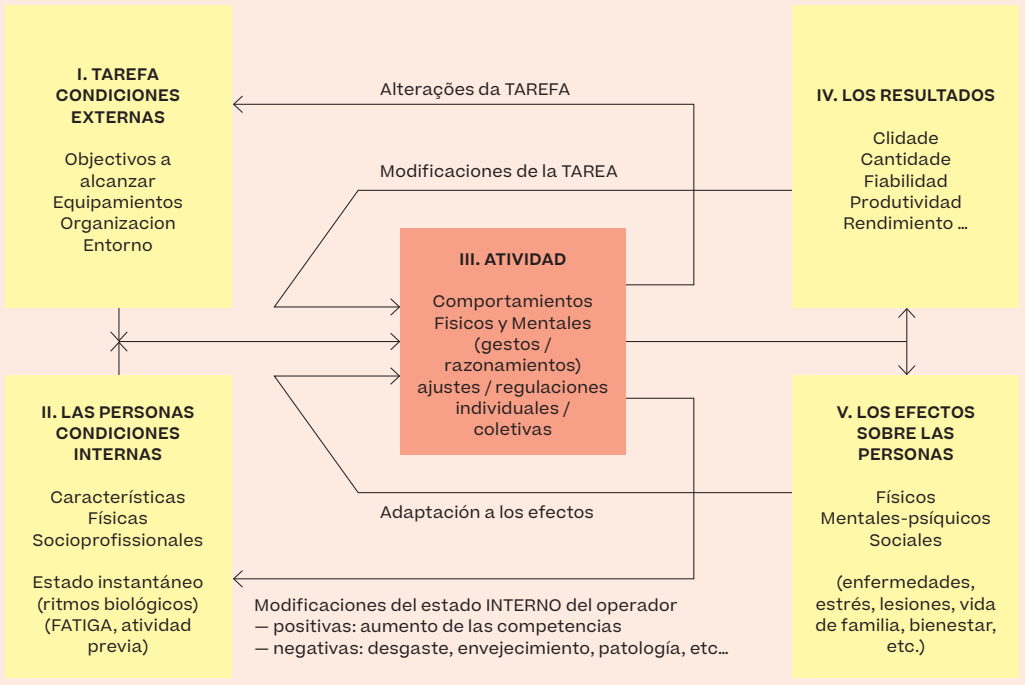

Figura 1: Modelo de los cuadros de Leplat & Cuny (1974).

Este modelo es un modelo clave para guiar el análisis de las secuencias de la actividad situada y su evolución tanto previamente a un evento adverso como *a posteriori* del mismo. Es un modelo para comprender la actividad en situación mientras que la misma se desarrolla, desde un enfoque proactivo, como un modelo que guía el análisis retrospectivo de un accidente o incidente grave. Del mismo modo, al analizar las causas de una enfermedad profesional, puede recurrirse a este modelo causal, que es en sí mismo sistémico, dinámico gracias a sus retroalimentaciones, y flexible ya que las categorías para describir los elementos del sistema quedan abiertas y sujetas al libre criterio del analista en función de lo que éste encuentra en el terreno analizado. Por otro lado tiene la enorme ventaja de poner a la actividad humana en el centro del sistema, y de ubicarla a la vez como la consecuencia de un encuentro entre una tarea y un ser humano con ciertas características, ambos elementos sujetos a la necesaria variabilidad, como el motor de los efectos que interesa evaluar desde la mirada de la ergonomía: las

consecuencias sobre la salud del operador y su desempeño. Este no es el caso de otros modelos sistémicos que se mencionan en la literatura clásica y manuales de Ergonomía (Bridger, 2009; Salvendy, 2012).

Las flechas que retroalimentan los elementos dejan comprender las necesarias adaptaciones que constituyen a la actividad como respuesta a los efectos, y las consecuencias a mediano y largo plazo de esas adaptaciones en cuanto a cambios en la tarea y en el individuo. La dinámica de las situaciones de trabajo queda entonces anunciada desde este modelo tan simple pero tan rico y útil, cualidades que caracterizan a todo buen modelo.

Finalmente, la riqueza del modelo de cinco cuadros reside en parte en que la actividad, ya sea desde una lógica física, cognitiva o social, es siempre un elemento de la situación dependiente de las condiciones externas e internas, y generadora de los efectos a evaluar. En ese sentido, podemos aplicar este modelo tanto cuando el eje del análisis de la actividad se centra en las dimensiones físicas de la misma (desplazamientos, posturas, gestos de incomodidad, etc.) como cuando se centra en las demás dimensiones mental y social.

Para concluir, aunque contamos con varios modelos operativos para nuestra acción de transformación, nos esperan aún como disciplina, grandes desafíos conceptuales en términos de modelización al servicio de la ergonomía misma en los que algunos valientes investigadores ya han intentado aventurarse intentando generar una teoría de la actividad (Rabardel, 1995). Queda el gran desafío pendiente de modelizar –o de por lo menos intentar acordar– y es responder a la pregunta de a qué ser humano estamos queriendo adaptar el trabajo para transformarlo, planteada desde hace tiempo por uno de nuestros grandes maestros (Wisner, 1972).

BIBLIOGRAFÍA

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

Amalberti, R. (2009). *La acción humana en los sistemas de Alto Ries-*

go. Madrid: Modus Laborandi. (Título original: La conduite des Systèmes a Risques, 1996. Paris: PUF).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Landry, A. (2008). *L'evaluation de l'intervention ergonomique: de la recherche «évaluative" à la proposition d'outils pour la pratique.* Thèse de Doctorat en Humanités et Sciences Sociales, Université Victor Sega-

len Bordeaux II, Bordeaux.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Salvendy, G. (2012). *Handbook of Human Factors and Ergonomics*.

4th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.

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

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

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

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

NOTAS

[1] Hablamos de transformación siguiendo la expresión ya clásica para definir la ergonomía "Comprender el trabajo para transformarlo", que refiere tanto a una transformación de tipo correctiva en sistemas existentes, como a una transformación de lo proyectado en procesos de diseño, en la que el ergónomo trabaja en forma predictiva y preventiva aportando a los planos y fundamentos del diseño.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2015.

N

Norma Abdallah Nouroudine

A norma como referência

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

A norma como média

A norma como referência é geralmente considerada como sendo a média dos diferentes usos. Assim, o que se designa como norma linguística é a média dos diversos usos da língua de um ponto de vista gramatical ou estilístico num dado meio social. A concepção da norma como média dos diversos usos ultrapassa o campo da linguística. Nos factos sociais, a norma é frequentemente considerada como uma média dos diferentes usos num dado meio social que se institui em se-

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

Regra intencional e lei não intencional

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

O prescrito enquanto norma em ergonomia

No domínio específico da análise do trabalho e mais particularmente em ergonomia da actividade, a função de referência da norma

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

Da norma antecedente à renormalização em ergologia

De acordo com a ergologia, em qualquer situação de actividade humana, existem necessariamente normas designadas "normas antecedentes", elaboradas a montante das actividades. A "norma antecedente" comporta diversas formas de antecipação às quais os protagonistas se referem para realizar as actividades. Este conceito engloba os saberes relativamente estabilizados que relevam do protocolo experimental (prescritos, objectivos, regras, missões...) e os saberes que são procedentes da experiência (culturas de ofício, saber-fazer, valores...). No decurso da actividade, e para ter em conta os parâmetros imprevistos da situação de trabalho (variabilidade, imponderáveis, disfuncionamentos...), os protagonistas do trabalho fazem reajustamentos das normas antecedentes. O processo de cons-

trução no qual as normas antecedentes são postas em correlação com a situação de trabalho para produzir normas em adequação com as condições reais da actividade é designado “renormalização”. Como para o prescrito, na ergonomia da actividade, a norma antecedente e a renormalização, em ergologia, são importantes enquanto referência para a realização das actividades e para a análise do desvio entre as normas e as condições reais do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2009.

Norma Abdallah Nouroudine

La norma como referencia

Etimológicamente, norma viene del latín norma que significa escuadro, es decir, lo que sirve para hacer derecho. Esto conduce a considerar la norma como una referencia o un modelo para determinar lo normal. Partiendo de esto, cualquier acto por el cual un hecho es reportado a una norma se traduce por la determinación discriminatoria de lo normal y de lo anormal. La conformidad del hecho en relación a la norma constituye lo normal; y el desvío del hecho relativamente a la norma define lo anormal. Sin embargo, es necesario distinguir "lo que sirve para hacer derecho" en la naturaleza y en la sociedad. Según Georges Canguilhem, "al contrario de una ley de la naturaleza, una norma no necesita de su efecto" (1991, p. 177). Eso implica, por un lado, que hay que distinguir la ley que se aplica a los hechos naturales, de la norma que se aplica a los hechos sociales y, por otro lado, que lo normal determinado por la relación del hecho natural con la ley es necesario, mientras que lo normal obtenido por la relación del hecho social con la norma es contingente. Eso significa, en primer lugar, que las normas que rigen los hechos sociales son ellas mismas los productos de la sociedad y, en segundo lugar, que existen siempre normas sociales concurrentes y alternativas a las normas establecidas. Por consiguiente, si es verdad que un hecho social anormal implica la existencia de un desvío relativamente a una norma particular, ya no lo es tanto fuera de cualquier norma. Partiendo de esto, si la norma social es efectivamente una referencia, el desvío y la diferencia de un hecho en relación a ella participan del proceso por el cual la norma se constituye como norma.

La norma como media

La norma como referencia es generalmente considerada como siendo la media de los diferentes usos. Así, lo que se designa como norma lingüística es la media de los diversos usos de la lengua de un punto de vista gramatical o estilístico en un dado medio social. La concepción de la norma como media de los diversos usos supera el campo de la lingüística. En los hechos sociales, la norma es frecuentemente consi-

derada como una media de los diferentes usos en un dado medio social que se instituye en seguida como referencia. Sin embargo, esta concepción choca en el carácter frecuentemente conflictual y polémico de las normas sociales. Las contradicciones sociales alrededor de las normas permiten constatar y comprender que una norma social establecida y dominante no es realmente unánime. Ella es, como máximo, la norma que corresponde al uso más diseminado. Pero ella puede también referirse al uso de una minoría que dispone de un poder (político, económico...) capaz de permitir imponerle una norma particular como norma general. En este caso, no es la media de los diversos usos que hace la norma, pero el poder de imposición de un grupo social. De ahí resulta que la norma como media en los hechos sociales es menos la expresión de una media aritmética que la del estado de las relaciones sociales en un colectivo de vida, en un dado momento de la historia.

Regla intencional y ley no intencional

Para comprender las actividades sociales así como las relaciones sociales, Maurice Godelier utiliza las nociones de "regla" y de "ley". "Si la vida social está sujeta a ciertas leyes, estas deben manifestarse en la práctica. Ellas se manifiestan, a través de los reajustes sucesivos que una sociedad hace sobre sus propias "reglas" de funcionamiento cuando la situación (los hechos) lo exige" (Godelier, 1983, p. 144). La "ley" es así una "regla" que ha sido objeto de "reajustes" porque la situación de vida real lo exigía. Ella es la consecuencia del desvío entre la "regla" y los "hechos" o la vida real. Es el resultado de la gestión de ese desvío por los colectivos de vida. Cuando nuestras acciones se refieren conscientemente a normas claramente percibidas, las normas son llamadas de "reglas". La regla es una referencia consciente y, por consiguiente, intencional. Cuando nuestras acciones se refieren inconscientemente a normas de las cuales no tenemos (dejamos de tener) consciencia, las normas son llamadas de "leyes". La ley es una referencia inconsciente y, por lo tanto, no intencional.

Lo prescripto en cuanto norma en ergonomía

En el dominio específico del análisis del trabajo y más particularmente en ergonomía de la actividad, la función de referencia de la norma es alcanzada a través de la noción de prescripto. Analizar el trabajo, es hacer el estudio del trabajo prescripto, del trabajo real, pero sobretodo del desvío entre los dos. Comprender el trabajo, es en cierta medida dar cuenta del sentido de la actividad en cuanto gestión del desvío que existe entre lo prescripto y las condiciones reales del trabajo. "Esta prescripción se impone al operador: le es, por consiguiente, exterior; ella determina y constriñe su actividad. Pero simultáneamente ella é un marco indispensable para que él pueda operar: determinando su actividad ella lo autoriza" (Guérin et coll., 1997, p. 34-35). Así definido, lo prescripto presenta tres características: 1) es un ensayo de anticipación en relación a la realización de la actividad, lo que transcurre de su formalización antes de la actividad; 2) condiciona y determina la actividad bajo la forma de instrucciones, cuya función es autorizar la realización del trabajo y delimitar un marco de realización de la actividad; 3) expresa la jerarquía de las relaciones sociales en la situación de trabajo, una vez que releva siempre de la iniciativa de una autoridad jerárquica. Por consiguiente, es importante considerar lo prescripto, por un lado, en el proceso de la gestión de este desvío por parte de los protagonistas del trabajo y, por otro lado, en la formulación de hipótesis de forma a explicar el desvío entre lo "prescripto" y lo "real", por parte del analista del trabajo.

De la norma antecedente a la renormalización en ergología

De acuerdo con la ergología, en cualquier situación de actividad humana, existen necesariamente normas designadas "normas antecedentes", elaboradas antes de las actividades. La "norma antecedente" abarca diversas formas de anticipación a las cuales los protagonistas se refieren para realizar las actividades. Este concepto abarca los saberes relativamente estabilizados que relevan del protocolo experimental (prescriptos, objetivos, reglas, misiones...) y los saberes que

proceden de la experiencia (culturas de oficio, saber-hacer, valores...). En el transcurso de la actividad, y para tener en cuenta los parámetros imprevistos de la situación de trabajo (variabilidad, imponderables, disfuncionamientos...), los protagonistas del trabajo hacen reajustes de las normas antecedentes. El proceso de construcción en el cual las normas antecedentes son puestas en correlación con la situación de trabajo para producir normas en adecuación con las condiciones reales de la actividad se designa "renormalización". Como para lo prescripto, en la ergonomía de la actividad, la norma antecedente y la renormalización, en ergología, son importantes en cuanto referencia para la realización de las actividades y para el análisis de la desvío entre las normas y las condiciones reales del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado en 2009.

Novato: uma categoria homogénea?

Catherine Delgoulet

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

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

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

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

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

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

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

Um paradigma dominante: a comparação novato / perito

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

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

Neste quadro geral de investigação, as pesquisas focam-se na modelização dos comportamentos ou atitudes dos novatos vs. peritos (por exemplo, correr riscos, ansiedade sentida, má avaliação das exigências da tarefa, sobrestimação das suas capacidades ou competências) e as suas consequências (segurança das pessoas, satisfação e bem estar no trabalho, fiabilidade dos sistemas sociotécnicos). As pesquisas

têm-se também focado em diferenciar as estratégias usadas para realizar uma tarefa e nas necessidades específicas dos novatos vs. peritos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, & Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014; Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon, & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld & Gold, 2015).

De novato a perito... e de regresso

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

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

Os novatos no trabalho

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

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

Rigidez operatória e escassa antecipação para e na ação

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

Certos estudos mostram que os novatos precisam de informações suplementares, julgadas inúteis pelos peritos, para realizar a tarefa (Le Bohec & Jamet, 2005). No entanto, estes mesmos novatos tentam primeiro usar os recursos operatórios como lhes são fornecidos nos locais de trabalho (Chatigny, 2001) e são, portanto, fortemente dependentes das condições de trabalho que lhes são oferecidas. Sob estas condições, os novatos estão mais inclinados a mobilizar e seguir as regras ou procedimentos formais de trabalho (Anceaux & Beuscart--Zéphir, 2002), deixando de lado as especificidades das situações e os

ajustamentos que suporiam (Caroly & Weill-Fassina, 2004). É frequentemente numa forma reativa de regulação da atividade (em função do resultado obtido e dos desvios em relação ao objetivo inicialmente fixado) que certas modificações podem surgir (Chassaing, 2005). Esta particularidade tem sido frequentemente entendida como uma dificuldade, acrescida nos novatos, em antecipar as variações do sistema e em geri-las na ação; estas variações advêm de flutuações das caraterísticas dos novatos (por exemplo, estado de fadiga) ou da evolução dos recursos técnicos, organizacionais ou humanos, à disposição (por exemplo, mau funcionamento de uma máquina ou avaria, atraso no fornecimento de peças, recomposição momentânea do efetivo de uma equipa). Quer nos interessemos pelas tarefas de manutenção (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), pela montagem de instalações temporárias (Zara-Meylan, 2006) ou pela extração de minerais (Desnoyers, 1995), pelo trabalho de controlo dos processos contínuos de fabrico (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011) ou pelas atividades de serviço (Caroly & Weill-Fassina, 2004), as análises da atividade real apontam a fraqueza ou ausência de momentos consagrados à preparação da ação futura ou de modos de regulação na ação que visam prevenir os desvios ou as dificuldades prováveis em benefício de uma aplicação escrupulosa das prescrições, pelo menos, daquilo que delas foi compreendido. Uma particularidade, no entanto, é de mencionar: quando os novatos são também trabalhadores experimentados confrontados com a novidade (por exemplo, no quadro de uma nova organização do trabalho que promove a polivalência), a preocupação com a antecipação e as estratégias operatórias associadas, elaboradas no âmbito do desempenho num outro posto, tendem a ser reinvestidas na fase de tomada de consciência da tarefa (Gaudart, 2000; 2003). Sendo estas estratégias na maioria das vezes ignoradas pelos concetores do trabalho, a dificuldade para esses trabalhadores experimentados tornados novatos reside agora nas possibilidades efetivas de integração destas formas de economia da antecipação (Clot, 2008) que facilitariam a estabilidade precoce do gesto profissional e a sua eficácia do ponto de vista da saúde e do desempenho.

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

Por fim, outros estudos mostram quanto e como o acolhimento e o acompanhamento dos novatos nos seus primeiros passos face a novas situações de trabalho são momentos preciosos para reinterrogar o trabalho e os seus implícitos, que pesam por vezes na sua realização. Lave e Wenger (1991) apontam para a construção partilhada de um novo meio profissional aquando da migração de novatos, do estatuto de ator periférico de uma comunidade de práticas ao de membro ativo dessa mesma comunidade. Esta migração é uma oportunidade de questionar normas impessoais que organizam uma prática, de colocar em debate o "género" da profissão, antes de cada um (novato ou experiente) (re)construir o seu "estilo" (Clot, 1999). Tourmen e os seus colegas (2014) sublinham o caráter estimulante dos novatos. Pela novidade do olhar que eles aportam sobre as situações e as normas que as regem, eles podem questionar, até contestar, as práticas em vigor (Billett, 2001). Eles levam os tutores a tomar consciência das suas dificuldades em descodificar o novo ambiente que não tem nada de evidente e que precisa de ser explicitado (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent- Genod, 2012).

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

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail: le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières

de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé,* 7(2). http://pistes.revues.org/3208

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

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

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

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

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

Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire: identification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*. http:// pistes.revues.org/3199

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2015.

Novato: ¿una categoría homogénea?

Catherine Delgoulet

Comúnmente se le califica de novata a una persona que no tiene, o que tiene poca experiencia en relación con una práctica profesional u otra (por ejemplo, en el deporte, en el arte o en un oficio específico).

Si a menudo se tiende a considerar al novato como una categoría social homogénea (por ejemplo, un joven principiante en el ámbito profesional o en un oficio), el estatuto de "novato" puede referirse a diferentes casos. Se puede ser novato a toda edad, estas dos dimensiones estando relacionadas pero no incluyéndose una a la otra. Se puede así ser novato en un área y experto en otra, o en varias otras.

El mundo que nos rodea, y en al cual cada uno evoluciona, está tan en movimiento constante que es necesario considerar esta heterogeneidad de las declinaciones de la noción de novato. Limitándose al mundo laboral, atestiguan de esto las frecuentes evoluciones de los sistemas de información y de comunicación en el trabajo y los cambios recurrentes de los medios que están relacionados con ellos. De experto, se pasa al estatus de novato de manera provisional; un novato tendrá que aprender y apropiarse un nuevo medio. Esto es válido tanto para los cambios tecnológicos como para los cambios organizacionales, materiales o culturales que trastornan el trabajo y sus condiciones efectivas de realización (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014). Por otra parte, esta heterogeneidad resulta importante ya que va a marcar la manera en que será posible y pertinente de aprehender dicho estatus, y las preguntas que éste plantea en una situación dada. Es por esta razón que se utilizará el plural en este texto para hablar "de los" novatos.

A menudo opuestos a los expertos, los novatos no son sin embargo ignorantes o totalmente ingenuos. Al contrario, tienen un conocimiento de las reglas generales que les confiere un estatus de "novatos" durante varios días, meses o, incluso, mucho tiempo más según las situaciones laborales estudiadas. Múltiples estudios (Lortie, 2002; Caroly & Weill-Fassina, 2004; Cloutier, Bourdouxhe, Ledoux, David, Gagnon, Ouellet & Teiger, 2005; Delgoulet, Gaudart & Chassaing, 2012; Hamraoui, 2014) enfatizan que la incertidumbre es una de las características de ese estatus.

Esta se puede expresar bajo la forma de empleo precario (trabajo con carácter temporal o a tiempo parcial), en el tipo de función (reemplazo de personas titulares), o también en el nivel de familiaridad ante las

especificidades de las situaciones a las cuales se enfrentan (casi nulo).

Los novatos "en situación": enfoques en Ciencias Humanas y Sociales

En ciencias humanas y sociales se encuentran una gran cantidad de estudios dedicados a los novatos en el área de los conductores de automóviles (que hayan sacado su licencia de manejo recientemente y a menudo jóvenes), de la enseñanza (principiantes esencialmente), médica (enfermeras en formación inicial realizando prácticas o médicos formándose a las habilidades "técnicas") y del deporte profesional o de alto nivel (atletas jóvenes y prometedores).

Un paradigma dominante: la comparación novato/experto

Los autores que se han interesado en el estudio de los novatos lo han hecho a menudo en una perspectiva de comparación con los "expertos [1]". Esta manera de proceder se justifica en los estudios científicos, al menos por dos razones:

- Permite aprehender lo que necesitan los novatos para responder a los requerimientos de una función o tarea en situación, como así también permite comprender lo que "caracteriza la pericia o conocimiento práctico". A estos elementos no se les puede identificar fácilmente entre los expertos (están a menudo automatizados y le es difícil explicitarlos).
- Favorece la actualización de diferencias contrastadas, llamadas "significativas", que se pueden valorizar fácilmente en publicaciones científicas (a pesar de correr el riesgo a veces de "comparar" sin gran discernimiento).

En este marco general de investigación, les autores desarrollan modelos del comportamiento o de actitudes de los novatos vs. los expertos (por ejemplo, actitud frente al riesgo, sentimiento de angustia, evaluación de los requerimientos de una tarea, sobre estimación de sus capacidades o habilidades) y de sus consecuencias (e.g. seguridad del

trabajador, satisfacción y bien estar en el trabajo, fiabilidad de los sistemas socio-técnicos).

Ese tipo de investigación intenta también diferenciar las estrategias puestas en obra al efectuar una tarea, o las necesidades específicas de los novatos vs. los expertos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, & Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014; Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2015).

Del novato al experto… y el regreso

Otro tipo de estudios se enfocan en el(los) proceso(s) que permite(n) el paso de novato a experto (Benner, 1982), e inversamente, en una búsqueda de reciprocidad de los puntos de vista considerados (McArthur-Rouse, 2008). Intentan entonces definir etapas o estadí os que llevan al desarrollo de saberes y saber-hacer eficientes en una situación: es el conocimiento de los requisitos de la tarea, los recursos y obligaciones asociadas hasta el control de las situaciones, lo que permite realizar la tarea enfrentando los imprevistos y pasando por la apropiación que asiente a la *manera de hacer* (Vézina, 2001). Hacen énfasis en el hecho que el paso de novato a experto no es linear y supone numerosos ajustes en la situación (Grass, Grangeat & Allenet, 2007).

Estos enfoques no pueden por lo tanto tratar de cuestiones relativas al aprendizaje en el marco de diversos dispositivos que se supone favorecen el desarrollo de los novatos (Lave & Wenger, 1991; Gagnon, 2003; Gaudart, Delgoulet, & Chassaing, 2008; Thébault, Gaudart & Volkoff, 2012; Kehoe, Bednall, Yin, Olsen, Pitts, Henry & Bailey, 2009; Wright & O'Hare, 2015). Se cuestionan entonces los dispositivos de aprendizaje y de acompañamiento de los novatos en el trabajo (por ejemplo, tutoría o mentoreo), los medios de formación y apoyos pedagógicos (por ejemplo, simulación, video, ilustraciones), la adecuación de los métodos de formación a las necesidades de los novatos (por ejemplo, observación de expertos y novatos), y también los intercambios y aprendizajes recíprocos entre novatos y aquellos con más antigüedad en el puesto.

Los novatos en el trabajo

Al cabo de la formación inicial, el principiante se convierte en un novato en el trabajo. Ese tiempo de formación puede ser más o menos largo, y relativamente formal. En todo caso, el aprendizaje no se detiene en las puertas de la formación, al contrario: se va a asentar en el ejercicio cotidiano de una tarea, y de manera más amplia, de un oficio.

Las investigaciones en psicología del trabajo y en ergonomía de la actividad se han esforzado poner de relevancia esos primeros momentos en el trabajo, y sobre su expresión en la actividad desplegada en una situación.

Partiendo de las dos categorías del párrafo anterior, se propone presentar aquí de manera sintética algunos estudios.

Rigidez operatoria y capacidad de anticipación escasa “de y en” la acción.

Volviendo a tomar el paradigma novato/experto, los estudios en ergonomía cognitiva se han esforzado en calificar la manera en la que un novato aprehende su trabajo y reacciona (Guindon, 1990; Amalberti & Valot, 1990; Visser & Falzon, 1992; Leplat, 2002). Ponen de manifiesto que la diferencia entre novatos y expertos reside en los modelos mentales que estos movilizan en el área profesional. Los novatos, teniendo un acceso menos rápido a los conocimientos, razonamientos con un escaso nivel de abstracción y basados principalmente en los rasgos de superficie de los problemas, no toman en cuenta las variaciones y los imprevistos.

Algunos estudios muestran que los novatos necesitan más informaciones que los expertos para realizar sus tareas, mientras que para los expertos éstas son juzgadas como de escasa utilidad (Le Bohec & Jamet, 2005). Así mismo, los novatos intentan primero utilizar los recursos operatorios tales como se les proporcionaron en el medio laboral (Chatigny, 2001) y son muy dependientes de las condiciones de trabajo en las cuales están. En esas condiciones los novatos tienden a movilizar y a seguir las reglas o procedimientos oficiales del trabajo (Anceaux & Beuscart-Zéphir, 2002), dejando de lado las especificidades de las si-

tuaciones y las disposiciones que éstas suponen (Caroly & Weill-Fassina, 2004), aunque se pueden ver, a menudo en una forma reactiva, algunas modificaciones de regulación de la actividad según el resultado obtenido y las diferencias en relación con el objetivo inicial (Chassaing, 2005). Esta particularidad ha sido interpretada con frecuencia como una dificultad, incrementada en el caso de los novatos, en la capacidad de anticipación de las variaciones del sistema y de manejo de éstas en la acción. Se trata de las variaciones que resultan de las fluctuaciones de las características de los novatos (por ejemplo, estado de fatiga) o de la evolución de los recursos técnicos, organizacionales o humanos (por ejemplo, disfunción de una máquina o avería, retardo de aprovisionamiento, cambios en el equipo). Ya sea que se interese uno en las tareas de mantenimiento (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), de montaje de instalaciones temporarias (Zara-Meylan, 2006), de extracción de mineral (Desnoyers, 1995), de un trabajo de control de un proceso continuo de fabricación (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011), o de actividades de servicio (Caroly & Weill-Fassina, 2004), los análisis de la actividad resaltan la escasez o la falta de tiempo que se le dedica a la preparación de la acción futura, o a los modos de regulación durante la acción, que tienden a prevenir derivas y problemas, en beneficio de una aplicación escrupulosa des las reglas, o al menos de lo que se entendió de ellas.

Sin embargo, cabe mencionar una peculiaridad: cuando esto novatos son trabajadores experimentados que se enfrentan a un cambio (por ejemplo, une nueva organización del trabajo que promueve la polivalencia de los trabajadores), la capacidad de anticipación y las estrategias operatorias asociadas, elaboradas para otra función, tienden a ser utilizadas tan pronto se tenga conocimiento de la tarea (Gaudart, 2000; 2003). Esas estrategias son generalmente desconocidas por aquellos que diseñaron los cambios. La dificultad para estos trabajadores experimentados, que se vuelven novatos, reside entonces en las posibilidades efectivas de integración de esas formas de “economía” de la anticipación (Clot, 2008) que facilitarían la estabilidad precoz de habilidad técnica y su eficacia desde el punto de vista de la salud y del desempeño laboral.

Una oportunidad para “re-interrogar” al trabajo cotidiano y a sus reglas

Finalmente, otros trabajos ponen en evidencia cuánto y cómo la acogida y el acompañamiento de los novatos en sus primeros pasos frente a las nuevas situaciones de trabajo se revelan como momentos valorizados para re-interrogar el trabajo y sus implícitos que pesan en su realización. Lave et Wenger (1991) señalan la construcción compartida de un nuevo contexto profesional en el momento de migración de los novatos del estatus de actor periférico de una comunidad de prácticas, hacia un estatus de miembro activo de dicha comunidad. Esta migración es propicia para cuestionar las normas interpersonales que organizan una práctica, de someter a debate el «género” de un oficio, antes que cada uno (novato o experto) (re)construya su «estilo” (Clot, 1999). Tourmen y sus colegas (2014) resaltan el carácter estimulante de los novatos. A partir de la mirada novedosa que aportan sobre las normas que los regulan, pueden cuestionar, incluso rechazar, las prácticas en vigor (Billett, 2001). Empujan a sus tutores a tomar consciencia de sus dificultades para decodificar el nuevo contexto que nada tiene de evidente y requiere ser solicitado. (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent-Genod, 2012).

Estas pistas son, evidentemente, a profundizar y a promoverlas para dar al contexto laboral toda su vitalidad. Sin embargo, no debe olvidarse que acoger y acompañar a los novatos es un trabajo a tiempo completo, que supone ciertos arreglos en cuanto a la cantidad y el contenido del trabajo entregado a los tutores o mentores. Actualmente, estas condiciones raramente se reúnen, lo cual puede frenar la realización efectiva de la tarea de acompañamiento y las posibilidades de desarrollo para los protagonistas de las situaciones tomadas en consideración (Delgoulet, Largier & Tirilly, 2013; Thébault, Delgoulet, Fournier, Gaudart & Jolivet, 2014).

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail: le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières

de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé,* 7(2). http://pistes.revues.org/3208

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

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

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

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

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

Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire: identification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*. http:// pistes.revues.org/3199

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

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

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

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

Paris: La Découverte.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plamondon, A., Delisle, A., Bellefeuille, S., Denis, D., Gagnon, D., & Larivière, C. (2014). Lifting strategies of expert and novice workers during

a repetitive palletizing task. *Applied Ergonomics*, 45, 471-481.

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

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

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

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

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

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

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

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

NOTAS

[1] Experto se utiliza aquí en el sentido más amplio del término, es decir una persona que ha adquirido mediante la práctica, competencias y habilidades necesarias para la realización eficiente de una función en diversas situaciones.

AUTOR

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

Texto original publicado en 2015.

O

Organização
Pierre Rolle

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

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

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

Um organismo cujas partes são elas mesmas organismos? Esta matriz de um uso difícil aplica-se à matéria sociológica como em biologia. François Vatin descreveu a elaboração cruzada dos conceitos de organização nas duas disciplinas. Ele mostrou o destino de um esquema de desenvolvimento que, partindo de formas simples, aditivas, conduz a figuras articuladas cujos componentes são complementares. Da colónia de semelhantes observáveis em pólipos à "divisão fisiológica do trabalho": este processo definido pelos naturalistas inspira evidentemente as teses de Durkheim.

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

O esquematismo da organização mostra-se, aí mas não só, ligado àquele da individuação. Como apreender estas autonomias heterogéneas, incertas e móveis, jamais separadas, e jamais confundidas, com a do elemento, e a do colectivo? Talvez se deva admitir que cada análise sociológica explora uma interpretação singular deste arquétipo, pelo que nenhuma formulação canónica pode pretender justificar a pluralidade destes usos. Deste ponto de vista, a versão mais comum deste dualismo é também a mais enigmática, e porventura a mais estéril. Esta teoria dispõe face a face o indivíduo e a sociedade, interrogando-

-se depois, num segundo tempo, sobre as conexões que seria necessário estabelecer entre estas realidades definidas anteriormente uma sem a outra, e localizadas em universos conceptuais díspares. É certo que a pessoa está no colectivo, o único agente que deseja, que sofre, que pensa e que age, como o recordam os sociólogos individualistas: mas, referenciada no seu espaço e no seu desenvolvimento quotidiano, esta pessoa não é apreendida como o pólo de uma relação inteligível. Quanto ao termo sociedade, ele não designa nada de preciso, a não ser uma antítese formal ao indivíduo isolado. A totalidade dos factos sociais constitui evidentemente uma realidade inconcebível. Ao olhar de mais perto, cada homem é tomado em múltiplas redes que apenas se justapõem, se articulam e se hierarquizam parcialmente, e não se encaixam numa organização suprema.

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

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

Será que devemos renunciar a fundar uma ciência social empírica que, mantendo-se rigorosa e submetida às provas de verificação, se proporia estabelecer verdades constantes, utilizáveis por acréscimo na prática? A escola da sociologia das organizações, cuja origem se atribui a March e Simon, recusa-se a esta conclusão. Os trabalhos desta corrente representam porventura o esforço mais consequente para escapar às aporias que travaram as velhas teorias. Trata-se doravante de aplicar à matéria social um modo de análise que se diz comum e reconhecido nas ciências naturais, e por conseguinte de combinar a observação regrada e a investigação de leis gerais. O método da escola consiste em isolar, entre as múltiplas redes de relações, exemplos de colaboração entre indivíduos que desenham formas relativamente estáveis e localizáveis. Os investigadores chamaram a estes objectos organizações, e não instituições, ou grupos, ou estabelecimentos, provavelmente talvez

a fim de bem assinalar que se propõem apreender pessoas já incluídas em colectivos solidários, e que agem. Sugere-se de imediato que não é pertinente procurar distinguir o grupo da colecção dos seus membros. As generalizações que se tirará da recolha de dados continuarão a ser de médio alcance, já que elas não poderão pretender explicar a génese da organização, e ainda menos as estruturas últimas do social. Elas serão condicionais, no sentido em que a sua verdade dependerá talvez de acontecimentos desconhecidos, de circunstâncias da observação, ou ainda de características do lugar ou da época.

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

A prática dos investigadores revela claramente que o objecto da investigação se reconhece primeiro, pelo facto de não se poder nele radicalmente distinguir a sua estrutura da dos seus componentes. Eles interessam-se, com efeito, indiferentemente por colectivos de origens e de estatutos diversos, por administrações assim como por associações, e sobretudo por empresas. A generalidade dos resultados da análise liga-se, por conseguinte, à expressão abstracta que se lhes dá. Este traço, por outro lado, não enfraquece por si mesmo a sua pertinência. A nossa organização social é, de facto, fundada sobre a abstracção de papéis, de funções e de relações, os quais são até a um certo ponto independentes das pessoas que os encarnam e universais, ou seja, impostos a todos os cidadãos. Os indivíduos estão votados antecipadamente a uma posição social, eles repartem-se entre os estabelecimentos sejam eles quais forem, de acordo com critérios de aprendizagem, de orientação, de eficácia que são postos em prática por si mesmos, como pelos seus superiores. Ainda que essa arquitectura geral e as relações fundamentais que ela canaliza no nosso conjunto social, torne

possíveis as análises da sociologia das organizações, essa arquitectura permanece evidentemente fora do seu alcance. Mas, em contrapartida destas limitações mais ou menos explicitamente admitidas, os estudos desta escola têm a oportunidade de descrever e explicar melhor que os outros muitos acontecimentos da nossa vida contemporânea, o quotidiano do escritório e da fábrica, as estratégias de defesa e de promoções, as colaborações conflituosas dos agentes que é suposto estarem irrevogavelmente unidos por um interesse primordial, nomeadamente a preocupação de preservar a instituição que os reúne.

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

Será a busca do sociólogo, nesta matéria, cega, já que é incapaz de compreender os seus próprios sucessos? O investigador defende-se desta suspeita recorrendo a um expediente emprestado da economia neoclássica, a tese das diversas racionalidades do comportamento. Diremos que provavelmente há que admitir que certos grupos de indivíduos só colaboram obedecendo estritamente a directivas, e não participam na aplicação consciente dos objectivos que os reuniram. Mas as

acções de um indivíduo são apenas indirectamente conciliadas com as incitações e tensões do sistema social que o incluem: elas dependem também da justeza com a qual são percebidas as circunstâncias e as informações que comandam a prática do grupo. Não somos forçados a admitir que a organização possa tornar-se exterior aos seus membros, se considerarmos que temos o direito de supor que a cisão é, de facto, interior a estes. É necessário portanto imaginar que, em cada indivíduo, um ser de necessidade e de paixão, cujas pulsões são indiferentes às condições físicas e sociais, se confronta com um ser conhecedor e adaptado que o consegue domar. O sociólogo é informado apenas do resultado desta deliberação. Competir-lhe-á portanto avaliar a racionalidade da conduta observada, e decidir seja que o sujeito age logicamente para atingir o objectivo que se supõe que tenha, seja pelo contrário que ele utiliza meios inapropriados aos objectivos que lhe são atribuídos.

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

Esta facilidade teórica não é suficiente, no entanto, para justificar completamente a disciplina. Erhard Friedberg, no fim de um longo balanço das investigações, conclui que a organização define objectivos que lhe são próprios, e que podem portanto ser aceites antecipadamente pelos seus membros. As suas fronteiras, de resto, são incertas e movediças. A participação dos sócios, que a escola nos seus primórdios queria demonstrar natural, necessária, racional, não é mais hoje do que uma atitude recomendável, útil ao funcionamento da unidade, e que é necessário tentar obter do pessoal. Em que se tornaram os objectos da investigação? Em “sistemas de acções concretos” múltiplos, sujei-

tos às tensões do mercado, às estruturas de colaboração condicionais simultaneamente negociadas e forçadas entre os indivíduos que se substituem uns aos outros no cumprimento de funções abstractas. A sociologia das organizações é apenas, no final de contas, uma análise que, ignorando a organização salarial da nossa sociedade, descreveu algumas das configurações locais e efémeras que se edificam no funcionamento quotidiano das relações salariais.

BIBLIOGRAFIA

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

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

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

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

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado em 2009.

Organización Pierre Rolle

El hombre nace, vive, muere en el seno de dispositivos por medio de los cuales su educación y sus actividades resultan, previamente, reguladas y coordinadas con las de los demás y sus necesidades más físicas están ya interpretadas en acuerdos sociales. Estos colectivos se perpetúan y desarrollan por el juego de los comportamientos diversos de sus miembros, aunque estos comportamientos no persigan más que objetivos personales. El individuo sólo se reproduce dentro de una comunidad que, a su vez, sólo se reproduce por él.

Para caracterizar tales ordenamientos compuestos, donde se articulan realidades de diversos órdenes y procesos temporales heterogéneos, tal vez seria necesario reservar el concepto de organización, distinguido del de institución, agrupación o empresa. El esquema lógico de la organización se aplica de hecho a cualquier objeto compuesto por elementos en interacción regulada unos con otros y distribuidos según una configuración repetitiva: "un ser que es al mismo tiempo causa y efecto de sí mismo (...) donde las partes están en relación entre sí bajo el control del todo", como dice Georges Canguilhem. Se sabe que este arquetipo supuso un freno para muchos pensadores y, en particular, obligó al viejo Kant a repensar las primeras formulaciones de su filosofía.

El ser organizado en las antiguas nomenclaturas es, seguramente, el ser vivo: pero también, por analogías observadas desde hace tiempo, la comunidad de los humanos. Hobbes explicita y corrige esas viejas metáforas. Su Léviathan es un organismo compuesto de elementos que son, igualmente, ellos también organismos, si bien en otro orden de realidad. El frontispicio de su libro muestra un personaje gigantesco compuesto por una multiplicidad de humanos aglomerados. El escándalo, aún vigente, que provoca Hobbes, nace de la afirmación de que este colectivo, necesariamente provisto de características y necesidades muy diferentes de las de sus miembros, se impone a éstos como una segunda naturaleza. Las relaciones entre los individuos, en las que estos se constituyen, no son posibles y formadoras más que si lo que los une, a saber, el colectivo mismo y las reglas que lo expresan, les resultan inaccesibles. La libertad de la persona, su individualización, no se verifica más que por este desdoblamiento irremediable del hecho humano.

¿Un organismo cuyas partes son ellas mismas organismos? Esta matriz de complicado uso se aplica tanto en materia de sociología como de biología. François Vatin describió la elaboración cruzada de los conceptos de organización en las dos disciplinas. Mostró el destino de un esquema de desarrollo que, partiendo de formas simples, aditivas, conduce a figuras articuladas cuyos componentes son complementarios. De la colonia de semejantes observables en los pólipos a la "división fisiológica del trabajo": ese proceso definido por los naturalistas inspiró, evidentemente, las tesis de Durkheim.

En el transcurso de una génesis tal se afirman contradictoriamente la individualización del todo al mismo tiempo que la de sus elementos, la una por la otra, ambas siempre inacabadas. Gilbert Simondon, estudiando la constitución del objeto técnico, aísla un movimiento análogo. La máquina, construida juntando y animando instrumentos antiguos, se analiza en su origen como la ordenación de diversas operaciones. Pero de esta sinergia nacen procedimientos híbridos desdoblándose en nuevas funciones que no pueden ya describirse fuera del aparato que las realiza. Por ejemplo, en el funcionamiento y el vaciamiento de los altos hornos, múltiples transformaciones físicas y químicas originales se efectúan conjuntamente, las unas por las otras. En el seno de los objetos técnicos complejos las fases específicas se encadenan en el interior de un proceso productivo, él también específico. Si ocurre que el mecanismo global integra tan perfectamente sus componentes que estos se vuelven indistinguibles, entonces la máquina unificada está destinada a entrar en un aparato más amplio y a convertirse, a su vez, en una parte más o menos identificable de una maquinaria automática.

El esquematismo de la organización se muestra ligado al de la individualización. ¿Como aprehender estas autonomías heterogéneas, inciertas y móviles, jamás separadas y jamás confundidas, la del elemento y la del colectivo? Tal vez se deba admitir que cada análisis sociológico explota una interpretación singular de este arquetipo, por lo que ninguna formulación canónica puede pretender justificar la pluralidad de estos usos. Desde este punto de vista, la versión más común de este dualismo es también la más enigmática y, tal vez, la más estéril. Esta teoría coloca al individuo y la sociedad frente a frente, interrogán-

dose después, en un segundo momento, acerca de las conexiones que sería necesario establecer entre estas realidades previamente definidas la una sin la otra y localizadas en universos conceptuales dispares. En el colectivo, como nos recuerdan los sociólogos individualistas, la persona resulta, ciertamente, el único agente que desea, sufre, piensa y actúa: pero, referenciada en su espacio y en su desarrollo cotidiano, esta persona no es aprehendida como el polo de relación inteligible alguna. En cuanto al término sociedad, no designa nada preciso, salvo una antítesis formal al individuo aislado. Obviamente la totalidad de los hechos sociales constituye una realidad inconcebible. Si miramos más de cerca, cada hombre aparecerá inserto en redes múltiples que no se yuxtaponen, articulan y jerarquizan más que parcialmente, y que no se articulan en ninguna organización suprema.

El dominio delimitado por los intercambios productivos no es el del mercado de trabajo mundial, el uno y el otro superan las fronteras políticas. Las áreas culturales, las prácticas familiares, las zonas lingüísticas no se superponen. Entre estos núcleos de relaciones siempre listos a federarse u oponerse, ¿por qué tantos análisis han privilegiado esa totalización particular, la nación formalizada por su Estado, describiendo, a continuación, una estructura a primera vista totalmente exterior a sus miembros? Confundiendo su objeto, denominado sociedad, con el Estado, institución autoritaria que encierra una población aislada, los investigadores se dotaban inmediatamente de un vocabulario amplia y comúnmente comprendido; aquel por el cual la administración hace inventario de sus sujetos y divide sus dominios. Mejor aún quizás: en esta aproximación, la relación del individuo con el colectivo es pensada de antemano y las dificultades encontradas en su formulación automáticamente resueltas. Esta relación es, efectivamente, la que el sistema representativo pretende instaurar; la que colmaría la distancia entre la burocracia y sus sometidos. Las necesidades y opiniones del ciudadano son supuestas como atravesando el conjunto de un cuerpo social cuya constitución jerárquica resulta, así, neutralizada. La persona no tendría más soberano que ella misma y la nación no sería más que el conjunto de sus miembros. En esta concepción la democracia ya no es un dispositivo en el Estado: se convierte, extrañamente, en el modelo de una sociedad realizada.

Muchas otras teorías se esforzaron en reducir el colectivo a encuentros entre individuos, a sus proyectos entrecruzados o a las convenciones que acordaron entre si; otras, por el contrario, se aplicaron a describir estos individuos como existencias condicionales o factores internos al colectivo, visibles únicamente en el orden material. Dejadas a un lado estas simplificaciones es necesario volver al esquematismo de la organización, que se ajusta mejor que otros a esta materia social multiforme, a estas redes relativamente integradas unas con otras, a estas autonomías orientadas, a estas funciones que se efectúan únicamente bajo constreñimiento del todo, aún cuando ese todo resulta múltiple, es decir, inaccesible. Al respecto todas las ciencias sociales deben necesariamente referirse al formalismo de la organización. La economía política clásica pretende escapar de él en la medida en que rechaza examinar los procesos por los cuales los sistemas que describe se reproducen, contentándose con yuxtaponer el tiempo de la inversión a la instantaneidad del mercado. Además, para animar la investigación, el modelo de la organización debe ser especificado en relaciones de diversos órdenes, en interacciones entre agentes y procesos inestables, en desequilibrios dinámicos, nociones todas ellas que no se pueden desarrollar más que por metodologías complejas y, a veces, arriesgadas.

Entonces, ¿es necesario renunciar a fundar una ciencia social empírica que, manteniéndose rigurosa y sometida a pruebas de verificación, se proponga establecer verdades constantes, crecientemente utilizables en la práctica? La escuela de la sociología de las organizaciones, cuyo origen se atribuye a March y Simon, rechaza esta conclusión. Los trabajos de esta corriente representan, sin duda, el esfuerzo más consecuente por escapar a las aporías que trabaron las viejas teorías. Se trata, en lo sucesivo, de aplicar a la materia social un modo de análisis que se supone común y reconocido en las ciencias naturales y, en consecuencia, de combinar observación reglada e investigación de leyes generales. El método de esta escuela consiste en aislar, entre las múltiplas redes de relaciones, ejemplos de colaboración entre individuos que dibujen formas relativamente estables y localizables. Los investigadores llamaron a estos objetos organizaciones, y no instituciones, grupos o establecimientos, probablemente quizás con el fin de señalar

que se proponen aprehender personas ya incluidas en colectivos solidarios, actuando en ellos. Se sugiere, de entrada, que no resulta pertinente procurar distinguir el grupo de la colección de sus miembros. Las generalizaciones que se sacarán de la recogida de datos seguirán siendo de medio alcance, ya que no podrán pretender explicar ni la génesis de la organización ni, menos aún, las estructuras últimas de lo social. Resultarán condicionales, en el sentido de que su verdad posiblemente dependerá de acontecimientos desconocidos, de circunstancias de la observación o, incluso, de características propias del lugar o la época.

No obstante, un método tal, ¿sería posible y fructífero? Es lo que parece probar, a ojos de sus iniciadores, el ejemplo de la economía política clásica. En esta disciplina instituciones como el mercado, la división del trabajo o el ahorro, nacen, de hecho, por la acción espontánea de los individuos o en el transcurso de sus encuentros. En cierto modo la sociología de las organizaciones se dedica únicamente a dilucidar formas de colaboración entre agentes que la teoría neoclásica no puede tratar, dado que su estabilidad se opone a la fluidez de los intercambios de mercado.

La práctica de los investigadores revela claramente que el objeto de la investigación se reconoce de entrada por el hecho de no poder distinguir en él, radicalmente, estructura y componentes. En efecto, ellos se interesan indistintamente por colectivos de orígenes y estatutos diversos, por administraciones tanto como por asociaciones y, sobre todo, por empresas. La generalidad de los resultados del análisis se liga, por consiguiente, con la expresión abstracta que se les da. Por otro lado, este rasgo no debilita, por sí mismo, su pertinencia. Nuestra organización social está, de hecho, fundada sobre la abstracción de roles, funciones y relaciones que son, hasta cierto punto, independientes de las personas que los encarnan y universales, esto es, impuestos a todos los ciudadanos. Los individuos no están condenados desde un principio a ocupar una posición social; se reparten entre los establecimientos, sean cuales sean, de acuerdo con criterios de aprendizaje, orientación y eficacia puestos en práctica tanto por ellos mismos como por sus superiores. Aunque esa arquitectura general, y las relaciones fundamentales que ella canaliza en nuestro conjunto social, hagan posibles

los análisis de la sociología de las organizaciones, dicha arquitectura permanece evidentemente fuera de su alcance. Pero, en contrapartida a estas limitaciones, más o menos explícitamente admitidas, los estudios de esta escuela tienen la oportunidad de describir y explicar, mejor que otros muchos, acontecimientos de nuestra vida contemporánea, la vida cotidiana de la oficina y la fábrica, las estrategias de defensa y promoción, las colaboraciones conflictivas de agentes supuestos como irrevocablemente unidos por un interés primordial, a saber, la preocupación por preservar la institución que los reúne.

No obstante, incluso cuando se limita a este objetivo, la teoría justifica con dificultad sus métodos y sus finalidades. Su objeto no parece identificable más que bajo la forma de residuo: la colaboración consciente y continua entre humanos es un fenómeno desconocido para los economistas, que no saben más que de intercambios y concurrencias, y también resulta extraño para los politólogos, que no observan más que leyes y obligaciones personales. En consecuencia, en lugar de poner en cuestión el viejo edificio del saber, ¿sería necesario completar estos deficientes análisis con una disciplina nueva? ¿Estamos seguros de poder, cuando menos, aislar el objeto de la sociología de las organizaciones del de las otras ciencias? En efecto, no basta, para reencontrarlo, con examinar la conducta que tienen los individuos en el seno de un establecimiento cualquiera, donde perfectamente podrían encontrarse extremadamente constreñidos o aislados. Es necesario identificar aún una situación, o incluso, tal vez, un momento, en donde los miembros de un grupo, por necesidad, por indiferencia, por hábito o por entrenamiento, quieran que éste reproduzca de forma idéntica y, por consiguiente, trabajasen en el sentido de hacer suyos los objetivos de la institución. Se debería elaborar pues una teoría de orden superior, capaz de precisar las circunstancias en las que el primer análisis se verificó.

En esta materia, la búsqueda del sociólogo, incapaz de comprender sus propios éxitos, ¿sería una búsqueda a ciegas? El investigador se defiende de esta sospecha recurriendo a un expediente que toma prestado de la economía neoclásica: la tesis de las diversas racionalidades del comportamiento. Sin duda, probablemente haya que admitir, se dirá, que ciertos grupos de individuos sólo colaboren obedeciendo

estrictamente las directivas y no participen en la elaboración consciente de los objetivos que los reunieron. Pero las acciones de un individuo no concuerdan más que indirectamente con las incitaciones y tensiones del sistema social que lo incluyen: dependen también de la justeza con la que se perciben las circunstancias e informaciones que dirigen la práctica del grupo. No estamos forzados a admitir que la organización pueda volverse exterior a sus miembros si consideramos que tenemos el derecho de suponer que la escisión es, de hecho, interior a ellos. Es necesario, por tanto, imaginar que un ser compuesto de necesidad y de pasión, cuyas pulsiones son indiferentes a las condiciones físicas y sociales, se enfrenta, en cada individuo, con un ser conocedor y adaptado, que consigue, más o menos, domar al anterior. El sociólogo no es informado más que del resultado de esta deliberación. Le cabrá por tanto evaluar la racionalidad de la conducta observada y decidir: ya que el sujeto actúe lógicamente para alcanzar el objetivo que se le supone; ya, por el contrario, que utilice medios inapropiados para los objetivos que le hemos atribuido.

En estas extrañas tesis, demasiado rápidamente aceptadas tanto en sociología como en economía, la razón (término que, en la tradición, designa la capacidad de cualquier hombre de habitar el mundo y compartirlo con sus semejantes) se convierte en algo como la conformidad con una norma mal definida; conformidad, además, que poco importa saber si resulta de una competencia individual específica o si refiere a una característica del sistema social. ¿Estará la racionalidad del comportamiento limitada por una ausencia de información o por una falla lógica del proceso de decisión? Sólo al investigador le cabe decidir, al sociólogo omnisciente, único que conoce la realidad y puede, en consecuencia, juzgar la exactitud de las acciones que apuntan a la misma.

No obstante, esta facilidad teórica no es suficiente para justificar completamente la disciplina. Erhard Friedberg, al final de un largo balance de investigaciones, concluye que la organización define objetivos que le son propios y que no pueden, por tanto, ser aceptados previamente por sus miembros. Sus fronteras, por lo demás, resultan inciertas y movedizas. La participación de los asociados, que la escuela en sus principios quería demostrar natural, necesaria, racional, no es hoy

más que una actitud recomendable, útil al funcionamiento de la unidad, y que es necesario intentar obtener del personal. ¿En qué se han convertido los objetos de la investigación? En múltiples "sistemas de acciones concretos", sujetos a las tensiones del mercado, a estructuras de colaboración condicionales, simultáneamente negociadas y forzosas, entre individuos que se sustituyen unos a otros en el cumplimiento de funciones abstractas. En definitiva, es posible que la sociología de las organizaciones no sea más que un análisis que, ignorando la organización salarial de nuestra sociedad, describió algunas de las configuraciones locales y efímeras que se edifican en el funcionamiento cotidiano de las relaciones salariales.

BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

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

AUTOR

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

Texto original publicado en 2009.

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

Augusto Rogério Leitão

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

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

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

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

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

1. Génese e contextos históricos

1.1 O emergir da "questão social"

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

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

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

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

Esta primeira globalização do capitalismo ocidental é em grande parte facilitada pela chamada segunda revolução industrial, assente fundamentalmente nos desenvolvimentos tecnológicos referentes às comunicações e aos transportes, que diminuirão drasticamente os limites do tempo e do espaço para as transações comerciais e financeiras, permitindo, também, uma nova mobilidade das migrações das pessoas. Mas esta globalização foi também (re)configurada com a "partilha da África", realizada na Conferência de Berlim de 1884, última grande (re) organização geopolítica do poder colonial das potências europeias, que

no essencial vigorará até à segunda Guerra-mundial (Marnot, 2012).

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

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

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

Relembraremos, que esta Alemanha, militarista e conservadora, reconfigurada em Império (II *Reich*) em 1871, graças às políticas (e às guerras) do chanceler Bismarck, apresentar-se-á, nessa época, sob o ponto de vista da legislação social, como o país mais avançado da Europa

industrializada. Mas, através de uma política designada de "política do bastão e da cenoura": ao mesmo tempo que aprova medidas repressivas em relação ao movimento operário, sindical e político, proibindo em 1878 a liberdade sindical e a greve, Bismarck instituirá o primeiro sistema de previdência social que, aliás, servirá posteriormente de modelo para outros países. Assim, serão criados: o seguro de doença (1883), financiado em parte pelos empregadores; o seguro contra acidentes de trabalho (1884), financiado inteiramente pelos empregadores e, ainda, o seguro de invalidez e de pensões de velhice (1889), financiado em partes iguais pelos trabalhadores e empregadores, participando o Estado de forma complementar. Tratou- se de um sistema de previdência social de âmbito nacional e obrigatório, isto é, imposto pelo Estado.

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

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

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

Esta encíclica promoverá o desenvolvimento dos movimentos assentes na agora "doutrina social da Igreja", isto é, do "sindicalismo

cristão", por um lado e, por outro, dos partidos "democratas-cristãos" que se afirmarão, sobretudo, em França, Bélgica, Alemanha e Itália (de Torre, 1988) [1].

1.3 Dar a conhecer e comparar as legislações nacionais

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

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

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

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

No entanto, o grupo "intervencionista" francês, liderado por professores da Faculdade de direito de Paris, decide convocar o "Congresso para a proteção legal dos trabalhadores", que terá lugar em Paris, a 25 de julho de 1900, durante a Exposição Universal desse mesmo ano.

E seguindo o método de "dar a conhecer e comparar" as legislações nacionais, suas evoluções e ensaios, o programa do congresso incidiu fundamentalmente sobre três temas: a limitação legal da jornada de trabalho; a proibição do trabalho noturno e a inspeção do trabalho (Lichtenberger, 1900).

Na verdade, este congresso, que ocorreu no ano da transição do século XIX para o século XX, constituirá um marco fundamental da história da "legislação social" e do "direito do trabalho" nos países europeus industrializados (Le Goff, 2004; Vogel, 2006). Assim, na abertura do Congresso, o Professor Paul Cauwés afirmou: "De facto, nos nossos dias, aos olhos da maioria, a ideia antiga do trabalho como mercadoria e do contrato de trabalho absolutamente livre que daí decorre, é uma ideia bárbara. No quadro deste contrato, o operário engaja com o seu trabalho, a sua pessoa, o seu modo de existência; das condições do contrato dependem a conservação ou esgotamento das suas forças e da sua saúde. Com jornadas de trabalho demasiado longas, com um trabalho noturno não regulamentado, o que restará para a vida intelectual e moral, para os deveres e alegrias da família?"(Cauwés & Millerand, 2007, p.3, tradução livre)

Mas é também um marco porque institucionaliza uma dinâmica internacional que será coroada com a criação da OIT em 1919, a partir da fundação da "Associação Internacional para a proteção dos trabalhadores" (AIPLT) no âmbito deste congresso. A AIPLT é uma associação de direito privado - e não uma organização internacional criada pelos Estados por meio dum tratado - com sede em Basileia e que iniciará suas atividades em 1991. Agrupará, fundamentalmente, professores, altos funcionários, homens políticos e alguns dirigentes patronais, e muito poucos dirigentes sindicais, prevendo também a constituição de secções nacionais como suas afiliadas. Terá como missão servir de plataforma permanente duma cooperação entre os seus membros, relativa ao estudo, análise e comparações das diversas legislações e re-

gulamentações sobre o trabalho assalariado. Criando, para isso, no seu seio, um *"Office internacional du travail"* que publicará (em francês, alemão e inglês), periodicamente, uma recolha da legislação do trabalho de todos os países. Além de promover e apoiar a realização de reuniões de peritos e de congressos internacionais sobre estas matérias (Gregarek, 1995; Souamaa, 2012). A sua experiência servirá de base e apoio ao BIT a partir de 1919.

Várias associações, com um raio de ação internacional, foram também criadas, nesta mesma época, pela iniciativa privada. O trabalho e a ação dessas entidades, através da divulgação da legislação de outros países, acabariam por influenciar homens e governos, facilitando assim a elaboração e aprovação de convenções internacionais. Porém, na prática, tais iniciativas marginalizaram os representantes dos sindicatos, não só porque eram elitistas, mas também, como hoje diríamos, pela sua tendência tecnocrática.

Daí o interesse do que ocorreu em países como a Grande-Bretanha, a Alemanha e a França, com a criação de comissões e de outras configurações institucionais públicas, isto é, dependentes do Estado, muitas vezes com funções consultivas, nas quais participavam representantes dos trabalhadores e dos patrões. Deste modo, o "diálogo social" e a "concertação social" foram progressivamente instituídos e passaram a processar-se entre três partes (hoje, "parceiros"): Estado, sindicatos e associações patronais.

1.4 Sindicatos-Estado: uma relação entre "proposta" e "contestação" que acabará em "casamento" com a Grande-Guerra

Na verdade, os movimentos sindicais, juntamente com os partidos políticos socialistas afins, conhecerão, nos finais do século XIX e inícios do século XX, metamorfoses, às vezes muito significativas, na sua postura face às perspetivas do "diálogo social": umas em razão de dinâmicas nacionais, outras em razão da participação no conflito armado de 1914-18. A configuração dum "sindicalismo reformista" enraizar-se-á neste contexto e se tornará dominante, na maioria dos países europeus

demo-parlamentares, até aos nossos dias (Le Goff, 2006).

Tais evoluções concorreram para o sentido político-social da criação da OIT em 1919. Assim, referiremos, muito resumidamente, experiências políticas e sindicais da Grande- Bretanha, da Alemanha e da França (as três grandes potências industriais da primeira globalização do liberalismo económico capitalista) que o exemplificam:

a. Na Grã-Bretanha, as *trade unions*, e outras associações do movimento operário, reagrupam-se e, em 1868, realizam o primeiro *Trade Unions Congress* (TUC), que passará a assegurar a coordenação e a unidade do movimento sindical britânico. Em 1871, a TUC cria o *Parliamentary Commitee* a fim de promover a eleição de trabalhadores para o Parlamento de Londres. Ao mesmo tempo, o Estado britânico reconhece juridicamente as *trade unions* (1871) e o direito à greve (1875). Este movimento sindical, uma vez institucionalizado, impor-se-á então gradualmente como dimensão relevante da sociedade e do Estado britânicos. Trata-se de um sindicalismo que não pretende derrubar o capitalismo, mas sim dele obter as melhores condições de vida para os seus associados, através da negociação (coletiva) ou/e da greve (liberdade de ação das organizações sindicais). Exige do Estado que adote legislação promovendo a proteção social do trabalhador: p. ex., *Compensation Act* (1897), *Old Pension Act* (1908) e *National Insurance Act* (1911). E promove a participação dos sindicatos em órgãos públicos e associativos, nomeadamente, naqueles que coordenam e supervisionam os aspetos principais da proteção social. Embora na década que precedeu o início da guerra, o sindicalismo britânico tivesse atravessado momentos e contextos de sindicalismo "revolucionário", certo é que com o deflagrar do conflito armado, e tal como acontecerá noutros países beligerantes, a TUC e o *Labour Party* aderem logo sem hesitações à "guerra patriótica". A esmagadora maioria dos dirigentes políticos e sindicais "trabalhistas" passarão a participar nos governos e na direção e gestão da "economia de guerra" (Chariot, 1970).

b. Na Alemanha, em 1890, é criado o Partido social-democrata da Alemanha (SPD) cujo programa estabelece uma espécie de caderno reivindicativo com medidas concretas visando melhoramentos da condição operária, ao mesmo tempo que adota uma doutrina marxista e revolucionária com o objetivo central de pôr fim ao capitalismo. Todavia, a conceção "reformista", defendendo a luta política dos trabalhadores no quadro do Estado parlamentar e das suas instituições, tornar-se-á dominante quer no movimento socialista, quer no movimento sindical alemães. Assim, quando, em 1914, deflagra a guerra, a Confederação Sindical Alemã (GGD) e o SPD, embora ambos de tradição pacifista, logo aderirão, por razões patrióticas, à "união sagrada" dirigida pelo Imperador Guilherme II. E os seus dirigentes participarão nos governos e na gestão da economia de guerra (Gougeon, 1996; Wahl, 1999).

c. Na França, o sindicalismo afirmar-se-á sobretudo a partir de 1890, graças, por um lado, à expansão das "Bolsas do trabalho" (sindicatos interprofissionais) e, por outro, em razão da sua unificação através da criação, em 1895, da *Confédération Générale du Travail* (CGT). Face à primeira grande unificação do movimento socialista francês (criação em 1905 da *Section française de l'Internationale ouvrière* (ou socialista), SFIO), a CGT adota o princípio de independência em relação aos partidos políticos e ao Estado "burguês", na linha da doutrina anarco-sindicalista. Será a consagração dum sindicalismo "revolucionário" ou "de luta", que tem como objetivo político o derrube do capitalismo e da burguesia e como grande instrumento a greve geral. Mas à medida que o deflagrar da guerra se vai aproximando, o movimento operário francês continua dividido entre uma fação contra a guerra ("guerra à guerra"), fortemente maioritária, e uma outra, muito minoritária, favorável "à defesa da Pátria" se necessário. Mas, tal como aconteceu noutros países beligerantes, em 1 de agosto de 1914, no dia seguinte ao assassinato de J. Jaurès, a CGT logo aceitará a imposição do "esforço nacional", declarando contudo que a luta dos trabalhadores france-

> ses não é contra os "seus irmãos germânicos", mas sim contra "o imperialismo e o militarismo" da Alemanha (Léon Jouhaux). Assim, muitos sindicalistas participarão quer no governo da "União sagrada", quer na direção e gestão da "economia de guerra" (Dreyfus, 1995).

Socialistas e sindicalistas participam então nos governos nacionais e na administração das respetivas economias de guerra: produzir em massa para os exércitos, com muito menos homens e manter sistemas razoáveis de abastecimento das populações. Como é evidente, os sindicatos e seus dirigentes terão um papel fundamental, quer a nível das empresas, quer a nível da unidade nacional, renunciando, assim, a muitas vantagens e direitos conquistados anteriormente. Daí que os governos e os representantes patronais se tenham comprometido, durante este período, a adotar, no pós-guerra, certas medidas e políticas favoráveis aos trabalhadores.

Na Conferência dos Sindicatos dos Aliados de junho de 1916, em Leeds, fazem-se já referências a projetos nacionais de proteção social dos trabalhadores e, muito especialmente, a consensos obtidos para a criação, entre os Estados, de uma organização internacional com a missão de "seguir e analisar as legislações do trabalho", onde as instituições dos trabalhadores e dos empregadores estariam representadas em pé de igualdade com os governos nacionais.

Relembremos também que a conjuntura social se agravará em certos países, tais como França e Itália, que conhecerão um surto de greves "selvagens" a nível das empresas, nos meses que precederam a assinatura do armistício (11 de novembro de 1918). A situação económica e social era dramática e a influência da Revolução dos sovietes na Rússia já se fazia sentir junto do operariado dos países europeus ocidentais. De tal modo que, em 1919, no momento da abertura da Conferência de paz, em Paris, Clemenceau, primeiro-ministro, com receio da propagação das revoltas operárias, decidiu sitiar a capital com importantes destacamentos de forças militares.

E, se a Conferência de Paris tinha como objetivo negociar os tratados de paz entre vencedores e vencidos, as delegações de certos

países, como a Grande-Bretanha, a França, os Estados Unidos e a Itália, apresentaram-se constituídas, não só pelo pessoal político e diplomático normal, mas também por representantes do movimento sindical e de dirigentes patronais. Daí que, logo nos inícios dos trabalhos da Conferência, tenha sido criada uma "Comissão de legislação internacional do trabalho" com vista a ser negociada e instituída uma organização internacional dedicada a esta matéria e que exerceria suas funções em colaboração estreita com a Sociedade das Nações (SDN).

A delegação britânica logo apresentará a essa Comissão um projeto fortemente inspirado nos princípios do "trade-unionismo" e do "trabalhismo" britânicos, que, após discussão, será por esta aprovado nos finais de abril de 1919 e que constituirá a Parte XIII do Tratado de Versalhes, intitulada "Constituição da OIT" (Rogers, Lee &Van Daele, 2009).

2. Missões, órgãos e instrumentos de ação da OIT

Mesmo antes da entrada em vigor do Pacto da SDN e da 'Constituição' da OIT, ocorre a 1ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT), seu órgão plenário, em Washington, em outubro de 1919. E tal vontade de rapidez será também corroborada pelo número de convenções aprovadas nessa sessão.

O texto originário da Constituição da OIT de 1919, foi modificado, até hoje, seis vezes, sendo a revisão mais relevante a que foi adotada pela CIT em maio de 1944, em Filadélfia (Declaração de Filadélfia). Esta Declaração exprime o renascer da organização, que contrariamente à SDN, que foi extinta, sobreviveu à segunda guerra mundial e atualiza seus fins e objetivos, e os princípios em que deverá assentar a sua ação e a dos seus Estados-membros, numa nova conjuntura histórica.

2.1 Princípios e missões

O preâmbulo de 1919 elenca, de maneira não exaustiva, matérias e questões sobre o trabalho e os trabalhadores que deveriam ser objeto da ação da OIT (regulamentação das horas de trabalho; proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra aciden-

tes de trabalho; pensões de velhice e de invalidez; afirmação do princípio "a trabalho igual, salário igual"; afirmação do princípio da liberdade sindical; etc.).

Mas a Declaração de Filadélfia, procurou precisar os princípios sobre os quais se funda a OIT, estipulando, nomeadamente, que: o trabalho não é uma mercadoria; a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável; a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável.

Afirmou ainda a obrigação da OIT de favorecer a promoção, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização, entre outros: do pleno emprego e da elevação do nível de vida; de um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa proteção; do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores; da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal proteção, assim como uma assistência médica completa; de uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; da proteção da infância e da maternidade.

2.2 Órgãos, competências e meios de ação

A OIT, que tem a sua sede em Genebra, reúne à volta de 2000 funcionários (mais 800 peritos em missão) cujo estatuto é o de funcionário internacional (independência e autonomia em relação aos governos nacionais). O seu orçamento ordinário é financiado pelas contribuições obrigatórias dos Estados-membros cuja chave de repartição é a seguinte: 55% para os EUA, Japão, Alemanha, França e Reino-Unido; 20% para os outros países industriais; 15% para os países da Europa central e oriental e 10% para os países em vias de desenvolvimento (www.ilo.org).

A sua estrutura político-institucional (organizacional) é clássica: uma assembleia (Conferência Geral dos Representantes dos Membros, geralmente designada por Conferência Internacional do Trabalho – CIT); um conselho (Conselho de Administração) e um secretariado per-

manente (usualmente designado por BIT, acrónimo de *Bureau* Internacional do Trabalho) sob a direção do Conselho de Administração.

Mas, se considerarmos a época em que a OIT foi fundada, tal estrutura organizativa tem de inovador o facto de reunir delegações tripartidas dos Estados-membros, num sistema de representação simultânea e permanente: 1 representante dos trabalhadores, 1 representante do patronato e 2 representantes do respetivo governo, sendo que são os governos que designam os representantes, em acordo com as organizações mais representativas, dos empregadores e dos trabalhadores. Este *tripartismo* traduz a ideia estruturante que preside à ação da OIT: a sua atividade assentará sempre no "diálogo", na "cooperação" e na "concertação" sociais e tem como ambição generalizar tal postura a todos os países do mundo (Salema & Martins, 1996, vol. II).

A Conferência Internacional do Trabalho (CIT) reúne, pelo menos, uma vez por ano, e sempre que seja necessário. Em geral, a sessão ordinária realiza-se em Genebra, durante o mês de junho. Muitas vezes, antes dos debates e deliberações que têm lugar nas reuniões plenárias, as questões são previamente analisadas por 'comissões', instituídas para o efeito. Quanto ao voto de cada delegação nacional, reparte-se do seguinte modo: 2 votos para os representantes do governo e 1 voto para cada um dos representantes das organizações profissionais (2+1+1). Contudo, nas 'comissões' o voto é partilhado de modo igual entre os grupos representados (1+1+1). Logo, o voto não é da delegação nacional, mas sim de cada representante.

Dos poderes e funções principais da Conferência, realçaremos a adoção de *convenções internacionais de trabalho e de recomendações* – sendo estas últimas adotadas quando a matéria em causa, "ou algum dos seus aspetos", "ainda não possa ser objeto de uma convenção". Ambas têm de ser aprovadas por uma maioria de dois terços dos delegados presentes.

A convenção internacional de trabalho é o instrumento mais importante da ação da OIT, porque uniformiza os direitos nacionais em relação à matéria em causa. Uma vez aprovada pela CIT, cada Estado-membro "obriga-se", num prazo máximo de 18 meses, a apresentá-la, para efeitos de aprovação, ao órgão nacional competente. Caso

seja aprovada, o Estado-membro"comunicará a sua ratificação formal (...) ao Diretor-Geral e tomará as medidas que forem necessárias para tornar efetivas as disposições da referida convenção". No caso de não aprovação "pelo órgão nacional competente", o Estado-membro "apenas terá a obrigação de informar o Diretor-Geral do BIT", enviando um relatório sobre o estado da sua legislação em relação às matérias da convenção, sua aplicação e projetos de modificação.

As recomendações seguem uma tramitação semelhante à das convenções e "os órgãos nacionais competentes" decidirão autonomamente se desejam ou não adotar as diretrizes nelas estabelecidas.

Relativamente ao controlo da aplicação das convenções ratificadas, existem duas modalidades. O controlo dito regular, que é fundado nos relatórios anuais que cada Estado deverá enviar ao BIT, relativamente à situação da aplicação das convenções "às quais aderiu" e, igualmente, nas eventuais observações apresentadas pelos representantes patronais e sindicais. Antes de qualquer decisão da Conferência sobre um eventual incumprimento, intervêm ainda a "Comissão de peritos independentes" e a "Comissão tripartida da aplicação das convenções" da Conferência.

A outra modalidade é baseada, por um lado, na apresentação de reclamações "por uma organização profissional de trabalhadores ou de empregadores" (artigos 24º e 25º da Constituição) ou, então, na queixa apresentada por um Estado-membro ao BIT contra outro parceiro, implicando, nestes casos, "a formação de uma Comissão de Inquérito".

É de sublinhar que a OIT não dispõe de competências para aplicar verdadeiras sanções aos Estados em situação de incumprimento. Contudo, as censuras e denúncias que resultam de certas das suas decisões e resoluções, acabam por exercer, sobre os países em causa, pressões a nível internacional (opinião pública, ONG's e certos Estados), mas também a nível nacional, que, em muitas situações, acabaram por produzir resultados muito positivos.

O *Conselho de Administração*, é o órgão executivo da OIT, eleito por três anos pela Conferência e composto de modo tripartido por 58 membros. Destes, 28 são representantes dos governos, sendo 10 nomeados pelos Estados-membros considerados "de importância indus-

trial considerável" (atualmente: Alemanha, Brasil, China, EUA, França, Índia, Itália, Japão, Reino-Unido e Federação da Rússia), que passam a ser membros permanentes, e os restantes 18 são eleitos pelos delegados governamentais à Conferência, com exclusão dos delegados dos referidos dez membros. Os delegados patronais e os delegados sindicais à Conferência elegem, cada grupo, 14 membros.

O Conselho é assistido por dezena de comissões, reúne três por vezes por ano e dirige a gestão principal da OIT: prepara o projeto de orçamento, nomeia o Diretor-Geral do BIT (mandato de cinco anos, renovável), prepara a ordem do dia das reuniões da CIT, funcionando como executivo destas, etc.

O *Bureau Internacional do Trabalho (BIT)* não é um órgão tripartido, sendo, na realidade, o verdadeiro secretariado (internacional) permanente da OIT, exercendo as suas funções sob a autoridade e controlo do Conselho de Administração. Este órgão assegura a logística e o funcionamento da organização, e a sua contribuição técnico-científica (dirige inúmeras pesquisas e promove e publica numerosos estudos) assenta também em comissões tripartidas e de peritos.

Tanto a ação do BIT, como a do Conselho de Administração, são coadjuvadas pelas "comissões de indústria" tripartidas, órgãos permanentes, representando os principais sectores industriais da atividade económica. São órgãos de debate e análise dos problemas sociais e de trabalho suscitados no âmbito de cada uma dessas atividades, cujos estudos/análises se dirigem aos Estados-membros e à ação da OIT. Este apoio é completado, e muitas vezes desenvolvido, pelas "comissões de peritos" que estudam matérias variadas, tais como a segurança e higiene no trabalho, a formação profissional, o trabalho feminino, o trabalho dos jovens, etc.

Por último, referir, e salientar a cooperação técnica da OIT que, a partir dos anos '90 do século passado, conheceu uma expansão contínua. Esta cooperação é financiada sobretudo pelo Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento (PNUD), mas também por países doadores. Incide sobre todas as matérias que fazem parte dos objetivos e missões da OIT, inserindo-se tal cooperação nos planos nacionais de desenvolvimento e nas prioridades neles estabelecidas.

Sem esquecer também, a criação, em 1960, do Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, sediado em Genebra, que visa promover e estimular a investigação e, em 1965, do Centro Internacional de Formação, em Turim, destinado aos quadros e técnicos de todo o mundo.

3. A OIT em perspectiva

A existência e a atividade da OIT, ao longo de quase um século, conheceram três fases distintas: a primeira, concerne o período entre duas guerras mundiais; a segunda, que foi configurada pela Guerra-fria; e a terceira, caracterizada pela "queda do muro de Berlim" e o desenvolvimento da atual globalização económica e financeira. Os contextos históricos e as variadas dinâmicas que marcaram esses períodos refletiram-se quer no modo de estar da OIT na cena internacional, quer no âmbito do seu campo de ação e de produção de normas internacionais.

Nas últimas duas décadas, a OIT tem procurado estruturar e reforçar o seu 'quadro doutrinal' através de Declarações, entre as quais a Declaração dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, de 1998, que estabelece como sendo fundamentais as seguintes convenções: Convenção sobre o trabalho forçado (nº 29), 1930; Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical (nº 87), 1948; Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva (nº 98), 1949; Convenção relativa à igualdade de remuneração (nº 100), 1951; Convenção sobre a abolição do trabalho forçado (nº 105), 1957: Convenção sobre a discriminação – emprego e profissão (nº 111), 1958; Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego (nº 138), 1973; Convenção sobre as piores formas de trabalho das crianças (nº 182), 1999. Acrescente-se também que a OIT, nestas duas últimas décadas, poucas Convenções adotou, dada as dificuldades de se realizarem consensos tripartidos. Uma das últimas foi adotada em 2006 e é relativa ao quadro de promoção de segurança e saúde no trabalho (nº 187).

É de referir ainda a Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa, de 2008, que pretende sensibilizar os atores sociais para políticas compensadoras dos progressivos malefícios e fragmentações que tal globalização tem provocado a nível do trabalho e

dos trabalhadores (Maupain, 2012). De facto, nesta última fase, agravada com a crise económica e financeira mundial, despoletada a partir de 2008, tem desafiado e compelido a OIT a assumir-se como ator relevante da governação global. Contudo, as relações de força que as sociedades desenvolvidas e em vias de desenvolvimento têm conhecido, no âmbito de políticas de ajuste e de austeridade, exprimem-se também neste fórum internacional. E as forças neoliberais, representadas sobretudo pelo grupo patronal, tentam desvalorizar a necessidade e a importância das normas internacionais sobre o trabalho: por exemplo, nos últimos três anos, o grupo dos empregadores bloqueou o sistema de controlo da aplicação, defendendo que o direito à greve não fazia parte do direito de associação sindical. A situação só foi desbloqueada, nos inícios de 2015, graças à afirmação contrária dos representantes dos governos no Conselho de Administração.

É certo, que muitas convenções OIT não foram (ainda?) aprovadas e ratificadas por muitos Estados; ou, então, mesmo se aprovadas, são ignoradas e não aplicadas. É certo também que inúmeros Estados não aceitam explicitamente e reprimem a liberdade sindical. Mas, de qualquer modo, como afirmam muitos sindicalistas, originários sobretudo do mundo ocidental mais abastado, a OIT é a armadura que os trabalhadores podem ainda utilizar contra os desafios da globalização capitalista neoliberal. Mesmo se a sua eficácia é reduzida e tende cada vez mais a ser simbólica.

BIBLIOGRAFIA

Berger, S. (2003). *Notre première mondialisation*. Paris: Seuil.

Cawés, P., & Millerand, A. (2007). Interventions au Congrés international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900. *Cahiers du Chatefp*, 7, 1-10.

Chariot, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin.

Dreyfus, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cent ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.

Edelman, B. (1978). *La légalisation de la classe ouvrière*. Paris: C. Bourgois.

Engels, F. (1845/2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Gougeon, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.

Gregarek, R. (1995). Le mirage de l'Europe sociale. Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle. *Vingtième siècle, revue d'histoire*, 48, 103-118.

Le Goff, J. (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Le Goff, J. (2006). Syndicats-État (1890-1914): un couple d'avenir. In A. Chatriot, O. Join-Lambert & Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Lichtenberger, A. (1900). Congrès International pour la protection légale des travailleurs. *Musée Social, bulletin*, 8, 261-293.

Marnot, B. (2012). *La mondialisation au XIXe siècle*. Paris: A. Colin.

Maupain, F. (2012). *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière*. Genève: BIT.

Rodgers, G., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.

Salema, M. & Martins, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

Sardica, J. M. (2004). A recepção da doutrina social de Leão XIII em Portugal. *Lusitania Sacra* (2º série), 16, 367-383.

Souamaa, N. (2012). L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle universel et régionalisme européen. *Les cahiers Irice*, 9, 23-46.

Torre, J. M. (1988). *La Iglesia y la cuestión social. De Léon XIII a Juan Pablo II*. Madrid: Editiones Palabra.

Villermé, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

Vogel, L. (2006). Direito e trabalho. *Laboreal*, 2, (2), 80-81.

Wahl, A. (1999). *Les forces politiques en Allemagne, XIXe-XXe siècles*. Paris: A. Colin.

NOTAS

[1] A encíclica “Rerum Novare” será, mais tarde, em 1961, atualizada e adaptada pelo papa João XXIII, com a sua encíclica “Mater et Magistra”, a “outros novos tempos” que patenteavam, a “olho desarmado”, a desigualdade e a injustiça da configuração dum Mundo dividido entre um centro abastado e próspero e uma grande periferia cada vez mais pobre e subdesenvolvida (de Torre, 1988).

AUTOR

AUGUSTO ROGÉRIO LEITÃO
Centro ‘Observare’ da Universidade Autónoma de Lisboa &
Faculdade de Economia - Universidade de Coimbra
R. Adolfo Coelho, 21 1ºdtº, 3000-005 Coimbra, Portugal

Texto original publicado em 2016.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos

Augusto Rogério Leitão

La OIT, cuyo acrónimo en inglés es ILO *(International Labor Organisation)*, se creó en el marco del Tratado de Versalles, adoptado en el ámbito de la Conferencia de Paz de París de 1919, firmado por los Aliados (vencedores) y Alemania (vencida). Después del final de la Gran Guerra, el Tratado de Versalles instituyó un nuevo orden internacional, reorganizando la cartografía geopolítica del mundo y, particularmente, de Europa postimperial. Este nuevo orden tendrá como centro sistémico la Sociedad de Naciones (SDN), una organización internacional de vocación universal destinada a preservar y mantener la paz en el mundo. La OIT, que también tiene una vocación universal, mantendrá una estrecha cooperación con la SDN, ya que su misión de promover y realizar la "justicia social" se considera un elemento decisivo para una paz duradera.

La obra desarrollada por la OIT desde 1919 hasta nuestros días es considerable a todos los niveles y, desde luego, en lo que respecta a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Después de haber sobrevivido a la segunda guerra mundial, a diferencia de la SDN, la OIT se convirtió, en 1946, en la primera organización especializada del sistema ("galaxia") de las Naciones Unidas (ONU). En el contexto de la Guerra Fría, en 1969, se le concedió el Premio Nobel de la Paz.

Está bastante claro que la OIT de hoy se enfrenta a nuevos problemas y cuestiones en materia de trabajo asalariado y de las condiciones de su ejercicio. Muchos de ellos resultan de las dimensiones de la actual globalización neoliberal capitalista, aunque muchas de las "viejas cuestiones" sigan estando presentes, no sólo en los países desfavorecidos y frágiles, pero también en los países llamados desarrollados. ¿Está el modelo de protección de los trabajadores que subyace en la construcción política e institucional y en la acción de la OIT en consonancia con las nuevas realidades y los problemas de hoy en día?

Con el fin de abordar esta cuestión, en un primer momento, hemos decidido volver (muy brevemente) a los hechos y dinámicas históricos que en última instancia dieron sentido a la creación y desarrollo de la OIT. Se justifica así un segundo momento dedicado a lo que caracteriza actualmente sus misiones y sus órganos e instrumentos de acción. El futuro de la OIT echa raíces en este marco, que también lo fundamenta, pero que ha puesto de manifiesto algunas debilidades y disfunciones.

1. Génesis y contexto histórico

1.1 La aparición de la "cuestión social"

A finales del siglo XVIII, principios del siglo XIX, ocurrió el inicio de la Revolución Industrial. Los países del eje euroatlántico que lideraron este proceso conocieron dinámicas, por un lado, de concentración demográfica y, por otro, de generalización del trabajo asalariado realizado por niños, mujeres y hombres.

Pero fue durante la primera mitad del siglo XIX que los Estados y las clases políticamente dominantes empezaron a preocuparse por la "cuestión social" creada por la revolución industrial; es decir, con "as condiciones de vida y de trabajo del proletariado" (Villermé, 1840; Engels, 1845).

Sin embargo, el desarrollo y la afirmación de los movimientos sindicales y políticos ocurrieron sobre todo durante la "primera globalización" del liberalismo económico capitalista, es decir, entre 1870 y el comienzo de la Gran Guerra (Berger, 2003). Y, de hecho, con luchas y enfrentamientos que variaron en intensidad de un país a otro vimos durante este periodo la extensión transnacional de la "legislación social" y, sobre todo, la "legalización" de los sindicatos y del "derecho de huelga" (Edelman, 1978).

1.2 La segunda revolución industrial y los nuevos modos de relaciones internacionales

Esta primera globalización del capitalismo occidental se vio facilitada en gran medida por la llamada segunda revolución industrial, basada principalmente en desarrollos tecnológicos relacionados con las comunicaciones y los transportes. Estos redujeron drásticamente los límites del tiempo y del espacio para las transacciones comerciales y financieras, lo que permitió también una nueva movilidad de las migraciones de las personas. Pero esta globalización también ha sido (re) configurada con el "reparto de África", celebrado en la Conferencia de Berlín de 1884, la última gran (re)organización geopolítica del poder co-

lonial de las potencias europeas, que en esencia seguirá en vigor hasta la Segunda Guerra Mundial (Marnot, 2012).

Esta internacionalización de las relaciones comerciales, industriales y financieras generó nuevos tipos de interdependencia entre los países en sus relaciones recíprocas. Una nueva diplomacia pretendió crear las "primeras organizaciones internacionales" (o "uniones administrativas" internacionales) que tenían como objetivo resolver, mediante cooperaciones multilaterales específicas, los problemas "técnicos y económicos" (Unión Internacional de Telégrafos, 1865; Unión Postal Universal, 1874; Unión Internacional de Pesos y Medidas, 1875; Unión para la Protección de los Cables Submarinos, 1884). Esta expansión y refuerzo de la cooperación multilateral (con o sin la creación de organizaciones) se consideraba en general como políticamente "neutral" en el sentido de no afectar a la soberanía, ya que, por una parte, se centraba en cuestiones técnicas o económicas y, por otra, en la medida que los intereses nacionales sólo podrían ser alcanzados de manera efectiva a través de esa misma cooperación internacional (Salema & Martins, vol. I, 1996).

La "cuestión social" y el movimiento obrero, político y sindical que ella generó acabaron revistiendo también las dimensiones transnacionales e internacionales. Recordemos la creación de la Asociación Internacional de los Trabajadores (de 1864 a 1876) (conocida como Iª Internacional), cuyo lema, propuesto por K. Marx y F. Engels, fue: "la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos". Se crearon también una serie de federaciones sindicales internacionales (tipógrafos, sombrereros, calzado, etc.) que darán lugar, en 1901, al Secretariado Sindical Internacional, que en 1913 pasó a denominarse Federación Sindical Internacional (Rodgers, Lee & Van Daele, 2009).

Por diferentes razones, aunque relacionadas con la "cuestión social", el emperador Guillermo II de Alemania, en 1890, trató de convencer a sus socios europeos (solicitando incluso el apoyo del Papa León XIII) para aceptar la convocatoria de una conferencia internacional sobre la legislación del trabajo industrial.

Recordemos que esta Alemania (militarista y conservadora, transformada en Imperio - II *Reich* - en 1871, gracias a las políticas [y guerras] del Canciller Bismarck) se presentaba en ese momento, desde el punto

de vista de la legislación social, como el país más avanzado de Europa industrializada. Pero, a través de una política denominada "política del palo y la zanahoria", mientras aprobaba medidas de represión contra el movimiento obrero, sindical y político (prohibiendo en 1878 la libertad sindical y la huelga) Bismarck creó el primer sistema de previsión social que, por cierto, servirá más adelante como modelo para otros países. Así se crearon el seguro de enfermedad (1883), financiado en parte por los empleadores; el seguro de accidentes de trabajo (1884), financiado en su totalidad por los empleadores y el seguro de invalidez y vejez (1889), financiado a partes iguales por los trabajadores y los empleadores, con la participación del Estado de forma complementaria. Era un sistema de previsión social de alcance nacional y obligatorio, es decir, impuesto por el Estado.

De hecho, fue a causa del impacto de las "obligaciones sociales" en los costes de producción que el emperador alemán solicitó la celebración de una conferencia internacional sobre la legislación social. En la convocatoria de esa conferencia (que tuvo lugar en marzo de 1890), el gobierno alemán constataba que: "Las dificultades a las que se enfrenta la mejoría del futuro de nuestros trabajadores y que resultan de la competencia internacional solo se podrán superar, o al menos reducir, a través de un acuerdo (internacional) entre los países que dominan el mercado internacional" (citado por Gregarek, 1995, p.111, traducción libre).

Así que la diferencia/divergencia, cuantitativa y cualitativa, entre la legislación y las regulaciones nacionales destinadas a "la protección social de los trabajadores" se reveló y afirmó como un "obstáculo técnico", un "impedimento" a la libre competencia y al libre comercio del liberalismo económico capitalista de finales del siglo XIX, principios del siglo XX.

En el mismo contexto histórico todavía hay que destacar la publicación, el 15 de mayo de 1891, de la encíclica *"Rerum Novarum"* ("De las cosas nuevas") del Papa León XIII, la cual estableció la posición de la Iglesia Católica con respecto a la "cuestión social" generada por la revolución industrial y el liberalismo económico capitalista. El texto marcó la historia del "catolicismo social" y tuvo una gran influencia ideológica y política en el futuro de este problema en las sociedades occidentales (Sardica, 2004).

Esta encíclica promovió el desarrollo de movimientos basados en la ahora llamada "doctrina social de la Iglesia", es decir, lo "sindicalismo cristiano" por un lado, y los partidos "democristianos" que se afirmarán sobre todo en Francia, Bélgica, Alemania e Italia (Torre, 1988) por otro [1].

1.3 Dar a conocer y comparar las legislaciones nacionales

La idea de que la legislación nacional sobre el trabajo industrial debería ser analizada y comparada a nivel internacional continuó presente en ciertos círculos de las sociedades europeas y en 1897 se llevaron a cabo dos congresos/conferencias convocados por diferentes fuerzas políticas y sociales.

El primero, llamado "Congreso Internacional de Protección Obrera", se llevó a cabo en la ciudad de Zúrich, convocado por asociaciones del movimiento obrero (políticas y sindicales). La gran mayoría de los participantes procedían de Suiza, Alemania y Bélgica.

Esta reunión sirvió sobre todo para listar los principales problemas de la clase obrera europea, defendiendo la importancia de la intervención del Estado, ya sea en términos de condiciones y reglas de la relación laboral o en términos de sistemas de previsión social. Asimismo, se solicitó al Consejo Federal Suizo que renovara sus esfuerzos para convencer a otros Estados para la creación de una *"office international pour la protection ouvrière"* (Cauwès, & Millerand, 2007).

El segundo congreso tuvo lugar en Bruselas un mes más tarde y se centró en el análisis y en comparaciones, especialmente jurídico-políticas, de los avances y cambios de la "legislación del trabajo", desde el Congreso de Berlín, en varios países. Esta reunión fue convocada y organizada principalmente por personalidades belgas, destacando el peso de la participación de profesores universitarios franceses y alemanes. Dos grupos o corrientes se confrontaron entonces: uno llamado "intervencionista", que defendía la obligación de intervención del Estado en este ámbito; otro llamado "no intervencionista", que defendía un papel marginal y subsidiario del Estado en la supervisión de la "cuestión social". Las divergencias entre estos dos grupos explican que no haya resultado de este congreso ninguna conclusión precisa y clara, ni nin-

gún compromiso sobre futuros trabajos.

Sin embargo, el grupo "intervencionista" francés (bajo el liderazgo de profesores de la Facultad de Derecho de París) decidió convocar el "Congreso para la protección legal de los trabajadores", que tuvo lugar en París el 25 de julio de 1900 durante la Exposición Universal.

Siguiendo el método de "dar a conocer y comparar" las legislaciones nacionales, sus evoluciones y pruebas, el programa del congreso se centró principalmente en tres temas: la limitación legal de la jornada de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno y la inspección del trabajo (Lichtenberger, 1900).

De hecho, este congreso, que tuvo lugar en el año de transición del siglo XIX al siglo XX, representó un marco fundamental en la historia de la "legislación social" y del "derecho del trabajo" en los países europeos industrializados (Le Goff, 2004; Vogel, 2006). Así que, en la apertura del Congreso, el Profesor Paul Cauwés afirmó: "De hecho, hoy en día, para la mayoría, la vieja idea del trabajo como mercancía y del contrato de trabajo absolutamente libre es una idea bárbara. En el marco de este contrato, el trabajador se compromete con su trabajo, su persona, su modo de existencia. La conservación o el agotamiento de sus fuerzas y de su salud dependen de las condiciones del contrato. Con jornadas de trabajo demasiado largas y con un trabajo nocturno no regulado, ¿qué sobra para la vida intelectual y moral, para los deberes y alegrías familiares?" (Cauwés & Millerand, 2007, p.3, traducción libre)

Pero el congreso también es un hito porque institucionalizó una dinámica internacional que será coronada con la creación de la OIT en 1919, a partir de la fundación de la "Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores" (AIPLT). La AIPLT es una asociación de derecho privado (y no una organización internacional creada por los Estados por medio de un tratado) con sede en Basilea que comenzó sus actividades en 1991. Agrupa principalmente profesores, altos funcionarios, políticos, algunos dirigentes patronales y muy pocos dirigentes sindicales, previendo también la creación de secciones nacionales como sus afiliadas. Su misión es de servir como plataforma permanente de cooperación entre sus miembros en el estudio, análisis y comparaciones de las distintas legislaciones y regulaciones sobre el trabajo

asalariado. Creando para ello una *"Office internacional du travail"* en su seno que publica (en francés, alemán e inglés), periódicamente, una recopilación de la legislación laboral de todos los países. Además, promueve y apoya la realización de reuniones de expertos y de congresos internacionales sobre estas materias (Gregarek, 1995; Souamaa, 2012). Su experiencia sirvió como base y apoyo a la Oficina Internacional del Trabajo a partir de 1919.

Diversas asociaciones, con un radio de acción internacional, también se crearon en esa misma época a través de la iniciativa privada. El trabajo y la acción de esas entidades, mediante la divulgación de la legislación de otros países, acabaron por influir los hombres y los gobiernos, lo que facilitó la elaboración y la aprobación de convenciones internacionales. Sin embargo, en la práctica, estas iniciativas marginaron los representantes de los sindicatos, no sólo porque eran elitistas, sino también, como diríamos hoy, por su tendencia tecnocrática.

Por eso es interesante lo que ocurrió en países como Gran Bretaña, Alemania y Francia, donde se crearon comisiones y otras instituciones públicas, es decir, dependientes del Estado, a menudo con funciones consultivas, en las que participaron representantes de los trabajadores y los empleadores. Así, el "diálogo social" y la "concertación social" se instituyeron progresivamente y comenzaron a llevarse a cabo entre tres partes (ahora "socios"): Estado, sindicatos y asociaciones patronales.

1.4 Sindicatos-Estado: una relación entre "propuesta" y "contestación" que resultará en "atadura" con la Gran Guerra

De hecho, los movimientos sindicales (junto con los partidos políticos socialistas afines) conocieron, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, metamorfosis, a veces muy significativas, en su actitud frente a las perspectivas de "diálogo social": algunas debidas a las dinámicas nacionales, otras a la participación en el conflicto armado de 1914-18. La configuración de un "sindicalismo reformista" se arraigó en ese contexto y empezó a ser dominante en la mayoría de los países europeos demo-parlamentarios hasta la actualidad (Le Goff, 2006).

Tales evoluciones contribuyeron al sentido político-social de la crea-

ción de la OIT en 1919. Referiremos muy brevemente algunas experiencias políticas y sindicales de Gran Bretaña, Alemania y Francia (las tres grandes potencias industriales de la primera globalización del liberalismo económico capitalista) que son un buen ejemplo.

a. En Gran Bretaña, las *trade unions* y otras asociaciones del movimiento obrero, se reagrupan y en 1868 llevan a cabo el primero *Trade Unions Congress* (TUC), que será responsable por la coordinación y la unidad del movimiento sindical británico. En 1871, el TUC crea el *Parliamentary Commitee* con el propósito de promover la elección de trabajadores al Parlamento de Londres. Al mismo tiempo, el Estado británico reconoce legalmente las trade unions (1871) y el derecho de huelga (1875). Una vez institucionalizado, este movimiento sindical se impondrá gradualmente como una dimensión relevante de la sociedad y del Estado británicos. Se trata de un sindicalismo que no busca derrocar el capitalismo, sino obtener a partir de él las mejores condiciones de vida para sus miembros, a través de la negociación (colectiva) y/o huelga (libertad de acción de las organizaciones sindicales). Exige que el Estado adopte legislación que promueva la protección social del trabajador: p. ej., *Compensation Act* (1897), *Old Pension Act* (1908) y *National Insurance Act* (1911). Y promueve la participación de los sindicatos en órganos públicos y asociativos, en particular, en los que coordinan y supervisan los principales aspectos de la protección social.
   A pesar de que en la década anterior al inicio de la guerra el sindicalismo británico había atravesado momentos y contextos de sindicalismo "revolucionario", lo cierto es que con el estallido del conflicto armado, y como sucedió en otros países beligerantes, el TUC y el *Labour Party* se adhirieron de inmediato sin vacilación a la "guerra patriótica". La inmensa mayoría de los dirigentes políticos y sindicales "laboristas" participaron en los gobiernos y en la dirección y gestión de la "economía de guerra" (Chariot, 1970).

b En Alemania, en 1890, se creó el Partido Socialdemócrata de Ale-

mania (SPD), cuyo programa estableció un conjunto de reivindicaciones con medidas concretas destinadas a la mejoría de la condición obrera, al mismo tiempo que adoptó una doctrina marxista y revolucionaria con el objetivo central de poner fin al capitalismo. Sin embargo, el diseño "reformista", defendiendo la lucha política de los trabajadores en el marco del Estado parlamentario y de sus instituciones, se convertirá en dominante tanto en el movimiento socialista como en el movimiento sindical alemanes.

Así que, en 1914, cuando estalla la guerra, la *Confederación Alemana de Sindicatos* (GGD) y el SPD, aunque fueron tradicionalmente pacifistas, pronto se adherirán, por razones patrióticas, a la "unión sagrada" dirigida por el emperador Guillermo II. Y sus dirigentes participaron en los gobiernos y en la gestión de la economía de guerra (Gougeon, 1996; Wahl, 1999).

c. En Francia, el sindicalismo se consolida, sobre todo a partir de 1890, gracias, por una parte, a la expansión de las "bolsas de trabajo" (sindicatos interprofesionales) y, por otra, a su unificación a través de la creación de la *Confédération Générale du Travail* (CGT) en 1895.

Teniendo en cuenta la primera gran unificación del movimiento socialista francés (creación en 1905 de la *Section française de l'Internationale Ouvrière* [o socialista], SFIO), la CGT adopta el principio de independencia frente a los partidos políticos y al Estado "burgués", en línea con la doctrina anarcosindicalista. Fue la consagración de un sindicalismo "revolucionario" o "de lucha", que tiene como objetivo político el derrocamiento del capitalismo y de la burguesía y cuyo gran instrumento es la huelga general.

Pero a medida que el estallido de la guerra se acercaba, el movimiento obrero francés seguía dividido entre una facción contra la guerra ("guerra a la guerra"), fuertemente mayoritaria, y otra, mucho menor, favorable "a la defensa de la patria" si necesario. Pero, como sucedió en otros países beligerantes, el 1 de agosto de 1914 (el día después del asesinato de J. Jaurès), la CGT pronto aceptó la imposición del "esfuerzo nacional", decla-

> rando, sin embargo, que la lucha de los trabajadores franceses no estaba en contra "sus hermanos alemanes", sino contra "el imperialismo y el militarismo" de Alemania (Léon Jouhaux). Así que muchos sindicalistas participaron ya sea en el gobierno de la "Unión sagrada" ya sea en la dirección y gestión de la "economía de guerra" (Dreyfus, 1995).

Socialistas y sindicalistas participaron entonces en los gobiernos nacionales y en la administración de las respectivas economías de guerra: producir en masa para los ejércitos con mucho menos hombres y mantener sistemas razonables de abastecimiento de las poblaciones. Obviamente, los sindicatos y sus dirigentes tuvieron un papel clave, tanto a nivel de las empresas como de la unidad nacional, renunciando así a los muchos beneficios y derechos conquistados previamente. Por eso, los gobiernos y los representantes de los empleadores se comprometieron, durante este período, a adoptar en la posguerra ciertas medidas y políticas favorables a los trabajadores.

En la Conferencia de Sindicatos de los Aliados en junio de 1916, en Leeds, hubo ya referencias a proyectos nacionales de protección social de los trabajadores y, en particular, a consensos obtenidos para la creación, entre los Estados, de una organización internacional con la misión de "seguir y analizar las legislaciones del trabajo", donde las instituciones de trabajadores y de empleadores estarían representadas en pie de igualdad con los gobiernos nacionales.

Recordemos también que la situación social se agravó en algunos países, como Francia e Italia, que conocieron un brote de huelgas "salvajes" a nivel de las empresas, en los meses anteriores a la firma del armisticio (11 noviembre 1918). La situación económica y social era dramática y la influencia de la Revolución de los soviets en Rusia ya se hacía sentir en la clase obrera de los países de Europa occidental. De tal modo que en 1919, en la apertura de la Conferencia de Paz de París, Clemenceau, el primer ministro, por temor a la propagación de las revueltas de los trabajadores, decidió sitiar la capital con grandes despliegues de fuerzas militares.

Y si la Conferencia de París tenía como objetivo negociar los trata-

dos de paz entre vencedores y vencidos, las delegaciones de algunos países (como Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos e Italia) estaban constituidas no sólo por personal político y diplomático normal, sino también por representantes del movimiento sindical y de los dirigentes patronales. Por eso, justo en el comienzo de los trabajos de la Conferencia, se creó una "Comisión de Legislación Internacional del Trabajo" con el fin de negociar y crear una organización internacional dedicada a esta materia que ejercería sus funciones en estrecha colaboración con la Sociedad de Naciones (SDN).

La delegación británica pronto presentó a esa Comisión un proyecto inspirado en gran medida en los principios del "trade-unionismo" y del "laborismo" británicos. Tras su discusión, a finales de abril 1919, la Comisión aprobó ese proyecto que formaría la parte XIII del Tratado de Versalles, titulada "Constitución de la OIT" (Rogers, Lee & Van Daele, 2009).

2. Misiones, órganos e instrumentos de acción de la OIT

Incluso antes de la entrada en vigor del Pacto de la SDN y de la "Constitución" de la OIT tuvo lugar la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), su órgano plenario, en Washington, en octubre de 1919. Este deseo de rapidez fue también corroborado por el número de convenios adoptados en esa sesión.

El texto original de la Constitución de la OIT de 1919 se modificó seis veces hasta hoy. La revisión más importante fue la adoptada por la CIT en mayo de 1944, en Filadelfia (Declaración de Filadelfia). Esta Declaración expresa el renacimiento de la organización (que a diferencia de la SDN, que se había extinguido, sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial) y actualiza sus fines y objetivos y los principios que deben basar su acción y la de sus Estados miembros, en un nuevo entorno histórico.

2.1 Principios y misiones

El preámbulo de 1919 enumera, de manera no exhaustiva, materias y cuestiones sobre el trabajo y los trabajadores que deberían ser objeto de la acción de la OIT (la regulación de la jornada laboral, la protección

de los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra accidentes de trabajo, las pensiones de vejez e invalidez; afirmación del principio "a igual trabajo, igual salario"; afirmación del principio de la libertad sindical, etc.).

Sin embargo, la Declaración de Filadelfia, trató de aclarar los principios en los que se basa la OIT, determinando en particular, que: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía.

Afirmó también la obligación de la OIT de favorecer la promoción, entre las diferentes naciones del mundo, de programas para la realización, entre otros: del pleno empleo y de la elevación del nivel de vida; de un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y de la cooperación de empleadores y de trabajadores; de la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten, así como prestar asistencia médica completa; de la protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; de la protección de la infancia y de la maternidad.

2.2 Órganos, facultades y medios de acción

La OIT, que tiene su sede en Ginebra, reúne cerca de 2000 empleados (más de 800 expertos en misión) que tienen la condición de funcionario internacional (tienen independencia y autonomía frente a los gobiernos nacionales). Su presupuesto ordinario se financia con contribuciones obligatorias de los Estados miembros cuya clave de reparto es la siguiente: 55% para los EE.UU., Japón, Alemania, Francia y el Reino Unido; 20% para los demás países industriales; 15% para los países de Europa central y oriental y 10% para los países en desarrollo (www.ilo.org).

Su estructura político-institucional (organizativa) es clásica: una Asamblea (Conferencia General de los Representantes de los Miem-

bros, generalmente designada por la Conferencia Internacional del Trabajo - CIT); un Consejo (Consejo de Administración) y un secretariado permanente, la Oficina Internacional del Trabajo (generalmente designada por BIT, acrónimo de *Bureau international du Travail*), bajo la dirección del Consejo de Administración.

Pero, si tenemos en cuenta el momento en el que se fundó la OIT, esta estructura organizativa es innovadora ya que reúne a delegaciones tripartitas de los Estados miembros, en un sistema de representación simultánea y permanente: 1 representante de los trabajadores, 1 representante de los empleadores y 2 representantes del gobierno respectivo. Son los gobiernos que designan a los representantes de acuerdo con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Este *tripartismo* refleja la idea estructuradora que orienta la acción de la OIT: su actividad siempre se basará en el "diálogo", en la "cooperación" y en la "concertación" sociales y ambiciona generalizar esta postura a todos los países del mundo (Salema & Martins, 1996, vol. II).

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se reúne al menos una vez al año y siempre que sea necesario. En general, la sesión ordinaria se celebra en Ginebra en el mes de junio. A menudo, antes de los debates y deliberaciones que tienen lugar en las sesiones plenarias, los problemas son analizados previamente por "comisiones" establecidas a tal efecto. El voto de cada delegación nacional se descompone de la siguiente manera: 2 votos para los representantes del gobierno y 1 voto para cada uno de los representantes de las organizaciones profesionales (2+1+1). Sin embargo, en las "comisiones" el voto se reparte por igual entre los grupos representados (1+1+1). Por lo tanto, el voto no es de la delegación nacional, sino de cada representante.

De entre los poderes y funciones principales de la Conferencia se destacan la aprobación de *convenios internacionales de trabajo y de recomendaciones* - estas últimas adoptadas cuando la materia en cuestión "o cualquiera de sus aspectos", "aún no pueda ser objeto de un convenio". Ambos deben ser aprobados por una mayoría de dos tercios de los delegados presentes.

El convenio internacional de trabajo es el instrumento más impor-

tante de la acción de la OIT, porque uniformiza los derechos nacionales con respecto a la materia en cuestión. Una vez aprobado por la CIT, cada Estado miembro "se compromete", en un plazo máximo de 18 meses, a presentarlo, a efectos de aprobación, al organismo nacional competente. Si se aprueba, el Estado miembro "comunicará su ratificación formal (...) al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio". En caso de no aprobación "por el organismo nacional competente", el Estado miembro "solo tendrá la obligación de informar al Director General de la BIT", a través del envío de un informe sobre el estado de su legislación con respecto a las materias del convenio, su aplicación y proyectos de modificación.

Las *recomendaciones* siguen un procedimiento similar al de los convenios y "los organismos nacionales competentes" decidirán de manera autónoma si adoptan o no las directrices en ellas establecidas.

En cuanto al control de la aplicación de los convenios ratificados, hay dos tipos. Uno es el control llamado periódico que se basa en los informes anuales que cada Estado deberá remitir a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la situación de la aplicación de los convenios "a los cuales se han adherido" y también en las observaciones presentadas por los representantes de los empleadores y de los sindicatos. Antes de cualquier decisión de la Conferencia sobre un posible incumplimiento, intervienen también la "Comisión de expertos independientes" y la "Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios" de la Conferencia.

El otro tipo de control se basa, por un lado, en la presentación de reclamaciones "por una organización profesional de trabajadores o de empleadores" (artículos 24 y 25 de la Constitución) o en una queja presentada por un Estado miembro a la Oficina Internacional del Trabajo contra otro socio implicando en estos casos "la formación de una Comisión de Encuesta".

Cabe señalar que la OIT no tiene competencias para aplicar sanciones reales a los Estados en situación de incumplimiento. Sin embargo, las censuras y denuncias que resultan de algunas de sus decisiones y resoluciones ejercen sobre los países en cuestión presiones a nivel internacional (la opinión pública, ONGs y ciertos Estados), pero también a nivel nacional que, en muchas situaciones, producen finalmente resultados positivos.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, elegido por tres años por la Conferencia y compuesto por 58 miembros de manera tripartita. De estos, 28 son representantes de gobiernos y 10 son nombrados por los Estados miembros considerados "de gran importancia industrial" (en la actualidad: Alemania, Brasil, China, EE.UU., Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y la Federación de Rusia), que se convierten en miembros permanentes. Los 18 restantes son elegidos por los delegados gubernamentales de la Conferencia, con excepción de los delegados de los citados 10 miembros. Los delegados de los empleadores y los delegados sindicales de la Conferencia, eligen, cada grupo, 14 miembros.

El Consejo es asistido por una decena de comisiones, se reúne tres veces al año y dirige la gestión principal de la OIT: prepara el proyecto de presupuesto, nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (mandato de cinco años, renovable), prepara el orden del día de las reuniones de la CIT, funcionando como ejecutivo de las mismas, etc.

La Oficina Internacional del Trabajo (BIT) no es un órgano tripartito y de hecho es el verdadero secretariado (internacional) permanente de la OIT, ejerciendo sus funciones bajo la autoridad y el control del Consejo de Administración. Este órgano asegura la logística y el funcionamiento de la organización y su contribución técnica y científica (dirige muchas investigaciones y promueve y publica numerosos estudios) se basa también en comisiones tripartitas y de expertos.

Tanto la acción de la Oficina Internacional del Trabajo como la del Consejo de Administración son asistidas por los "comités de la industria" tripartitos, órganos permanentes que representan los principales sectores industriales de la actividad económica. Son órganos de debate y análisis de los problemas sociales y de trabajo planteados en el marco de cada una de estas actividades, cuyos estudios/análisis están dirigidos a los Estados miembros y a la acción de la OIT. Este apoyo es completado, y a menudo desarrollado, por las "comisiones de expertos" que estudian diversos temas, tales como la seguridad y la higiene en el trabajo, la formación profesional, el trabajo de las mujeres, el trabajo juvenil, etc.

Por último, cabe señalar y destacar la cooperación técnica de la OIT, que a partir de los años 90 del siglo pasado experimentó una expansión

constante. Esta cooperación se financia principalmente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), pero también por los países donantes. Se centra en todas las materias que forman parte de los objetivos y misiones de la OIT. Esta cooperación se incluye en los planes nacionales de desarrollo y en las prioridades que estos establecen.

No olvidemos también la creación, en 1960, del Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra, que tiene como objetivo promover y estimular la investigación y, en 1965, del Centro Internacional de Formación en Turín, dirigido al personal y técnicos de todo el mundo.

2. La OIT en perspectiva

La existencia y la actividad de la OIT, a lo largo de casi un siglo, tuvieron tres fases distintas: la primera se refiere al período entre las dos guerras mundiales; la segunda, configurada por la Guerra Fría; y la tercera, caracterizada por la "caída del muro de Berlín" y el desarrollo de la actual globalización económica y financiera. Los contextos históricos y las variadas dinámicas que marcaron estos períodos se reflejaron ya sea en el modo de estar de la OIT en la escena internacional, ya sea en el marco de su campo de acción y de producción de normas internacionales.

En las dos últimas décadas, la OIT ha tratado de estructurar y fortalecer su "marco doctrinal" a través de Declaraciones, incluida la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, que establece como fundamentales los siguientes convenios: Convenio sobre el trabajo forzoso (n.º 29), 1930; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (n.º 87), 1948; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (n.º 98), 1949; Convenio sobre igualdad de remuneración (n.º 100), 1951; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (n.º 105), 1957; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111), 1958; Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (n.º 138), 1973; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (n.º 182), 1999. A eso se añade que la OIT en estas dos últimas décadas adoptó pocos Convenios,

dadas las dificultades de los consensos tripartitos. Uno de los últimos fue aprobado en 2006 y trata del marco de promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo (n.º 187).

Debe también señalarse la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que tiene como objetivo sensibilizar a los actores sociales para políticas compensatorias de los progresivos daños y fragmentaciones que dicha globalización ha provocado a nivel del trabajo y de los trabajadores (Maupain, 2012). De hecho, en esta última fase, agravada por la crisis económica y financiera mundial desencadenada a partir de 2008, se ha desafiado e impulsado a la OIT para establecerse como un actor relevante en la gobernanza global. Sin embargo, las relaciones de fuerza que las sociedades desarrolladas y los países en desarrollo han conocido en el marco de las políticas de ajuste y austeridad se expresan también en este foro internacional. Y las fuerzas neoliberales, representadas principalmente por el grupo de los empleadores, tratan de devaluar la necesidad y la importancia de las normas internacionales sobre el trabajo: por ejemplo, en los últimos tres años, el grupo de los empleadores bloqueó el sistema de control de la aplicación, con el argumento de que el derecho de huelga no formaba parte del derecho de asociación sindical. La situación sólo se resolvió a principios de 2015, gracias a la afirmación contraria de los representantes de los gobiernos en el Consejo de Administración.

Es cierto que muchos convenios de la OIT no han sido (¿todavía?) aprobados y ratificados por muchos Estados; o, mismo si se aprueban, se les ignora y no se hacen cumplir. También es cierto que muchos Estados no aceptan expresamente y reprimen la libertad sindical. Pero en cualquier caso, como afirman muchos sindicalistas, oriundos principalmente del mundo occidental más rico, la OIT es la armadura que los trabajadores pueden seguir utilizando en contra de los desafíos de la globalización capitalista neoliberal. Mismo si su eficacia es reducida y tiende cada vez más a ser simbólica.

BIBLIOGRAFÍA

Berger, S. (2003). *Notre première mondialisation*. Paris: Seuil.

Cawés, P., & Millerand, A. (2007). Interventions au Congrés international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900. *Cahiers du Chatefp,* 7, 1-10.

Chariot, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin.

Dreyfus, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cent ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.

Edelman, B. (1978). *La légalisation de la classe ouvrière*. Paris: C. Bourgois.

Engels, F. (1845/2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Gougeon, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.

Gregarek, R. (1995). Le mirage de l'Europe sociale. Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle. *Vingtième siècle, revue d'histoire,* 48, 103-118.

Le Goff, J. (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Le Goff, J. (2006). Syndicats-État (1890-1914): un couple d'avenir. In A. Chatriot, O. Join-Lambert & Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

Lichtenberger, A. (1900). Congrès International pour la protection légale des travailleurs. *Musée Social, bulletin,* 8, 261-293.

Marnot, B. (2012). *La mondialisation au XIXe siècle*. Paris: A. Colin.

Maupain, F. (2012). *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière*. Genève: BIT.

Rodgers, G., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.

Salema, M. & Martins, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

Sardica, J. M. (2004). A recepção da doutrina social de Leão XIII em Portugal. *Lusitania Sacra* (2º série), 16, 367-383.

Souamaa, N. (2012). L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle

universel et régionalisme européen. *Les cahiers Irice, 9,* 23-46.

Torre, J. M. (1988). *La Iglesia y la cuestión social. De Léon XIII a Juan Pablo II*. Madrid: Editiones Palabra.

Villermé, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

Vogel, L. (2006). Direito e trabalho. *Laboreal, 2,* (2), 80-81.

Wahl, A. (1999). *Les forces politiques en Allemagne, XIXe-XXe siècles*. Paris: A. Colin.

NOTAS

[1] La encíclica «Rerum Novarum" será más tarde, en 1961, actualizada y adaptada por el Papa Juan XXIII (con su encíclica «Mater et Magistra") a «otros nuevos tiempos" que mostraban, a «ojo desnudo", la desigualdad y la injusticia de la configuración de un Mundo dividido entre un centro rico y próspero y una gran periferia cada vez más pobre y subdesarrollada (de Torre, 1988).

AUTOR

AUGUSTO ROGÉRIO LEITÃO
Centro 'Observare' da Universidade Autónoma de Lisboa &
Faculdade de Economia Universidade de Coimbra
R. Adolfo Coelho, 21 1ºdtº, 3000-005 Coimbra, Portugal

Texto original publicado en 2016.

P

(Sobre a) Preguiça Suzana Albornoz

Falar a sério sobre esse conceito – *preguiça* – requer abandonar preconceitos e limites rígidos, abrir a mente e lançar-se numa travessia no plano dos saberes e discursos, desde as antessalas da doutrina religiosa tradicional e da filosofia moral clássica, até sabe-se lá onde se há de chegar quando presos à realidade concreta, na observação da vida social presente.

Fato é que, na herança bíblica e cristã, presença tão forte ainda nesse tempo cosmopolita e multicultural, mesmo em nosso Brasil sincrético e miscigenado também no plano do espírito, a *preguiça* toma lugar de destaque entre os vícios. Para o senso comum ou a ideologia dominante, no plano dos valores e das normas, acomodada entre os sete pecados capitais, a *preguiça* não só é vista como defeito grave, mas é tida como "a mãe de todos os vícios".

E se no universo católico, que deitou raiz na região sul da Europa à beira do mar Mediterrâneo, de onde nos vieram conquistadores e imigrantes, talvez por sobrevivências pagãs, parece ter havido espaço para valorizar o *dolce far niente* e a siesta, e, em tempos de mosteiros, o silêncio e a calma da casa de retiro hão de ter sido favoráveis para a reza e a contemplação, essenciais para o aperfeiçoamento interior, todavia, na época moderna, os reformadores do cristianismo, dos países mais ao Norte dos quais também nos chegaram imigração e influências ideológicas, passaram a dar um novo peso moral à atividade, à profissão e ao trabalho, como expressão de fidelidade, como virtude e, mesmo, como condição de salvação.

É bom lembrar que, na antiga Grécia dos primeiros filósofos, o ócio era mais valorizado do que o trabalho, carga atribuída aos escravos, e era do ócio que se esperava surgisse o pensamento, a capacidade de pensar e de julgar. O que os gregos concebiam como *skholé* provavelmente não era idêntico ao que hoje entendemos como ócio, lazer ou tempo livre, e não teria o constrangimento moral da *preguiça* proibida, pois parece ter sido prezado como condição importante para a aprendizagem e a criação, haja vista o que de *skholé* ainda sobra na palavra *escola*. Tal carga positiva do ócio segundo os gregos antigos nos chegou pela cultura latina e ibérica, e pode ser reivindicada como antídoto à mania do trabalho dos tempos modernos – aliás, mania proveitosa e

útil, sobretudo, para os donos dos meios de produção e para os exploradores da mão de obra trabalhadora.

Nosso grande continente latino-americano e, nele, o modo de vida brasileiro e tropical, não se restringiu às influências culturais do Velho Mundo que acima referimos e, certamente, em nossa combinação de heranças, como bem expressava o *Macunaíma* de Mário de Andrade (1986), assimilamos outras substâncias do que recebemos pelo leite de nossas mães indígenas e africanas, de modo que os traços e costumes da cultura mais típica de nossas regiões suavizaram a culpa associada à *preguiça* pela doutrina protestante, e nos permitiram desfrutar mais do ócio em suas variações, conforme a latitude e a configuração de classe.

De todo modo, quando deslizamos do plano das normas, da história das referências tradicionais, religiosas ou filosóficas, para o plano real concreto da vivência dos indivíduos em seus grupos e comunidades, povos ou nações, percebe-se clara insegurança e grande perplexidade, dada a dificuldade para manterem-se as compreensões habituais nesse início de milênio tão cheio de transformações, metamorfoseado pela globalização e pela migração intensa, e pela infinitamente potencializada comunicação através das novas tecnologias da cibernética e das redes digitais. Tais movimentos e mudanças tecnológicas atingem muito especialmente a questão do trabalho e do repouso, portanto, também o lugar dos valores da disciplina, da aplicação e da *preguiça*.

Nosso tempo tem sido chamado, talvez um pouco apressadamente, de *era pós-industrial*, no sentido de que hoje não é mais a maioria da população que vive em torno da produção industrial. A grande maioria se ocupa com serviços e muitos são deixados à margem do mundo da produção. No entanto, por toda parte continua-se a viver uma forte pressão pelo trabalho, pela afirmação humana através do trabalho, por meio da produção material ou "imaterial", embora o nível da automação tenha alcançado um ponto que, a rigor, toda a humanidade habitante do planeta Terra poderia trabalhar menos e, mesmo, produzir menos.

A forma capitalista de organização econômica, pelos interesses próprios e pela propaganda com vista ao lucro, não favorece o reconhecimento de que já seria possível, enquanto humanidade, trabalhar e produzir menos. Continuamos a nos julgar pelo quanto produzimos,

e caímos na armadilha de considerar negativamente, como de *preguiça* pecado, o repouso necessário para a manutenção da saúde, quem sabe mesmo, a liberação da atividade profissional depois de décadas de trabalho desgastante. O testemunho das pessoas com necessidades especiais ou deficiências, bem como dos idosos ou aposentados, além das crianças, nos convida a rever essa forma de julgar o valor dos indivíduos pela produtividade. Essa revisão de critérios será importante para olhar de modo mais compreensivo as verdadeiras multidões de jovens desempregados que o mundo da automação criou pelo mundo, mesmo nos países ricos e desenvolvidos.

O desejo do pleno emprego e a aceitação do trabalho e do repouso bem distribuídos - com lugar, de um lado, para a afirmação das personalidades por sua capacidade criativa, e, de outro, respeito ao repouso ou ao "direito à *preguiça*" para a saúde e a elevação da qualidade de vida -, obrigam a repensar hoje a questão da jornada de trabalho. Há muitas décadas que, em termos nacionais e internacionais, as leis trabalhistas não evoluem o quanto poderiam e não avançam efetivamente na conquista de maior tempo livre para os trabalhadores. Nas situações atuais de grande mudança, a rigor incontrolável e quase imprevisível, regras rígidas parecem fadadas ao fracasso, contudo, é preciso uma tomada de consciência e reflexão a esse respeito.

A redução da jornada de trabalho é uma bandeira que tem apoio em novas condições concretas objetivas e pode fazer-se valer. A conquista de um novo direito à *preguiça* como mais tempo livre para o repouso, para o cuidado de si e a restauração, mas também como *ócio criativo* de que fala Domenico De Masi (2000) – para o estudo, a cultura, o lazer, a criação artística, o esporte, a viagem, a participação política – é uma meta possível que está diante das populações trabalhadoras do presente. Esse tempo livre além do trabalho, para a *preguiça* - não como vício, mas como condição para uma vida mais saudável e com sentido, é parte da utopia humanista do mundo melhor para os homens que trabalham e vivem do seu esforço e não da exploração da força de trabalho alheia. Resta como uma forma específica de utopia concreta a ser encarada com esperança e determinação.

Dado que a *preguiça*, ao longo dos milênios cristãos, do ponto de

vista moral, tem sido considerada um pecado ou um vício, mas também pôde ser compreendida, em outras épocas, como *ócio* e oportunidade para o prazer, o pensamento e a criação, é possível ver que a valoração do "não fazer nada" está em aberto e depende do que usemos como tábua de valores e como instrumento de medida.

Por outro lado, a estrita sobrevivência da espécie humana, com as máquinas inteligentes de que dispomos e em constante aperfeiçoamento, hoje exige menos trabalho coletivo e menos produção, menos indústria e agressão à natureza. Ou seja, pela base material não há determinação de aumento do esforço produtivo e faz todo sentido pensar em abrir mais tempo livre para cada um dos habitantes do planeta. Tempo livre para a recuperação do esforço: para o convívio com a natureza, o gozo da saúde e o desenvolvimento através do esporte; para o desfrute das novas possibilidades de comunicação, transporte e turismo; para novas maneiras de vivenciar a arte e as obras e eventos da cultura; para a invenção de novos modos de convivência comunitária e participação na vida da cidade; para tudo o que dignifica e eleva a experiência humana, para além da simples sobrevivência e do trabalho produtivo.

Diante dessa revelação que poderia ser recebida como uma boa novidade histórica - de que não se necessitam tantos braços humanos para providenciar os alimentos e meios de sobrevivência da multidão -, por que a reação é antes de preocupação que de comemoração? Por que não se recebe com alegria a notícia de que há cidadãos sem trabalho que poderiam dedicar-se às boas coisas próprias do lazer, da cultura, do tempo livre? Por que preocupa tanto as administrações públicas que muitos jovens não tenham sido integrados no chamado mercado de trabalho? A educação procura responder a esse desafio, tentando manter por mais tempo as populações jovens em instituições de ensino, mas o impulso para a autonomia e à independência, em relação às famílias de origem, exigiria a renda própria, o que normalmente é procurado pela atividade profissional.

A compreensão dos dados, a interpretação das estatísticas de emprego e desemprego em nosso tempo não é simples. A imprensa costuma fazer um uso simplificado dos dados estatísticos que acaba se tornando instrumento ideológico, mas os dados de desemprego são difíceis de in-

terpretar. Por exemplo, há algumas décadas, toda uma parte importante da população, a das mulheres, era muitas vezes omitida, ou esquecida, nas estatísticas de emprego e desemprego, muito embora muitas já estivessem integradas no setor industrial como na agricultura e mesmo nas profissões liberais e serviços. Por isso é difícil comparar dados de desemprego das mulheres em épocas diferentes, pelo fato de que, há apenas pouco tempo, tratava-se de modo diferente a profissionalização feminina, sobretudo na idade mais produtiva que coincide com a da reprodutiva.

As novas análises e as buscas de solução para o problema do emprego e do desemprego no mundo contemporâneo, neste início de era pós-industrial, hão de considerar uma relação mais equilibrada entre esforço e repouso, entre aplicação produtiva e lazer. Primeiro, o desemprego não pode ser posto na conta da *preguiça* da população, ou interpretado como expressão de falta de vontade de trabalhar. Por um lado, pode haver inadequação, instalar-se uma defasagem entre o preparo e a exigência das novas realidades, constatando-se um despreparo para as novas atividades requeridas, mesmo para novas profissões que surgem como resultado das novas situações ligadas às novas tecnologias. Mas o problema principal reside na distribuição da renda, no como organizar-se o acesso à renda havendo menos emprego e menos necessidade de trabalho; por consequência, como garantir a todos, inclusive aos que não acessam ao emprego, os meios de acesso aos bens e serviços requeridos para a sua sobrevivência e vida digna e satisfatória.

É nesse ponto onde se encontram a realidade e o sonho humano de uma vida mais plena de realização e felicidade. E ali onde se unem a noção de preguiça e de ócio ou lazer, como o outro lado do trabalho humanizado, constitui-se uma *franja utópica*, para relembrar as expressões da filosofia da *utopia concreta* de Ernst Bloch (2005, 2006). Nessas margens não bem definidas do real concentram-se possibilidades, aberturas para o novo, promessas de futuro desejável e por realizar. O país imaginário onde o mel brota das árvores - a *Schlaraffenland* ou *País da Cocanha* medieval, a *Terra sem Males* do povo Guarani - pode existir pelo menos em parte. E sempre haverá de servir de inspiração e força para as novas gerações, na luta por melhor distribuição do esforço e do repouso, pela redução da jornada de trabalho e pelo direito à *preguiça* criadora.

BIBLIOGRAFIA

Albornoz, S. (2006, 2ª ed.). *Ética e utopia. Ensaio sobre Ernst Bloch*. Porto Alegre/ Santa Cruz do Sul: Movimento/ Edunisc.

Albornoz, S. (2011). *Trabalho e utopia na modernidade: de Thomas More a Paul Lafargue*. Porto Alegre/ Nova Petrópolis: Movimento/Nova Harmonia.

Andrade, M. de (1986, 22ªed.). *Macunaíma: o herói sem nenhum caráter*. Belo Horizonte: Itatiaia. Bloch, E. (2005, 2006). *O Princípio Esperança (I, II, III)*. Rio de Janeiro: Contraponto.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante. Lafargue, P. (1881/2005). *Le Droit à la paresse*. Paris: Allia.

Poty, V., & Christidis, D. (2015). *Os Guarani Mbyá*. Porto Alegre: Wences Design Criativo.

AUTOR

SUZANA ALBORNOZ
Departamento de Educação e Ciências do Comportamento
Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
Campus Carreiros, CEP 96201-900 Rio Grande – RS, Brasil

Texto original publicado em 2016.

(Acerca De La) Pereza Suzana Albornoz

Hablar seriamente de este concepto - *pereza* - requiere abandonar prejuicios y límites estrictos, abrir la mente y cruzar el plano de saberes y discursos, a partir de las antesalas de la doctrina religiosa tradicional y la filosofía moral clásica hasta la realidad concreta, en la observación de la vida social presente.

El hecho es que, en la herencia bíblica y cristiana (una presencia todavía muy fuerte en esta época cosmopolita y multicultural, incluso en nuestro sincrético y mestizado Brasil que lo es también en el plano espiritual) la *pereza* ocupa un lugar destacado entre los vicios. Para el sentido común o la ideología dominante, en términos de valores y normas, la *pereza* se incluye entre los siete pecados capitales y no sólo se ve como un defecto grave, sino que también se considera "la madre de todos los vicios".

Por una parte, en el mundo católico (que echó raíces en el sur de Europa, en el borde del mar Mediterráneo, de donde vinieron conquistadores e inmigrantes), quizás por supervivencias paganas, parece haber disfrutado del *dolce far niente* y de la siesta, y, en tiempos de monasterios, el silencio y la calma de la casa de retiro seguramente fueron favorables para la oración y la contemplación, esenciales para la mejora del mundo interno. Por otra parte, en la época moderna, los reformadores del cristianismo de los países más al norte, y de los cuales también recibimos inmigración e influencias ideológicas, comenzaron a dar un nuevo peso moral a la actividad, a la profesión y al trabajo, como una expresión de lealtad, como una virtud e incluso como una condición para la salvación.

Debe recordarse que en la antigua Grecia de los primeros filósofos se valoraba más el ocio que el trabajo (función de los esclavos) y se creía que del ocio surgiría el pensamiento, la capacidad de pensar y de opinar. Aquello que los griegos concebían como *skholé* probablemente no era idéntico a lo que hoy entendemos como ocio, entretenimiento y tiempo libre y seguramente no tenía el peso moral de la *pereza* prohibida. En realidad, parece haber sido apreciado como una condición importante para el aprendizaje y la creación - el concepto skholé está en el origen de la palabra escuela. Esta carga positiva del ocio según los antiguos griegos llegó hasta nosotros a través de la cultura latina e

ibérica y se puede considerar como un antídoto contra la obsesión con el trabajo de los tiempos modernos - obsesión por cierto rentable y útil, especialmente para los propietarios de los medios de producción y los explotadores de mano de obra.

Nuestro gran continente latinoamericano (incluyendo el modo de vida brasileño y tropical) no se restringió a las influencias culturales del Viejo Mundo a las que nos hemos referido antes. Desde luego en nuestra mezcla de herencias, bien expresada en el *Macunaíma* de Mario de Andrade (1986), asimilamos otras sustancias además de las que recibimos a través de la leche de nuestras madres indígenas y africanas, de manera que los rasgos y costumbres de la cultura más típica de nuestras regiones suavizaron la culpa asociada a la *pereza* por la doctrina protestante y nos permitieron disfrutar de más ocio en sus variaciones, conforme a la latitud y a la configuración de clase.

En cualquier caso, cuando salimos del plano de las normas, de la historia de las referencias tradicionales, religiosas o filosóficas y entramos en el plano concreto de la vivencia de los individuos en sus grupos y comunidades, pueblos o naciones, podemos percibir la evidente inseguridad y gran perplejidad, dada la dificultad en mantener el entendimiento habitual en este inicio de milenio, lleno de transformaciones, metamorfoseado por la globalización y la migración intensa y por la comunicación infinitamente potenciada por las nuevas tecnologías de la cibernética y de las redes digitales. Estos movimientos y cambios tecnológicos afectan sobre todo a la cuestión del trabajo y del descanso, por lo que también afectan a la importancia de los valores de la disciplina, de la aplicación y de la *pereza*.

Nuestro tiempo ha sido llamado, tal vez un poco apresuradamente, de era *post-industrial*, en el sentido de que hoy en día ya no es la mayoría de la población que gira en torno la producción industrial. La gran mayoría se ocupa en los servicios y muchos quedan fuera del mundo de la producción. Sin embargo, en todas partes seguimos viviendo una fuerte presión por el trabajo, por la afirmación humana a través del trabajo y de la producción material o “inmaterial”, aunque el nivel de automatización ha llegado a un punto que, en rigor, toda la humanidad habitante del planeta Tierra podría trabajar menos y hasta producir menos.

La forma capitalista de organización económica (a causa de los intereses propios y de la propaganda con ánimo de lucro) no favorece el reconocimiento de que la humanidad ya podría trabajar y producir menos. Seguimos juzgándonos por la cantidad que producimos y caemos en la trampa de considerar negativamente, como pecado de la *pereza*, el descanso necesario para el mantenimiento de la salud y tal vez incluso la liberación de la actividad profesional tras décadas de trabajo agotador. El testimonio de personas con necesidades especiales o con discapacidad así como de personas mayores o jubiladas, además de los niños, nos invita a revisar esta manera de juzgar el valor de la gente a través de la productividad. Esta revisión de criterios será importante para mirar de forma más comprensiva a las verdaderas multitudes de jóvenes desempleados que la automatización creó en el mundo, incluso en los países ricos y desarrollados.

El deseo de pleno empleo y la aceptación del trabajo y del descanso bien distribuidos (incluyendo por una parte, la afirmación de las personalidades por su capacidad creativa, y, por otra parte, el respeto del descanso o el *"derecho a la pereza"* para la salud y la elevación de la calidad de vida) obligan a que se reconsidere hoy la cuestión de la jornada de trabajo. Desde hace muchas décadas que, en términos nacionales e internacionales, las leyes laborales no evolucionan tanto como sería posible y no avanzan de manera efectiva en la conquista de más tiempo libre para los trabajadores. En las situaciones actuales de gran cambio, en rigor incontrolable y casi impredecible, las reglas estrictas parecen condenadas al fracaso. Sin embargo, es necesaria una toma de conciencia y reflexión al respecto.

La reducción de la jornada de trabajo es una bandera que se basa en nuevas condiciones objetivas y concretas y que se puede hacer valer. La conquista de un nuevo derecho a la pereza como más tiempo libre para el descanso, para el cuidado de uno mismo y la restauración y también como el *ocio creativo* del que habla Domenico De Masi (2000) (para el estudio, la cultura, el entretenimiento, la creación artística, el deporte, el viaje, la participación política) es un objetivo posible para los trabajadores de hoy en día. Este tiempo libre para la *pereza* fuera del trabajo (entendido no como un vicio, sino como una condición para una vida más sana

y significativa) es parte de la utopía humanista de un mundo mejor para los hombres que trabajan y viven de su esfuerzo y no de la explotación de la fuerza de trabajo ajena. Permanece como una forma específica de utopía concreta que debe ser vista con esperanza y determinación.

Dado que la *pereza*, a lo largo de los milenios cristianos, se ha considerado un pecado o un vicio desde el punto de vista moral, pero también se pudo considerar, en otras épocas, como ocio y oportunidad para el placer, el pensamiento y la creación, se puede entender que la valoración del "no hacer nada" queda abierta y depende de lo que usamos como tabla de valores y como instrumento de medición.

Por otro lado, la estricta supervivencia de la especie humana, con las máquinas inteligentes de que disponemos y en perfeccionamiento constante, requiere hoy en día menos trabajo colectivo y menos producción, menos industria y agresión a la naturaleza. Es decir, la base material no determina un aumento del esfuerzo productivo y es lógico pensar en la apertura de más tiempo libre para cada uno de los habitantes del planeta. Tiempo libre para la recuperación del esfuerzo: para convivir con la naturaleza, para disfrutar de la salud y el desarrollo a través del deporte; para disfrutar de las nuevas posibilidades de comunicación, transporte y turismo; para las nuevas formas de experimentar el arte, las obras y eventos culturales; para la invención de nuevas formas de convivencia comunitaria y participación en la vida de la ciudad; para todo lo que dignifica y eleva la experiencia humana más allá de la mera supervivencia y del trabajo productivo.

Ante esta revelación que se podría recibir como una novedad histórica positiva (la de que no se necesitan tantos brazos humanos para proveer los alimentos y medios de vida a la multitud) ¿por qué la reacción es la de preocupación y no de celebración? ¿Por qué no se recibe con alegría la noticia de que hay ciudadanos sin trabajo que podrían dedicarse a las cosas buenas propias del entretenimiento, de la cultura y del tiempo libre? ¿Por qué se preocupan tanto las administraciones públicas por los muchos jóvenes que no han sido integrados en el llamado mercado de trabajo? La educación pretende dar respuesta a este reto, tratando de mantener a los jóvenes más tiempo en las instituciones educativas. Sin embargo, el impulso hacia la autonomía e independen-

cia en relación con las familias de origen exige una fuente de ingresos propia, generalmente asociada a una actividad profesional.

La comprensión de los datos, la interpretación de las estadísticas de empleo y desempleo en nuestro tiempo no es algo sencillo. La prensa suele hacer un uso simplificado de los datos estadísticos, que a menudo se convierten en un instrumento ideológico, pero los datos del desempleo son difíciles de interpretar. Por ejemplo, hace algunas décadas, una parte importante de la población - las mujeres - era a menudo omitida u olvidada en las estadísticas de empleo y desempleo, a pesar de que muchas mujeres ya estaban integradas en la industria, en la agricultura e incluso en las profesiones liberales y en los servicios. Por este motivo, es difícil comparar los datos de desempleo femenino en diferentes épocas, ya que hasta hace poco la profesionalización femenina se trataba de forma distinta, especialmente en la edad más productiva que coincide con la edad reproductiva.

El nuevo análisis y la búsqueda de soluciones para el problema del empleo y del desempleo en el mundo contemporáneo, en este comienzo de la era post-industrial, considerarán una relación más equilibrada entre el esfuerzo y el descanso, entre la aplicación productiva y el ocio. Primero, no se puede considerar al desempleo como *pereza* de la población o interpretarlo como falta de voluntad para trabajar. Por un lado, puede existir una inadecuación, un desfase entre la preparación y la exigencia de las nuevas realidades, observándose una falta de preparación para las nuevas actividades requeridas, incluso para las nuevas profesiones que surgen como resultado de las nuevas situaciones relacionadas con las nuevas tecnologías. Pero el problema principal radica en la distribución de los ingresos, en la manera de organizar el acceso a ellos cuando hay menos empleo y menos necesidad de trabajo y, por lo tanto, en la forma de garantizar a todos, incluyendo aquellos que no tienen acceso al empleo, los medios de acceso a los bienes y servicios necesarios para su supervivencia y una vida digna y plena.

Es en este punto donde se encuentran la realidad y el sueño humano de una vida más plena de realización y felicidad. Y es ahí donde se unen la noción de la *pereza* y la de ocio o entretenimiento, como el otro lado del trabajo humanizado, que se constituye una *franja utópica*, para recordar

las expresiones de la filosofía de la utopía concreta de Ernst Bloch (2005, 2006). En estos márgenes poco definidos de la realidad se concentran posibilidades, la abertura hacia lo nuevo y promesas de un futuro deseable y aún por realizar. El país imaginario donde la miel gotea de los árboles (la *Schlaraffenland* o el *País de Cucaña* medieval, la *Tierra sin Males* del pueblo Guaraní) puede existir, al menos en parte. Y siempre servirá como fuente de inspiración y fuerza para las nuevas generaciones en la lucha por una mejor distribución del esfuerzo y del descanso, por la reducción de la jornada de trabajo y por el derecho a la *pereza* creativa.

BIBLIOGRAFÍA

Albornoz, S. (2006, 2ª ed.). *Ética e utopia. Ensaio sobre Ernst Bloch*. Porto Alegre/ Santa Cruz do Sul: Movimento/ Edunisc.

Albornoz, S. (2011). *Trabalho e utopia na modernidade: de Thomas More a Paul Lafargue*. Porto Alegre/ Nova Petrópolis: Movimento/Nova Harmonia.

Andrade, M. de (1986, 22ªed.). *Macunaíma: o herói sem nenhum caráter*. Belo Horizonte: Itatiaia. Bloch, E. (2005, 2006). *O Princípio Esperança (I, II, III)*. Rio de Janeiro: Contraponto.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante. Lafargue, P. (1881/2005). *Le Droit à la paresse*. Paris: Allia.

Poty, V., & Christidis, D. (2015). *Os Guarani Mbyá*. Porto Alegre: Wences Design Criativo.

AUTOR

SUZANA ALBORNOZ
Departamento de Educação e Ciências do Comportamento,
Universidade Federal do Rio Grande (FURG),
Campus Carreiros, CEP 96201-900 Rio Grande – RS, Brasil

Texto original publicado en 2016.

Prevenção Norbert Sée

> "São as sociedades de controlo que estão prestes a substituir as *sociedades disciplinares*... (ou)... os anéis de uma serpente são ainda mais complicados que os buracos de uma toupeira". Gilles Deleuze (1990).

Falar de prevenção dos riscos profissionais, sem fornecer algumas pistas do contexto económico global no qual ela se insere, é condenar-se a tornar a situação actual, ilegível. Tracemos, então, com uma perspectiva histórica, os contornos da prevenção de ameaças à saúde que predominam hoje, justapondo-lhe uma experiência quase antagónica, onde o produtor está no centro do dispositivo.

1. A construção de elementos fundamentais da prevenção usual no contexto socioeconómico

A prevenção é o conjunto de medidas tomadas para restringir ou eliminar um risco, dos perigos ou danos mórbidos. Prevenção significa aqui prevenção dita "dos riscos profissionais". Ora os riscos são o conjunto das agressões que emergem como sintomas de disfuncionamentos da empresa. Por isso, escolheremos antes o termo de *morbilidade do trabalho* que é o conjunto de causas (assédio, poluição, desqualificação, acidentes) que podem provocar uma doença. Esta noção testemunha melhor a situação real do que a noção de riscos, que designa azar e fatalidade.

Para delinear uma perspectiva, à saída da segunda guerra mundial, põe-se em prática *uma prevenção administrada, tanto regulamentar como técnica*. Ela é concebida e decidida por uma variedade de peritos que, através da intrusão de agentes especializados, propõem normas e conselhos. Estas normas e conselhos são difundidos pelo viés de uma propaganda de segurança cuja aplicação controlam. Está-se em presença de uma pedagogia de injunção repetitiva.

Seguidamente, nos anos 1985, um marco decisivo vai pesar sobre as políticas de prevenção das firmas: a construção de "uma sociedade do risco". Trata-se de dois mundos divididos. Por um lado, existe um Sector protegido onde se mantém uma "certa protecção" dos assala-

riados face a danos internos ou externos. Por outro lado, as figuras da grande precariedade proliferam sob a forma de subcontratação, emprego temporário, tempo parcial, desemprego mascarado, empregos financiados. Elas formam a estrutura que delimita o primeiro círculo. Neste mundo periférico, a preocupação de segurança desaparece e a prevenção está esfarelada.

Ao mesmo tempo, a empresa industrial vai desaparecer do centro do dispositivo em benefício de estruturas financeiras desreguladas. Elas vão pouco a pouco carregar uma precarização alargada e inteiramente assumida por esta nova "sociedade do risco". Para analisar o que isso subentende, seguir-se-á aqui Michel Foucault (2004). Ele explica que há uma ruptura clara, entre liberalismo e *neo-liberalismo* que se institui ainda antes dos anos 80. Ele caracteriza o neo-liberalismo, não como um modelo de mercantilização generalizada mas como um sistema de governação de Sujeitos, que se tornam *empresários de si mesmos*. A sociedade não é mais a sociedade neo-fordista da disciplina, mas uma sociedade do risco, nomeadamente um conjunto de empresas e de comunidades naturais (a família e os vizinhos) que formam, também elas, empresas. *O trabalhador não é mais um assalariado no sentido clássico,* mas um actor do seu próprio capital humano. E a política social assenta então sobre este *empresário de si mesmo,* cuja substância fundadora é o *risco individual*. Esta noção, difundida como valor moral pessoal incita à coragem, ao sucesso, à negação do outro e ao desafio da morte.

Neste mesmo quadro, o assalariado é uma categoria menor, instrumental e móvel sobre o tabuleiro de xadrez das empresas. Titular de um contrato individual, ele pode por isso ser relegado à periferia do sistema como diz Denis Clerc: "*Os assalariados não são mais do que elementos estranhos à sociedade,* que podem ser despedidos pela mera decisão dos proprietários. De facto, a empresa reduz-se a um direito de propriedade, ela não é nunca um direito de actividade" (Clerc, 1997).

Por conseguinte, ao mesmo tempo, em que se desenvolvem clivagens sociais arrepiantes, como sejam o desemprego em massa e a institucionalização da precariedade, o mundo protegido é o centro de uma abertura das instituições parlamentares e sociais à prevenção (em

França: lei que levou à criação de um Comité de higiene, de segurança e das condições de trabalho/CHSCT, 1982; decreto sobre a obrigação de construir um "documento único" sobre a avaliação de riscos, 2001).

Nesta configuração, encontra-se dois tipos de atitudes (Dodier, 1994), muito diferentes, no que diz respeito aos danos.

A primeira, sempre presente, é o tratamento dito moral, ou seja a pesquisa da responsabilidade jurídica e judicial (fábrica AZF, Toulouse). Esta maneira de fazer é esquematicamente a dos sindicalistas e dos juristas.

Diferente é a abordagem dita técnica, cujo objectivo é modificar o sistema homens - máquinas para que o acontecimento "mórbido" não se reproduza mais. A abordagem consiste em analisar uma *situação particular* e em procurar *soluções concretas*. Ela comporta várias características. É primeiramente uma prevenção completamente *centrada no acidente* que ignora muito da actividade normal, ainda que decisiva. Além disso, é uma análise a priori dos danos e que opera uma clivagem entre causas humanas e causas técnicas. Mais ainda, há um corte completo entre o trabalho dos executantes a quem se solicita o testemunho, e a concepção elaborada por peritos. Enfim, trata-se de uma prevenção acantonada no interior do estabelecimento.

Assim, a situação actual combina a apreciação de regras e o tratamento técnico.

À distância deste movimento geral da prevenção em Sector Protegido, a experiência longa de uma equipa de preventores, composta por três "conselheiros-técnicos", germinou em Angers. Quase única no género, esta equipa constitui um questionamento global da concepção usual da prevenção.

2. Uma produção colectiva de prevenção da morbilidade profissional

Criada exactamente em 1981 – no momento do desenvolvimento da grande desregulação financeira –, a equipa de Angers vai consagrar-se à *crítica em actos* da concepção usual da prevenção dos riscos profissionais, conduzindo uma *démarche* de terreno, diferente.

Uma prevenção integrada na empresa

A produção não é mais dissociada em blocos técnicos, económicos, sanitários e a prevenção não é mais lançada de pára-quedas do exterior. Ela faz parte integrante da actividade de produção. Ela parte doravante do interior do estabelecimento fazendo cooperar juntos assalariados de ofícios e funções diferentes: por exemplo, o engenheiro de segurança Cnam (Caixa nacional de seguro de doença), o patrão, os chefes de equipa e os trabalhadores.

A novidade, na utilização do espaço da empresa, é também a utilização de espaços como os CHSCT, ou de novas estruturas, nomeadamente, grupos de trabalho que estudam problemas precisos: a actividade ligada aos acidentes nas Caves de cogumelos ou uma nova faca ergonómica de matadouro. *A prevenção torna-se então uma produção colectiva* que dá outro sentido à competência da empresa: uma competência social colectiva.

Sujeito, produtor, actor

Para a equipa, o assalariado é um Sujeito, um produtor e um actor. É o coração do dispositivo. Como Sujeitos-de-sua-própria-história, os assalariados deveriam poder desenvolver um pensamento-acção construído sobre a intricação de um desejo, de uma produção autónoma e de uma identidade. Como produtores, eles são detentores de um saber e de um saber-fazer sobre os seus modos de trabalho e sobre as agressões que sofrem. Como actores, poderiam ser co-conceptores e co-responsáveis da dinâmica preventiva da empresa.

Consequentemente, a equipa vai sentir a necessidade de ir para o terreno, não para difundir conselhos técnicos e controlar a conformidade à regra, mas para fazer o inquérito. A escuta da palavra dos produtores, a tomada em consideração do seu saber- fazer, e também dos seus conhecimentos, estará no cerne do método. Isso vai conduzir a equipa a avaliar o desvio abissal entre o que a instituição lhe pede – aplicar normas – e as práticas que debatem com as pessoas. No caso de um grupo de trabalho (sobre as) “Escorregadelas” numa cave de

cogumelos, a intervenção do preventor não consiste em operar uma mediação social para esconder a existência de conflitos ligados ao estatuto, ao trabalho, e às divergências de interesses dos grupos em presença. Ele procura encontrar uma postura activa que possa ajudar a que os trabalhadores ou os chefes de equipa tomem a palavra.

Poder-se-ia qualificar hoje essa prevenção em que os assalariados são os primeiros implicados, de *prevenção colectiva da morbilidade do trabalho*. Mas, à época, os actores do terreno designavam-na *"prevenção global integrada na empresa e aberta sobre o homem"* ou seja o conjunto dos actores, quer sejam assalariados, artesãos, camponeses, técnicos ou dirigentes.

Uma prática autónoma de aconselhamento

Recusando também ser uma simples executante, a equipa vai sempre situar-se num "limbo": entre a sua própria experiência, a lógica das finalidades económicas da empresa, e a da sua própria instituição. A prática autónoma que a equipa vai conduzir será sempre articulada com a instituição com a qual ela dialoga e a quem ela dá a validar, a adoptar ou a rejeitar a experiência. Ela defende ao mesmo tempo a autonomia do seu próprio pensamento e das suas intervenções, uma prática de avaliação crítica, e uma auto-formação. Recusando ser peritos do direito e das normas, os conselheiros reivindicam o estatuto de passadores de palavra e de co-produtores de instrumentos de prevenção.

A formação acção

A formação-acção constitui um dos fios condutores do trabalho dos conselheiros. Eles pensam muito rapidamente, em 1981, que a transmissão de conhecimentos sobre as técnicas, o direito e a segurança, junto de diferentes públicos, dá autonomia de pensamento e pode transformar a visão de todo um meio, sobre a segurança, antes considerada como menor ou mesmo privada de qualquer interesse. Qualquer intervenção, mesmo de grande envergadura, será pretexto para a trans-

missão de conhecimentos e, vice-versa, qualquer formação será uma oportunidade imediata para experimentar (luvas não tecidas) ou modificar as situações de trabalho. Por exemplo, é na sequência de uma discussão com trabalhadores que falam do pouco interesse dos dirigentes para a segurança, que a equipa toma a decisão de organizar seminários específicos para estes últimos a partir das suas necessidades: direito do trabalho, plano de prevenção do estabelecimento. O princípio geral deste modo de formação é a escuta, a criação colectiva, a experimentação e a transmissão.

Uma co-produção dos conhecimentos

Se os conselheiros se fecharem, se trabalharem empresa por empresa, tornam-se simples consultores sem perspectivas. Eles vão, por conseguinte, sair das empresas para *se dirigirem a redes profissionais* e encontrar as pessoas mediadoras que serão os porta- vozes. O princípio de base destas redes é a co-fabricação, a experimentação e a difusão de objectos de prevenção... Eles criam uma dinâmica social constituindo um sistema não hierárquico de actores mais autónomos, fora da empresa. Assalariados, técnicos ou quadros vão, não efectuar uma transacção com "a parte adversa", mas confrontar os seus pontos de vista.

Trabalhando *em cooperação*, eles vão ser *co-produtores de dispositivos de prevenção:* guia de colheita das maçãs para os trabalhadores sazonais, projecto de cave de vinhos, projecto de vida. Eles tornam-se os actores da análise e da modificação do dispositivo sóciotécnico. No caso dos viticultores, por exemplo, em vez de declinar, a propósito dos pesticidas, os diferentes danos, a rede constrói ela mesmo uma campanha de luta implicando uma rede de médicos. E esta maneira de *fabricar um objecto* ou de construir uma campanha, vai fundar de seguida a maneira de se servir deste instrumento.

O espaço público

Em 1996, com o guia de colheita dos cogumelos, a equipa, compromete-se numa nova etapa. Ela vai mobilizar os produtores no espaço

público. Este será um dispositivo para convencer, ouvir o testemunho dos responsáveis, e tornar irreversíveis os pedidos do terreno. O espaço público, noção construída por Jürgen Habermas (1978), significa criação de um espaço onde os indivíduos podem exprimir livremente os seus pedidos, os seus projectos, as suas críticas. Os preventores utilizá-lo-ão, de três maneiras: como local de troca com os produtores da região que param no stand, como local de debate público entre produtores, peritos e instituições nas assembleias gerais, os congressos, e as reuniões técnicas especializadas, enfim como caixa de ressonância mediática do trabalho efectuado pela equipa.

Uma nova relação com a lei

O conselheiro não quer ser nem controlador nem técnico da Regra, mas pedagogo da apropriação do espírito das leis. A prevenção é construir uma outra referência à lei num vai-e-vem entre uma palavra colectiva sobre o texto, uma avaliação positiva ou negativa da regulamentação e uma ajuda à sua colocação em prática. Neste contexto, as leis de protecção social não serão mais repressivas mas estimulantes. Elas podem então tornar-se, *se não forem regressivas*, uma alavanca de transformação das condições de trabalho. Em certa medida, há tecelagem da Palavra e da Lei.

Todo este corpus nos afasta: do assalariado considerado como um simples executante numa empresa, do desvio do perito, do espaço fechado da unidade de produção e da aplicação cega da lei.

3. Conclusão: o risco ou a palavra?

Face a face, de um lado, uma economia omnipresente que sustenta e amplia não a aventura mas o risco individual e, do outro lado, uma experiência longa de prevenção, fundada sobre a força da Palavra. Ora este último modo de prevenção é contrário aos princípios essenciais de uma sociedade do risco, sempre preponderante: a saber, uma massa de desempregados, de numerosos precários e executantes, mestres ou não de um uso do tempo controlado quase ao segundo

(*call-centers*, por exemplo), responsável por uma ligação aos clientes permanente, submetidos ao poder hierárquico e situados à margem do sistema de produção.

Ora acreditámos (Françoise Rudolf, 2001) que os nossos "empresários modernos" tivessem compreendido que os 3 mundos das tecno-ciências, da empresa e do mercado, iam desembocar numa sociedade humana complexa constituída por actores. A firma não podia mais ser entendida simplesmente como a firma do cálculo financeiro e do uso rugoso e imoderado de uma tecnologia não dominada (cf. a nota de 30-01-2008, da Comissão de investigação e de informação independente relativa à radioactividade/ CRIIRAD, sobre o estaleiro de extracção de urânio de AREVA SA, na Nigéria). Tínhamo- nos enganado.

Os empresários não fazem mais do que tolerar uma vigilância técnica e jurídica das ameaças à saúde. As fortes consequências mórbidas ou teratogénicas directas são assumidas. As estatísticas fornecidas pelo INRS (Instituto nacional de pesquisa sobre a segurança) e relativas à morbilidade testemunham-no. Em 2007 conta-se no sector da construção e das obras públicas, 131 253 acidentes de trabalho, o que representa a paragem de 8 % do efectivo. São números crescentes desde 1998. Não se percebe, por conseguinte, qual poderia ser a compatibilidade entre o sistema de organização das sociedades económicas e o corpus de prevenção, instituído pela equipa de preventores de Angers. Esta equipa demonstra, de maneira radical que, mesmo sitiada e circunscrita, uma outra prevenção, mas também, por extensão, um outro modo de produção, um outro modo de empresa é imaginável e possível.

BIBLIOGRAFIA

Brunet, R., Presselin, J., Presselin, J., Viel, M. & See, N. (2005). *Le risque et la parole Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, Toulouse: Octarès.

Clerc, D. (1997). E comme entreprise, *Alternatives économiques, hors série*, 33, 28-29.

Deleuze, G. (1990). Post-scriptum sur les sociétés de contrôle, *L'autre journal,* 1.

Dodier, N. (1994). Causes et mises en cause, *Revue française de sociologie,* 35, 251-281. Foucault, M. (2004). Sécurité, territoire, population, Paris: Gallimard-Seuil.

Habermas, J. (1978). *L'espace public,* Paris: Payot.

Rudolf, F. (2001). La dimension individuelle et collective de la société du risque, *Revue alliage, 48/49,* 39-55.

AUTORES

NORBERT SÉE
20 rue Henri Pape 75013 PARIS

Texto original publicado em 2009.

Prevención Norbert Sée

> "Son las sociedades de control que están reemplazando a las *sociedades disciplinarias*... (o)... los anillos de una serpiente son aún más complicados que la madriguera de un topo". Gilles Deleuze (1990).

Hablar de prevención de riesgos laborales, sin dar algunas pistas del contexto económico global en el cual ésta se inserta, es condenarse a convertir la situación actual, en ilegible. Tracemos, entonces, desde una perspectiva histórica, los contornos de la prevención, de las amenazas a la salud que actualmente predominan, yuxtaponiéndola con una experiencia casi antagónica, donde el productor está en el centro del dispositivo.

1. La construcción de los elementos fundamentales de la prevención, comunes en el contexto socioeconómico

La prevención es el conjunto de medidas tomadas para restringir o eliminar un riesgo, los peligros o padecimientos mórbidos. Se denomina acá prevención a la llamada prevención de "los riesgos laborales". Los riesgos son el conjunto de las agresiones que emergen como síntomas de disfuncionamientos de la empresa. Por eso, elegiremos el término de *morbilidad del trabajo* que refiere al conjunto de causas (asedio, contaminación, descualificación, accidentes) que pueden provocar una enfermedad. Esta noción da mejor cuenta de la situación que la noción de riesgos, que designa al azar y a la fatalidad.

Para delinear una perspectiva, con la finalización de la segunda guerra mundial, se pone en práctica *una prevención administrada, tanto técnica como reglamentaria*. Esta es concebida y decidida por una multiplicidad de especialistas quienes, a través de la intrusión de agentes especializados, proponen normas y consejos que son difundidos mediante la propaganda de seguridad, y cuya aplicación controlan. Se está en presencia de una pedagogía de un mandato repetitivo.

Más tarde, en 1985, va a pesar un giro decisivo en las políticas de prevención de las empresas: la construcción de "una sociedad del riesgo". Se trata de dos mundos divididos. Por un lado, existe un Sector protegido en el cual se mantiene "cierta protección" de los asalariados

frente a los daños internos o externos. Por otro lado, las figuras de la gran precariedad proliferan bajo la forma de subcontratación, empleo temporal, media jornada, desempleo enmascarado, empleos subvencionados. Estas modalidades forman la estructura que delimita el primer círculo. En este mundo periférico, la preocupación de la seguridad desaparece y la prevención queda reducida a migajas.

Asimismo, la empresa industrial va desapareciendo del centro del dispositivo en beneficio de estructuras financieras desreguladas que van, poco a poco, a ampliar la precarización asumida por esta nueva "sociedad del riesgo". Para analizar lo que subyace, tomaremos a Michel Foucault (2004). El autor explica que hay una ruptura clara entre liberalismo y *neo-liberalismo*, que se instituye incluso antes de los años 80, caracterizando al neo-liberalismo, no como un modelo de mercantilización generalizada, sino como un sistema de *gobierno de Sujetos*, que se convierten en *empresarios de si mismos*. La sociedad ya no es más la sociedad neo-fordista de la disciplina, sino una sociedad del riesgo, es decir un conjunto de empresas y de comunidades naturales (la familia y los vecinos) que forman, también ellas, empresas. *El trabajador ya no es un asalariado en el sentido clásico,* sino un actor de su propio capital humano. Y la política social se asienta entonces sobre este *empresario de sí mismo,* cuya substancia fundadora es el *riesgo individual*. Esta noción, difundida como valor moral personal incita al coraje, al éxito, a la negación del otro y al desafío de la muerte.

En este mismo contexto, el asalariado es una categoría menor, instrumental y movible en el juego de las empresas. Titular de un contrato individual, él puede, por este hecho, ser relegado a la periferia del sistema. Como dice Denis Clerc: *"Los asalariados no son más que extranjeros a la sociedad, que pueden ser despedidos por la simple decisión de los propietarios. De hecho, la empresa se reduce a un derecho de propiedad, ella no es nunca un derecho de actividad"* (Clerc, 1997).

Pero, al mismo tiempo que se desarrollan divisiones sociales escalofriantes, como son el desempleo en masa y la institucionalización de la precariedad, el mundo protegido es el centro de una apertura de instituciones parlamentares y sociales de la prevención (en Francia: la ley que llevó a la creación del Comité de higiene, seguridad y de condicio-

nes de trabajo/CHSCT, 1982; el decreto sobre la obligación de construir un “documento único” con la evaluación de los riesgos, 2001).

En esta configuración, encontramos dos tipos de actitudes muy diferentes, en lo que se refiere a los daños (Dodier, 1994).

La primera, siempre presente, es el enfoque llamado moral, es decir la búsqueda de la responsabilidad jurídica y judicial (fábrica AZF, Toulouse). Esta forma de hacer es esquemáticamente la de los sindicalistas y de los juristas.

El planteo llamado técnico es, en cambio, diferente ya que su objetivo consiste en modificar el sistema hombres-máquinas para que el acontecimiento “mórbido” no se reproduzca más. Este enfoque consiste en analizar una *situación particular* y buscar *soluciones concretas,* y comporta las siguientes características. Es, en principio, una prevención completamente *centrada en el accidente* que ignora totalmente la actividad normal, la cual es decisiva. Luego, es un análisis a priori de los daños que introduce una división entre causas humanas y causas técnicas. Más aún, señala un corte completo entre el trabajo de los ejecutantes a quienes se les solicita el testimonio, y la concepción elaborada por especialistas. Por último, se trata de una prevención acantonada en el interior del establecimiento. Así, la situación actual combina la apreciación de las reglas y el tratamiento técnico.

Distanciado de este movimiento general de la prevención en Sector Protegido, la larga experiencia de un equipo de prevencionistas de ANGERS, constituido por tres “consejeros-técnicos”, casi único en el género, constituye un cuestionamiento global de la concepción vigente de la prevención.

2. Una producción colectiva de prevención de la morbilidad laboral

Creada exactamente en 1981 – en el momento del comienzo de la gran desregulación financiera –, el equipo de Angers va a consagrarse a la *crítica en actos* de la concepción usual de la prevención de los riesgos laborales, conduciendo una *metodología* de terreno diferente.

Una prevención integrada en la empresa

La producción ya no se disocia en bloques técnicos, económicos, sanitarios y la prevención ya no es más algo caído en paracaídas desde afuera, sino que forma parte de la actividad de producción. La prevención parte, de ahora en más, del interior del establecimiento haciendo cooperar grupos de asalariados con oficios y funciones diferentes: por ejemplo, el ingeniero de seguridad Cnam (Caja nacional de seguro de enfermedad), el dueño, los jefes de equipo y los trabajadores.

La novedad, en el uso del espacio de la empresa reside tanto el uso de *espacios* como los CHSCT, como de nuevas estructuras, como los grupos de trabajo que estudian problemas precisos: la actividad ligada a los accidentes en las unidades productoras de hongos, o un nuevo cuchillo ergonómico de faena. *La prevención se convierte entonces en una producción colectiva* que da otro sentido a la competencia de la empresa: una competencia social colectiva.

Sujeto, productor, actor

Para el equipo, el asalariado es un Sujeto, un productor y un actor. Es el corazón del dispositivo. Como Sujetos-de-su-propiahistoria, los asalariados deberían poder desarrollar un pensamiento-acción construido en el entrecruzamiento de un deseo, de una producción autónoma y de una identidad. Como productores, son detentores de un saber y de un saber-hacer sobre sus modos de trabajo y sobre las agresiones que sufren.

Como actores, podrían ser co-conceptores y co-responsables de la dinámica preventiva de la empresa.

En consecuencia, el equipo va a manifestar la necesidad de ir al terreno, no para difundir consejos técnicos y controlar la conformidad con la regla, sino para realizar una indagación. La escucha de la palabra de los productores, la consideración de su saber-hacer, y también de sus conocimientos, estarán en el meollo del método. Esto va a conducir al equipo a evaluar el desvío abismal entre lo que la institución le pide – aplicar las normas – y las prácticas que debaten con las perso-

nas. En el caso de un grupo de trabajo (sobre los) “Resbalones” en una planta de producción de hongos, la intervención del prevencionista no consiste en operar una mediación social para esconder la existencia de conflictos ligados al estatuto, al trabajo, y a las divergencias de intereses de los grupos en presencia, sino que procura encontrar una postura activa que pueda ayudar a que los trabajadores o los jefes de equipo tomen la palabra.

Se podría calificar en la actualidad la prevención en la cual los asalariados son los primeros implicados, de *prevención colectiva de la morbilidad del trabajo*. Pero, en esa época, los actores del terreno la designaban como *“prevención global integrada en la empresa y abierta sobre el hombre”* es decir al conjunto de los actores, ya sean asalariados, artesanos, campesinos, técnicos o dirigentes.

Una práctica autónoma de asesoramiento

Rechazando también ser un simple ejecutante, el equipo va siempre a situarse en un “entremedio”: entre su propia experiencia, la lógica de las finalidades económicas de la empresa, y la de su propia institución. La práctica autónoma que el equipo va a conducir estará siempre articulada con la institución con la cual dialoga y a quien da a validar, a adoptar o a rechazar la experiencia. De esta forma el equipo defiende la autonomía de su propio pensamiento y de sus intervenciones, una práctica de evaluación crítica, y una auto-formación. Rechazando ser especialistas del derecho y de las normas, los consejeros reivindican el estatuto de pasadores de palabra y de coproductores de las herramientas de la prevención.

La formación acción

La formación-acción constituye uno de los hilos conductores del trabajo de los consejeros quienes dan cuenta rápidamente, en 1981, que la transmisión de conocimientos sobre las técnicas, el derecho y la seguridad, destinada a públicos diversos, otorga autonomía de pensamiento y puede transformar la visión de todo un medio sobre la se-

guridad, considerada anteriormente como algo menor o incluso como algo privado de cualquier interés. Cualquier intervención, mismo de gran envergadura, será pretexto para la transmisión de conocimientos y, viceversa, cualquier formación será una oportunidad inmediata para experimentar (guantes no tejidos) o modificar las situaciones de trabajo. Por ejemplo, es luego de una discusión con los trabajadores acerca del escaso interés que le daba los dirigentes a la seguridad, que el equipo tomó la decisión de organizar seminarios específicos para estos últimos a partir de sus necesidades: derecho del trabajo, plano de prevención del establecimiento. El principio general de esta forma de formación es la escucha, la creación colectiva, la experimentación y la transmisión.

Una coproducción de los conocimientos

Si los consejeros se cierran, si trabajan empresa por empresa, se convierten en simples consultores sin perspectivas. Ellos van, por consiguiente, a salir de las empresas para *dirigirse a redes profesionales* y encontrar a las personas mediadoras que serán los voceros. El principio de base de estas redes es la cofabricación, la experimentación y la difusión de objetos de prevención… Ellos crean una dinámica social constituyendo un sistema no jerárquico de actores más autónomos, fuera de la empresa. Asalariados, técnicos o dirigentes no van a efectuar una transacción con “la parte adversa”, sino a confrontar sus puntos de vista.

Trabajando *en cooperación*, ellos van a ser *coproductores de dispositivos de prevención:* guía de cosecha de manzanas para los trabajadores temporales, proyecto de bodega de vinos, proyecto de vida. Devienen actores del análisis y de la modificación del dispositivo socio-técnico. En el caso de los viticultores, por ejemplo, en vez de declinar, a propósito de los pesticidas, los diferentes daños, la red construye una campaña de lucha implicando una red de médicos. Y esta manera de *fabricar un objeto* o de construir una campaña, va a fundar luego la forma de servirse de este instrumento.

El espacio público

En 1996, con el guía de cosecha de hongos, el equipo se compromete en una nueva etapa que movilizará a los productores en el espacio público. Este será un dispositivo para convencer, oír el testimonio de los responsables, y a hacer irreversibles los pedidos del terreno. El espacio público, noción construida por Jürgen Habermas (1978), significa la creación de un espacio donde los individuos pueden expresar libremente sus pedidos, sus proyectos, sus críticas. Los prevencionistas lo utilizarán de tres formas: como lugar de intercambio con los productores de la región que se paran en el stand, como lugar de debate público entre productores, especialistas e instituciones en las asambleas generales, los congresos, y las reuniones técnicas especializadas y, finalmente, como una caja de resonancia mediática del trabajo efectuado por el equipo.

Una nueva relación con la ley

El consejero no debe ser ni controlador ni técnico de la Regla, sino pedagogo de la apropiación del espíritu de las leyes. La prevención es construir otra relación con la ley en un ida y vuelta entre una palabra colectiva sobre el texto, una evaluación positiva o negativa de la reglamentación y una ayuda a su implementación. En este contexto, las leyes de protección social ya no serán represivas sino estimulantes, pudiendo entonces convertirse, *si no son regresivas*, en una palanca de transformación de las condiciones de trabajo. En cierta medida, hay un entretejido entre la Palabra y la Ley.

Todo este corpus nos aleja del asalariado considerado como un simple ejecutante en una empresa, de la dominación del especialista, del espacio cerrado de la unidad de producción y de la aplicación ciega de la ley.

3. Conclusión: ¿el riesgo o la palabra?

Frente a frente, por un lado, una economía omnipresente que no sustenta y promueve la aventura sino el riesgo individual y, por otro

lado, una larga experiencia de prevención, fundada sobre la fuerza de la Palabra. Ahora bien, esta última forma de prevención es contraria a los principios esenciales de una sociedad del riesgo, siempre preponderante: a saber, una masa de desempleados, de sinnúmeros de precarios y ejecutantes, maestros o no de un uso del tiempo controlado casi al segundo (*call-centers*, por ejemplo), responsables de la conexión permanente con los clientes, sometidos al poder jerárquico y situados al margen del sistema de producción.

Los empresarios se limitan a tolerar una vigilancia técnica y jurídica de las amenazas a la salud, asumiendo las fuertes consecuencias mórbidas o teratogénicos directas. Las estadísticas provistas por el INRS (Instituto nacional de investigaciones en seguridad) y relativas a la morbilidad lo testimonian. En 2007 se registraron en el sector de la construcción y de obras públicas, 131 253 accidentes de trabajo con baja, lo cual representa del 8 % del efectivo. Se trata de números crecientes desde 1998. No se entiende, por consiguiente, cuál podría ser la compatibilidad entre el sistema de organización de las sociedades económicas y el corpus de prevención, instituido por el equipo de prevencionistas de Angers. Este equipo demuestra, de forma radical, que incluso sitiada y circunscrita existe otra prevención y que, también, por extensión, otra forma de producción, otra forma de empresa es imaginable y posible.

BIBLIOGRAFÍA

Albornoz, S. (2006, 2ª ed.). *Ética e utopia. Ensaio sobre Ernst Bloch*. Porto Alegre/ Santa Cruz do Sul: Movimento/ Edunisc.

Albornoz, S. (2011). *Trabalho e utopia na modernidade: de Thomas More a Paul Lafargue*. Porto Alegre/ Nova Petrópolis: Movimento/Nova Harmonia.

Andrade, M. de (1986, 22ªed.). *Macunaíma: o herói sem nenhum caráter*. Belo Horizonte: Itatiaia. Bloch, E. (2005, 2006). *O Princípio Esperança (I, II, III)*. Rio de Janeiro: Contraponto.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante. Lafargue, P. (1881/2005). *Le Droit à la paresse*. Paris: Allia.

Poty, V., & Christidis, D. (2015). *Os Guarani Mbyá*. Porto Alegre: Wences Design Criativo.

AUTOR

SNORBERT SÉE
20 rue Henri Pape 75013 PARIS

Texto original publicado en 2009.

Q

Queijo: o modelo do queijo suíço (um velho desconhecido)

Diego Turjanski

1. Introdução

Há pouco tempo, ocorreu um congresso sobre segurança operacional no qual o responsável máximo de uma organização industrial multinacional de grande dimensão apresentou a sua "visão da segurança". À frente, podia observar-se um quadro de grandes dimensões onde estava projetado o *modelo do queijo suíço*. Mas nessa cena havia algo que era dissonante: por um lado, as ideias de James Reason projetadas no quadro e, por outro, um discurso que sistematicamente apelava, como argumento principal, à segurança baseada nos comportamentos dos trabalhadores e dos supervisores. A ideia central que essa pessoa tentava transmitir na sua apresentação era que, *de acordo com as ideias de James Reason*, era necessário supervisionar mais as pessoas, desenvolver políticas de gestão de segurança menos laxistas e aumentar, entre outros elementos, o controlo do comportamento dos trabalhadores e supervisores, a fim de otimizar a segurança das operações.

Foi essa a primeira vez que pudemos observar, com toda a clareza, um fenómeno muito interessante: apesar de o famoso modelo estar "instalado" há vários anos tanto no mundo da indústria (na aviação, indústria petrolífera, medicina, para referir apenas alguns setores), como no âmbito académico, a sua interpretação e a sua utilização "na prática" parecem mostrar algumas discrepâncias muito significativas.

Podemos facilmente constatar, noutros planos, estas divergências. Por um lado, basta fazer uma pesquisa rápida na Internet para verificar que há tantas representações gráficas do modelo do queijo suíço de Reason, como autores ou oradores que tenham tentado explicá-lo. Por outro lado, basta parar para ouvir e ler as interpretações que se fizeram em artigos, livros, ferramentas de gestão da segurança [1] ou palestras em eventos científicos, para compreender que as diferenças não obedecem simplesmente à "forma gráfica" do modelo, mas que implicam também verdadeiros "abismos" conceptuais. E foi o próprio autor que nas suas diversas publicações alterou substancialmente o seu ponto de vista ao longo dos anos, resultado de um evidente trabalho intelectual de "ida e volta" entre o mundo real dos "factos" e o mundo "ideal" da modelização.

Em resumo, parece ser uma constatação que em alguns âmbitos (sejam eles académicos ou da prática profissional) se considere este modelo como "óbvio", julgando-o "antiquado", "repetitivo" ou "sobejamente conhecido", mesmo quando existem evidências claras e empíricas de que o modelo do queijo suíço continua a ser um terreno confuso, tanto numa perspetiva conceptual, como numa perspetiva prática.

Nesse sentido, cremos que existem duas razões fundamentais que contribuem para explicar (pelo menos em parte) este fenómeno. Em seguida, apresentaremos em pormenor essas razões.

2. A própria evolução das ideias de Reason

É evidente (sem que tal que não dispense justificação) que a própria evolução das ideias de Reason favoreceram, de uma forma ou de outra, diferentes interpretações do modelo. Um dos primeiros antecedentes importantes do modelo do queijo suíço pode situar-se numa das suas obras mais conhecidas, *"El error humano"* [2], que data de 1990. As ideias mais "sistémicas" de Reason surgem nesta publicação de forma muito incipiente e prova disso é o próprio desenvolvimento dos conteúdos da obra, onde se dedica uma grande parte à compreensão dos mecanismos cognitivos individuais associados ao erro humano, sendo reservado apenas um capítulo à compreensão das "falhas latentes" imputadas aos sistemas. Nesta publicação, as intenções do modelo incidem "marcadamente" nos indivíduos, quer sejam os operadores que se situam nas primeiras linhas da situação de trabalho (com efeito, na modelização, a "janela" que se pode ler imediatamente atrás dos "Atos inseguros" é a de "Precursores psicológicos"), ou os que se situam "mais acima" na pirâmide hierárquica (a "janela" que se segue aos precursores psicológicos denomina-se "falhas latentes nos níveis de direção").

Esta questão revela-se importante na medida em que a partir dessa perspetiva "antiga" do modelo do queijo suíço surgiram (e cristalizaram-se) algumas interpretações "individuais" acerca da génese de acidentes. Na verdade, é muito comum que, sob uma certa pretensão de "novidade", este tipo de leitura das ideias de Reason apele a uma explicação "dissimuladamente antiga" da segurança. Assim, o "erro huma-

no" do operador já não seria tratado como o fator-chave na explicação dos eventos, mas sim o "erro humano" do supervisor, ou do gerente, que pode explicar o sucedido com maior grau de "profundidade". Definitivamente, mais do mesmo.

Contudo, as ideias de Reason continuaram em franca evolução. Já na sua seguinte publicação importante, *La gestión de los grandes Riesgos* [3] (que data de 1997), as suas ideias parecem ter sofrido uma reviravolta significativa e são apresentadas de forma consideravelmente diferente. Na modelização apresentada nesta obra é possível observar que as instâncias imediatamente anteriores aos atos perigosos são os "Fatores locais do contexto de trabalho" e os "Fatores Organizativos". Nesta fase dos desenvolvimentos de Reason, não há dúvidas acerca da evidente intenção do modelo do queijo suíço de capturar a origem organizativa dos grandes acidentes. O erro do operador de primeira linha já não aparece associado a um precursor psicológico, nem a outro erro dentro da cadeia hierárquica, mas sim ao próprio desenho do contexto próximo de trabalho e, a montante, aos problemas de "desenho organizativo".

Finalmente, e como se não bastasse, é o próprio Reason que numa obra posterior, *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*, que data de 2008 [4], efetua uma revisão das "fases de desenvolvimento" do modelo do queijo suíço, marcando claramente a evolução das suas próprias ideias.

Em síntese, a própria evolução do enfoque de James Reason (desde a primeira ótica mais individual, até as suas seguintes versões mais sistémicas) parece ter contribuído, em certa medida, para o surgimento de discrepâncias nas formas de interpretar as ideias conceptuais e operativas que emanam do modelo do queijo suíço.

3. Modelos para pensar acerca dos fracassos em segurança

Tal como sublinhado por Hollnagel (2009), é por demais evidente que não podemos pensar acerca do nosso contexto fora de certos paradigmas, isto é, fora de um conjunto de ideias acerca da forma como funciona a realidade. No entanto, o que é mais comum a certos paradigmas, sobretudo no mundo corporativo, é a sua propensão para se

instalarem de forma implícita e mais ou menos invisível. No campo da segurança, este fenómeno foi descrito por Hollnagel com base na ideia dos *modelos de análise de acidentes*. Os paradigmas na análise de acidentes podem ser compreendidos, com efeito, como um conjunto de crenças, mais ou menos partilhadas, sobre os mecanismos de causalidade subjacentes aos acidentes e, de forma mais geral, aos fracassos em matéria de segurança.

Os primeiros quadros explicativos de acidentes foram os chamados *modelos lineares ou sequenciais*. Estes baseiam-se, fundamentalmente, na ideia de que os acidentes são o resultado de uma sequência de causa-efeito de eventos, cujo desencadeador inicial pode ser encontrado, quase invariavelmente, no comportamento dos operadores de primeira linha. Apesar de ser evidente que o modelo linear assenta em bases muito questionáveis, foi bastante difundido e aplicado em diversos setores industriais e utilizado na prática através de diversas metodologias que ainda continuam a ser amplamente difundidas.

Contudo, estas ideias evoluíram com os chamados *modelos epidemiológicos ou sistémicos* [5]. Contrariamente aos anteriores, estes modelos recorrem a explicações mais complexas e dinâmicas. Com efeito, defendem que o erro humano não é o fator que provoca os acidentes, mas que, pelo contrário, é a consequência (ou seja, o sintoma) de uma multiplicidade de falhas do sistema mais profundas, que devem ser monitorizadas de forma distanciada no tempo e no espaço face ao desencadeamento próximo do evento.

Apesar de o modelo do "Queijo Suíço" ter sido desenvolvido (sobretudo na sua última etapa de formulação) para ilustrar de uma forma clara e pedagógica as premissas do modelo sistémico ou epidemiológico, é extremamente frequente que seja utilizado para fundamentar determinadas leituras lineares dos problemas de segurança, de forma mais ou menos dissimulada. A predominância da defesa dos modelos "lineares" como quadros interpretativos da realidade explica (em boa medida) as leituras "lineares" do modelo do queijo suíço, inclusivamente em algumas versões que afirmam explicitamente adotar premissas sistémicas. Mesmo não se enquadrando no âmbito deste artigo, importa assinalar que a mesma discrepância prática e conceptual pode ser

observada na permanente confusão do campo dos "Fatores humanos" com o das ciências do comportamento.

4. Conclusão

Apesar de o modelo do queijo suíço ter tido uma ampla difusão tanto no meio académico como no meio corporativo e na prática profissional, as suas interpretações e aplicações foram muito diversas e heterogéneas, favorecendo em muitas circunstâncias uma consolidação do enfoque "individual" na explicação da génese dos problemas de segurança.

Este fenómeno pode ser compreendido através de duas explicações fundamentais: em primeiro lugar, a própria evolução das ideias de Reason, que incidiram inicialmente nos aspetos cognitivos e individuais do desempenho humano, o que parece ter favorecido a perpetuação de determinadas leituras lineares do modelo. Em segundo lugar, a própria inércia do enfoque linear, que continua a funcionar como quadro interpretativo dos problemas de segurança, favoreceu também uma leitura "individual" das próprias premissas do modelo.

Retomar as premissas sistémicas do modelo do queijo suíço e levá-las à prática real da segurança é, portanto, um desafio evidente na busca da otimização da capacidade de pensar e atuar sobre os problemas de segurança.

BIBLIOGRAFIA

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*. Editorial Modus Laborandi. Madrid.

Reason, J. (2009). *El error humano*. Editorial Modus Laborandi, Madrid. (Obra originalmente publicada em 1990).

Reason, J. (2010). *La gestión de los grandes riesgos. Principios humanos y organizativos de la seguridad*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 1997).

Reason, J. (2011). *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 2008).

NOTAS

[1] O denominado sistema HFACS (Human Factors Analysis and Classification System), ferramenta concebida para categorizar erros latentes e ativos, como explicação causal - linear - dos acidentes no setor da aviação, é um bom exemplo deste fenómeno.
[2] Desde 2009, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).
[3] Desde 2010, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).
[4] Desde 2011, existe uma tradução espanhola da referida obra (ver nas referências bibliográficas).
[5] Utilizam-se ambas as denominações, dado ter havido controvérsia entre os autores acerca da denominação mais adequada.

AUTOR

DIEGO TURJANSKI
Institut pour une Culture de Sécurité industrielle,
6 allée Emile Monso, ZAC du Palays, BP 34038,
31029 Toulouse cedex 4, França

Texto original publicado em 2016.

Queso: el modelo del queso suizo (un viejo desconocido)

Diego Turjanski

1. Introducción

Poco tiempo atrás, se desarrollaba un congreso sobre seguridad operacional en el cual el responsable máximo de una organización industrial multinacional de gran envergadura, presentaba su "visión de la seguridad". Al frente podía observase una pantalla de grandes dimensiones en la que se proyectaba el *modelo del queso suizo*. Pero algo de la escena resultaba disonante: por un lado, las ideas de James Reason, proyectadas en la pantalla y por el otro, un discurso que sistemáticamente apelaba, como argumento principal, a la seguridad basada en los comportamientos de los trabajadores y de los supervisores. La idea central que esta persona intentaba transmitir en su exposición era que, *de acuerdo a las ideas de James Reason*, se hacía necesario supervisar más a la gente, desarrollar políticas de gestión de la seguridad menos laxas y aumentar, entre otros elementos, el control del comportamiento los trabajadores y supervisores para optimizar la seguridad de las operaciones.

Fue esa la primera vez que pudimos constatar, con toda claridad, un fenómeno muy interesante: a pesar de los años que lleva "instalado" el famoso modelo de Reason tanto en el mundo de la industria (en la aviación, el petroleo, la medicina, por citar solamente algunos sectores), como en el ámbito académico, su interpretación y su utilización "en la práctica" parecen mostrar algunas discrepancias muy significativas.

No es muy dificultoso constatar, en otros planos, estas divergencias. Por un lado, basta con hacer una rápida búsqueda en internet para encontrar que hay tantas representaciones gráficas del modelo del queso suizo de Reason, como autores o presentadores que han intentado explicarlo. Por otro lado, es suficiente con detenerse a escuchar y leer las interpretaciones que se han hecho en artículos, libros, herramientas de gestión de la seguridad [1], o ponencias en eventos científicos, para comprender que las diferencias no obedecen simplemente a la "forma gráfica" del modelo, sino que entrañan unos verdaderos "absimos" conceptuales. Y es el propio autor quien en sus diversas publicaciones ha variado su punto de vista sustancialmente con el correr de los años, producto de un evidente trabajo intelectual de "ida y vuelta" entre el

mundo real de los “hechos”, y el mundo “ideal” de la modelización.

En síntesis, parece ser una constatación que en algunos ámbitos – sean estos académicos o de la práctica profesional – se tome por “obvio” este modelo; considerándoselo “anticuado”, “repetitivo”, o “híper conocido”, aun cuando existen evidencias claras y empíricas que el modelo de queso suizo continua resultando un terreno confuso, tanto desde el punto de vista conceptual como práctico.

En tal sentido, creemos que existen dos razones fundamentales que contribuyen a explicar - al menos en parte- este fenómeno. Las desarrollaremos a continuación con más detalle.

2. La propia evolución de las ideas de Reason

Resulta evidente, y no por ello eximido de justificarse, que la propia evolución de las ideas de Reason han favorecido, de una u otra manera, interpretaciones diversas sobre el modelo. Uno de los primeros antecedentes importantes del modelo del queso suizo, puede situarse en una de sus libros más conocidos, *“El error humano”* [2], que data del año 1990. Las ideas más “sistémicas” de Reason aparecen en esta publicación de un modo muy incipiente y prueba de ello es el propio desarrollo de los contenidos del libro, que dedican una gran extensión a la comprensión de los mencanismos cognitivos individuales asociados al error humano, reservando solo un capítulo a la comprensión de los “fallos latentes” vinculados a los sistemas. En esta publicación, las intenciones del modelo se enfocan “marcadamente” en los individuos, ya sean estos los operativos que se situan en las primeras lineas la situación de trabajo (en efecto, en la modelización, la “ventana” que puede leerse inmediatamente detrás de los “Actos inseguros” es la de “Precursores psicológicos”), o los que se sitúan “más arriba” en la pirámide jerárquica (la “ventana” que prosigue a los precursores psicológicos se denomina “fallos latentes en los niveles directivos”).

Esta cuestión resulta importante en la medida que de esa perspectiva “antigua” del modelo del queso suizo, se han derivado - y cristalizado - ciertas interpretaciones “individuales” acerca de la génesis de accidentes. En efecto, es muy común que bajo cierta pretención de

“novedad”, este tipo de lecturas de las ideas de Reason apelen a una explicación “solapadamente antigua” de la seguridad. Así, ya no se trataría del “error humano” del operador, como factor clave en la explicación de los eventos, sino del “error humano” del supervisor, o el gerente, que puede explicar con mayor grado de “profundidad” lo ocurrido. En definitiva, más de lo mismo.

Sin embargo, las ideas de Reason fueron en franca evolución. Ya en su siguiente publicación importante, *La gestión de los grandes Riesgos* [3] (que data de 1997) sus ideas parecen haber dado un vuelco singificativo, y son expresadas de forma sensiblemente diferente. En la modelización presentada en esta obra, puede observarse que las instancias inmediatamente anteriores a los actos peligrosos, son los “Factores locales del lugar de trabajo”, y los “Factores Organizativos”. En esta época de los desarrollos de Reason, no caben dudas acerca de la evidente intención del modelo del queso suizo, de capturar el origen organizativo de los grandes accidentes. El error del operador de primera linea, ya no aparece asociado a un precursor psicológico, ni a otro error dentro de la cadena jerárquica, sino mas bien al propio diseño del entorno próximo de trabajo y, río arriba, a los problemas de “diseño organizativo”.

Finalmente, y por si fuera poco, es el propio Reason quien en una obra posterior, *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares,* que data del año 2008 [4], realiza una revisión de las “fases de desarrollo” del modelo del queso suizo, marcando claramente la evolución de sus propias ideas.

En síntesis, la propia evolución del enfoque de James Reason - desde la primera óptica de corte más individual, hacia sus siguientes versiones más sistémicas - parece haber contribuido en cierta medida, a la generación de discrepancias en los modos de interpretar las ideas conceptuales y operativas que se desprenden del modelo del queso suizo.

3. Los modelos para pensar acerca de los fracasos en seguridad

Tal como lo subraya Hollnagel (2009), es una verdad de Perogrullo señalar que no podemos pensar nuestro entorno por fuera de ciertos paradigmas, es decir, por fuera de un conjunto de ideas acerca de

cómo funciona la realidad. Sin embargo, lo más común a ciertos paradigmas, sobre todo en el mundo corporativo, es su propensión a instalarse de un modo implícito y más o menos invisible. En el campo de la seguridad, este fenómeno ha sido descripto por Hollnagel bajo la idea de los *modelos de análisis de accidentes*. Los paradigmas en el análisis de accidentes pueden ser comprendidos, en efecto, como un conjunto de creencias, más o menos compartidas, sobre los mecanismos de causalidad que subyacen a los accidentes, y de forma más general, a los fracasos en materia de seguridad.

Los primeros marcos explicativos de los accidentes fueron los denominados *modelos lineales o secuenciales*. Estos se basan, fundamentalmente, en la idea que los accidentes son producto de una secuencia causa-efecto de eventos, cuyo disparador inicial puede ubicarse, casi indefectiblemente, en el comportamiento de los operadores de primera línea. Si bien es evidente que el modelo lineal se sostiene sobre bases muy cuestionables, ha sido muy difundido y aplicado a lo largo y ancho de diversos sectores industriales, y llevado a la práctica concreta a través de diversas metodologías, que gozan aun de amplia difusión.

Sin embargo, estas ideas han evolucionado de la mano de los denominados *modelos epidemiológicos o sistémicos* [5]. Estos modelos, a diferencia de los anteriores, recurren a explicaciones más complejas y dinámicas. En efecto, sostienen que el error humano no es el factor que provoca los accidentes, sino, por el contrario, la consecuencia (es decir, el síntoma) de una multiplicidad de fallas más profundas del sistema, que deben rastrearse alejadas en tiempo y espacio del desencadenamiento próximo del evento.

Si bien el modelo del “Queso Suizo” ha sido desarrollado (sobre todo en su última etapa de formulación) para ilustrar de un modo claro y pedagógico las premisas del modelo sistémico o epidemiológico, es absolutamente frecuente que sea utilizado como modo de fundamentar ciertas lecturas lineales de los problemas de seguridad, de forma más o menos encubierta. La predominancia que todavía sostienen los modelos “lineales” como marcos interpretativos de la realidad, explican - en buena medida - las lecturas “lineales” del modelo del queso suizo, inclusive en algunas versiones que explícitamente dicen adoptar

premisas sistémicas. Aun cuando escapa al objeto de este escrito, es importante señalar que la misma discrepancia práctica y conceptual puede observase en permanente confusión del campo de los "Factores humanos" con el de las ciencias del comportamiento.

4. En conclusión

Si bien el modelo del queso suizo ha tenido una profusa difusión tanto en el medio académico como en el corporativo y en el de la práctica profesional, sus interpretaciones y aplicaciones han sido muy diversas y heterogéneas, favoreciendo en muchas circunstancias una consolidación del enfoque "individual", en la explicación de la génesis de los problemas de seguridad.

Este fenómeno puede ser comprendido en base a dos explicaciones fundamentales: en primer lugar la propia evolución de las ideas de Reason, enfocadas en sus comienzos a los aspectos cognitivos e individuales del desempeño humano, parece haber favorecido la perpetuación de ciertas lecturas lineales del modelo. En segundo lugar, la propia inercia del enfoque lineal, que continúa operando como marco interpretativo de los problemas de seguridad, ha favorecido una lectura también "individual" de las propias premisas del modelo.

Retomar las premisas sistémicas del modelo del queso suizo, y llevarlas a la práctica concreta de la seguridad, resulta por lo tanto un desafío evidente en pos de optimizar la capacidad para pensar y actuar sobre los problemas de seguridad.

BIBLIOGRAFÍA

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*. Editorial Modus Laborandi. Madrid.

Reason, J. (2009). *El error humano*. Editorial Modus Laborandi, Madrid. (Obra originalmente publicada em 1990).

Reason, J. (2010). *La gestión de los grandes riesgos. Principios humanos y organizativos de la seguridad*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 1997).

Reason, J. (2011). *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada em 2008).

NOTAS

[1] El denominado sistema HFACS (Human Factors Analysis and Classification System), herramienta diseñada para categorizar errores latentes y activos, como explicación causal – lineal - de los accidentes en el sector de la aviación, es un buen ejemplo de este fenómeno.
[2] Desde 2009, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).
[3] Desde 2010, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).
[4] Desde 2011, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).
[5] Se sostienen ambas denominaciones, ya que han existido controversias entre los autores sobre su denominación más adecuada.

AUTOR

DIEGO TURJANSKI
Institut pour une Culture de Sécurité industrielle
6 allée Emile Monso, ZAC du Palays, BP 34038
31029 Toulouse cedex 4, França

Texto original publicado en 2016.

Queixa
Anne-Françoise Molinié

> *"As queixas das mulheres surpreendem esses homens, metalúrgicos provenientes dos sectores da indústria dita 'pesada' e totalmente confusos, porque o trabalho nestes novos sectores de produção (fábricas novas e limpas, posição sentada em geral, ambientes físicos toleráveis) parecia de longe – e foi oficialmente qualificado de – 'ligeiro' segundo os critérios tradicionais de avaliação do trabalho industrial, essencialmente físico e masculino"* (Teiger, 2006, p. 82, tradução livre).

É assim, recorda-o Catherine Teiger, que se expressou o pedido que iria iniciar uma das primeiras pesquisas de terreno do Laboratório de ergonomia do CNAM. Expressão de uma queixa das operárias, incompreensão dos homens sindicalistas (mas de que se podem bem elas queixar-se?) e pedido dirigido a "peritos" para saber o que recobre esta queixa *("nós queremos saber se tudo isso é mesmo sério")*...: encontramos aqui algumas das questões recorrentes sobre as queixas: qual é o estatuto desta expressão subjectiva? A expressão de queixas difere entre homens e mulheres e/ou segundo as situações em que se encontram? É preciso, para ter em conta uma queixa, testar a sua validade face a critérios mais "objectivos"? O que se pode fazer das queixas, quando se procura "compreender a saúde para transformar o trabalho"?

A definição da palavra queixa evidencia duas facetas da queixa. A primeira faceta é a de uma "expressão vocal da dor, da queixa (por palavras ou gritos, gemidos inarticulados)"; a segunda faceta põe ênfase sobre "a expressão do descontentamento que se faz sentir perante qualquer coisa ou alguém", e declina, no domínio jurídico, no termo de "denúncia na Justiça de uma infracção pela pessoa que afirma ser a vítima" (Robert, 1977).

Qual o estatuto da queixa?

Interrogar-se sobre a queixa significa, por conseguinte, interrogar-se primeiro sobre os modos de enunciação da dor e o estatuto que se lhes dá. Esta questão é, e foi, uma questão de longa data no cerne da prática médica (Rey, 1993). Nicolas Dodier (1993), a propósito da constru-

ção de julgamentos em medicina do trabalho, identifica o estatuto dado à queixa como revelador de uma tensão entre duas posturas profissionais. Num primeiro registo (dito da "avaliação dos direitos"), as queixas são sinais de alerta, mas não têm força intrínseca e podem mesmo revelar-se enganosas. É necessário distanciar- se para poder "ver", aproximando-se desta forma da *démarche* de construção "do olhar clínico" analisada por Michel Foucault (1963), olhar que supõe o silêncio "absoluto, de qualquer linguagem que seria anterior à do visível"; então somente "as coisas vistas podem enfim ser entendidas, e entendidas pelo simples facto de que elas são vistas" (Foucault, p. 108, tradução livre).

Nesta perspectiva, o que é objectivável, "visível", sobressai no julgamento do médico; e ele será levado a testar a validade do enunciado das queixas confrontando-as com critérios mais "objectivos", tendo em conta primeiramente o corpo (quadro clínico, exames complementares, etc.), mas também as características do ambiente de trabalho que poderiam ser consideradas como "factores de risco" (a partir de análises dos postos de trabalho, de medidas do ambiente, de referência a normas, etc.). O posicionamento médico é, em primeiro lugar, o de um perito que exerce autoridade e pode às vezes, melhor que o próprio assalariado, saber o que é bom para ele. Num segundo registo, que Dodier qualifica de registo da "solicitação", as queixas adquirem uma legitimidade de princípio, dado que são as de um sujeito, e são elas que iniciam a *démarche* clínica. Este ponto de vista aproxima-se do de Canguilhem (1966) quando recorda, na sua tese de medicina defendida em 1943 (*"Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique"*), que a medicina nasceu do apelo do doente, da atenção atribuída ao seu sofrimento e que, por essa razão, a preocupação com o sujeito que sofre deve permanecer como o seu cerne (Canguilhem, 1966, p. 139). O papel do médico é de acompanhar o indivíduo que é o único capaz de julgar, em última instância, o que exigem as suas relações com o seu meio. Na prática dos médicos do trabalho, estes dois registos estão provavelmente bem mais misturados do que descreve Dodier; mas esta distinção permite contudo delimitar bem certas interrogações que surgem em torno do estatuto das queixas e das suas consequências sobre posicionamentos no campo da saúde no trabalho.

Poder dizê-lo, saber dizê-lo...

Mesmo se as questões em jogo e o contexto diferem, as mesmas tensões atravessam as interrogações que encontrámos a propósito de abordagens quantitativas em saúde no trabalho (a nível nacional ou em empresas). A implicação dos médicos do trabalho em dispositivos de inquérito abre a possibilidade de recolher o seu julgamento, mas também de passar pelo seu intermédio para aceder às avaliações feitas pelas próprias pessoas. É preciso privilegiar o julgamento do médico, dar mais peso ao recenseamento de patologias diagnosticadas, que correspondem aos quadros clínicos? O que se recolhe com base no que as pessoas dizem, então, da sua saúde? Como interpretar as diferenças e as evoluções?

O olhar dos médicos e as respostas dos trabalhadores parecem frequentemente desfasadas, tanto nas suas percepções do estado de saúde, como nas relações que eles estabelecem entre a saúde e as características do trabalho, como o mostraram bem Carla Barros Duarte e Marianne Lacomblez (2006). Puderam também ser observadas diferenças quanto à atenção prestada a certos problemas de saúde, em função das representações das diferenças de género. Assim, os sinais e a expressão de problemas reveladores de doenças cardiovasculares parecem não ser percebidos com tanta atenção pelas mulheres comparativamente com os homens, nomeadamente porque no caso das mulheres se subestima os acontecimentos ligados à esfera profissional ou se considera que os riscos de enfarte são sobretudo masculinos. Esta subestimação contribuiu para excluir as mulheres de numerosos protocolos de prevenção e de cuidados, e influencia em contrapartida os diagnósticos e as estratégias de consideração desses problemas que podem colocar em prática os médicos (Scarabin & Lang, 1996).

Em situação de trabalho, trabalhar com patologias não é raro, mesmo se muitas delas contribuem para a exclusão do emprego. Mas é-se sobretudo confrontado, ainda mais frequentemente, com “pequenos” problemas de saúde, que são mais da ordem do infrapatológico, sem gravidade evidente, eventualmente associados a um avanço na idade “natural”: dores articulares, perturbações do sono, sensação de fadiga,

deficiências ligeiras, etc. A expressão dos problemas de saúde pelas próprias pessoas é portanto uma questão central neste domínio que não é balizado pelas *démarches* diagnósticas e onde as maneiras de dizer mantêm relações estreitas com as maneiras de viver a dor, ou a fadiga, ou seja, no sentido pleno do termo, com o que se experiencia.

Contudo, as queixas são "dirigidas" e pode-se pensar que a sinalização dos problemas de saúde pelos próprios trabalhadores depende muito das condições desta enunciação. Dizer – ou calar – um problema de saúde perante um médico do trabalho, mesmo em situação de inquérito, é também abrir – ou procurar evitar – a possibilidade de que esta informação tenha efeitos no decorrer da sua vida de trabalho, efeitos que podem ser temidos ou desejados (em termos de pareceres de aptidão, de pedido de adaptações de postos, de reconhecimento de patologia profissional, etc.). Isto pode também participar do desejo de dar da visibilidade a problemas ignorados ou até lá impossíveis de fazer entender, por exemplo por uma direcção de empresa, e solicitar a sua "validação" pelo médico pode contribuir para tal.

Mas ainda é necessário poder dizer a sua dor, a sua fadiga,... a questão da negação de percepção dos riscos profissionais, como estratégia defensiva inconsciente que permite continuar a fazer o seu trabalho desafiando o medo foi bem estudada em psicodinâmica do trabalho (Dejours, réed, 2000), particularmente em sectores masculinos, como a construção. Mais geralmente, quando eles são percebidos como inerentes ao exercício da profissão, estes problemas são considerados como "normais", "fatalmente" ligados à actividade, ao esforço consentido, e não vale a pena serem declarados. A saída da situação de trabalho (devido por exemplo a uma mudança de emprego ou a passagem à reforma) pode então às vezes permitir evocar a posteriori certos riscos profissionais e problemas de saúde passados. Com o avanço na idade, o estatuto da queixa pode evoluir, mesmo no seio do modelo masculino operário de "valorização da força e da resistência", no qual a "virilidade social" desempenha um papel preponderante. Se a fadiga expressa pelos jovens reenvia ao facto de que eles "não são corajosos" ou ainda que eles são "doentes profissionais", a do que envelhece, que é gasto por uma vida de trabalho torna-se mais "confessável" (Loriol, 2000, p.

100, tradução livre). A idade pode assim também modificar a relação subjectiva com a saúde e portanto a definição – e potencialmente a declaração – do que é considerado como "normal" ou "patológico", face ao envelhecimento. Mas pode-se interrogar se o lugar do prazer no trabalho no quadro de uma actividade profissional em que se investe não jogaria também por vezes como factor de banalização ou mesmo de negação dos riscos e dos danos à saúde: por exemplo quando "o odor das rebarbas" mascara a exposição às poeiras de madeiras para um carpinteiro; ou quando a professora do I Ciclo se investe no seu ofício até ao esgotamento [1]...

A tomada de consciência, pelo interessado, dos riscos profissionais e das alterações da saúde devido ao trabalho, e portanto a sua possível expressão, vai igualmente depender da sua visibilidade no campo social. Assim, a evolução recente do debate científico e social sobre as perturbações músculo-esqueléticas e sobre as perturbações ligadas aos riscos ditos psicossociais contribui provavelmente, para facilitar a identificação e a expressão desses problemas e o estabelecimento da sua relação com as situações de trabalho.

As diferentes definições da saúde dão forma também ao que é dito dela. Quando estar em boa saúde, é "estar vivo", só as patologias severas ou incapacitantes são declaradas em primeira intenção, os outros problemas de saúde só aparecem em condições de entrevistas mais longas e mais aprofundadas do que as de um inquérito. Quando estar em boa saúde significa "estar bem na sua cabeça", "não ter mal", ou "poder fazer o que se tem desejo de fazer", os problemas de saúde percebidos não serão os mesmos. E as queixas também não...

BIBLIOGRAFIA

Barros Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et discrétion des rapports sociaux. *PISTES, 8, 2,* octobre 2006. http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a2.htm

Canguilhem, G. (1966). *Le normal et le pathologique.* 5ème édition, 1984. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Robert, P. (1977). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la lan-*

gue française. Paris: Société du nouveau Littré.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale*. Montrouge: Editions Bayard.

Dodier, N. (1993). *L'expertise médicale. Essai sur l'exercice du jugement*. Paris: Editions Métailié.

Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*. Réédition 2007. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris: Editions Anthropos.

Rey, R. (1993). *Histoire de la douleur*. Réédition 2000. Paris: Éditions La Découverte / Poche, 84. Coll. Sciences humaines et sociales.

Scarabin, PY & Lang, T. (1996). Maladies cardiovasculaires. In M-J., Saurel Cubizolles & B. Blondel. *La santé des femmes*. Paris: Médecine Sciences Flammarion.

Teiger, C. (2006). Les femmes aussi ont un cerveau! Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler, 15,* 71130.

NOTAS

[1] Exemplos retirados de: Guiho-Bailly M.-P., Bertin C., Dubre J.-P., Lancien N., Machefer J. & Parent D. (2009). Rapport subjectif au travail: sens des trajets professionnels et construction de la santé. Document de travail, DREES, série Études et recherche, n°95.

AUTOR

ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ
CREAPT (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail)
CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi) Immeuble Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166 Noisy le grand cedex. France

Texto original publicado em 2010.

Queja Anne-Françoise Molinié

> *"Las quejas de las mujeres sorprenden a esos hombres, metalúrgicos provenientes de los sectores de la llamada industria 'pesada' y totalmente confundidos, porque el trabajo de estos nuevos sectores de producción (fábricas nuevas y limpias, posición sentado, ambientes físicos tolerables) parecía visto de lejos – y fue oficialmente calificado de – 'ligero' según los criterios tradicionales de evaluación del trabajo industrial, esencialmente físico y masculino"* (Teiger, 2006, p. 82, traducción libre).

Así es, según lo recuerda Catherine Teiger, que se expresó el pedido que iniciaría una de las primeras investigaciones de terreno del Laboratorio de Ergonomía del CNAM. Expresión de una queja de las obreras, incomprensión de los hombres sindicalistas (porque ¿ellas de qué se pueden quejar?) y pedido dirigido a los "peritos" para saber las razones de la queja ("nosotros queremos saber si todo eso es de verdad")... Aquí encontramos algunas de las preguntas más recurrentes sobre las quejas: ¿Cuál es el estatuto de esta expresión subjetiva?

¿Las quejas son diferentes entre hombres y mujeres, y/o se hace de acuerdo a las situaciones en que se encuentran? ¿Es necesario, para tomar en consideración una queja, comprobar su validez de acuerdo con criterios más "objetivos"? ¿Qué se puede hacer con las quejas cuando se busca "comprender la salud para transformar el trabajo"?

La definición de la palabra "queja" tiene dos facetas. La primera faceta es la de una "expresión vocal del dolor, de la queja (por palabras o gritos, gemidos de forma inarticulada)"; la segunda faceta pone énfasis en "la expresión de descontento que se siente frente a cualquier cosa o persona", y, jurídicamente, se relaciona con el término de "denuncia, ante la Justicia, de una infracción, hecha por la persona que afirma ser la víctima" (Robert, 1977).

¿Cuál es el estatuto de la queja?

Interrogarse sobre la queja significa, como consecuencia, interrogarse primero sobre los modos en que se manifiesta el dolor, y el estatuto que se les da. Este problema es, y fue, una cuestión antigua dentro

de la práctica médica (Rey, 1993). Nicolás Dodier (1993), a propósito de la construcción de juicios en la medicina del trabajo, identifica el estatuto que se le da a la queja como revelador de una tensión entre dos posturas profesionales. En un primer momento (de acuerdo con la "evaluación de los derechos") las quejas son señales de alerta, pero no tienen fuerza interna y se pueden revelar como engañosas. Es necesario tomar distancia para poder "ver", inscribiéndose parcialmente en el enfoque caracterizado por la "mirada clínica", analizada por Michel Foucault (1963), mirada que supone el silencio "absoluto, de cualquier lenguaje que sería anterior al visible"; entonces, solamente "las cosas vistas pueden por fin ser entendidas, y entendidas por el simple hecho de que son vistas" (Foucault, p. 108, traducción libre).

En esta perspectiva, lo que es objetivable, "visible", sobresale en el juicio del médico, que tendrá que comprobar la validez de lo enunciado en las quejas, confrontándolas con criterios más "objetivos", teniendo en cuenta primeramente el cuerpo (cuadro clínico, exámenes complementarios, etc.), pero también las características del ambiente de trabajo que podrían ser consideradas como "factores de riesgo" (a partir del análisis de los puestos de trabajo, de las medidas del ambiente, de las referencias a las normas, etc.). La posición del médico es la de, en primer lugar, un perito que ejerce su autoridad y que puede, a veces mejor que el propio asalariado, saber lo que es bueno para él. En otro registro, que Dodier califica de registro de "solicitud", las quejas adquieren una legitimidad de principio debido a que pertenecen a un sujeto e inician el enfoque clínico. Este punto de vista se aproxima al de Canguilhem (1966) cuando recuerda en su tesis de medicina, defendida en 1943 ("Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique"), que la medicina nació del llamado del enfermo, de la atención atribuida a su sufrimiento y que, por esa razón, la preocupación por el sujeto que sufre debe permanecer en el centro de dicha atención (Canguilhem, 1966, p. 139). El papel del médico es el de acompañar al individuo que es el único capaz de juzgar, en última instancia, las exigencias de las relaciones con su medio. En la práctica de los médicos del trabajo estos dos momentos están probablemente más mezclados de lo descrito por Dodier, pero esta clasificación permite delimitar co-

rrectamente ciertas cuestiones que aparecen en torno al estatuto de las quejas y de sus consecuencias sobre la toma de posiciones en el campo de la salud en el trabajo.

Poder decirlo, saber decirlo...

Aunque los problemas y el contexto difieren, las tensiones que atraviesan los interrogantes encontrados en los enfoques cuantitativos en salud en el trabajo (a nivel nacional o empresarial) son las mismas. La implicación de los médicos del trabajo en las encuestas permite tener en cuenta sus opiniones y también integrarlos como intermediarios para acceder así à las evaluaciones de otras personas. ¿Es necesario privilegiar el criterio del médico, dar mas peso al inventario de patologías diagnosticadas, correspondientes con los cuadros clínicos?¿Qué informaciones son recogidos entonces cuando nos fundamos sobre lo que las personas dicen sobre su salud? ¿Cómo deben interpretarse las diferencias y las mejorías?

El punto de vista de los médicos y el de los trabajadores aparece con frecuencia desfasado, tanto en sus percepciones del estado de salud, como en las relaciones que se establecen entre la salud y las características del trabajo, como bien lo mostraron Carla Barros Duarte y Marianne Lacomblez (2006). También se pueden observar diferencias en la atención que se presta a ciertos problemas de salud en función de las representaciones de las diferencias de género. Así, las señales y la manifestación de problemas parecen ser percibidos con tanta atención por las mujeres en comparación con los hombres, sobre todo porque en el caso de las mujeres se subestiman los acontecimientos relacionados al área profesional, o se considera que el riesgo de infarto se da sobre todo en hombres. Esta subestimación sirvió para excluir a las mujeres de numerosos protocolos de prevención y de cuidados, influenciando, en contrapartida, los diagnósticos y las estrategias de los médicos en relación con esos problemas (Scarabin & Lang, 1996).

Trabajar siendo portador de patologías no es raro,. incluso si muchas de ellas contribuyen a excluir del empleo. Mas frecuentemente, las personas están confrontadas con “pequeños” inconvenientes de salud

del orden de lo infra-patológico, sin gravedad evidente, generalmente asociados a un avance "natural" de la edad: dolores de las articulaciones, trastornos del sueño, sensación de fatiga, insuficiencias ligeras, etc. La expresión de los problemas de salud por las propias personas es, entonces, un tema central en esta área, que no está demarcada por los enfoques diagnósticos y donde las formas de decir tienen una relación estrecha con las formas de vivir el dolor o la fatiga, o sea, en el sentido pleno del término, con lo que se vivencia.

De todas formas, las quejas son "dirigidas" y se puede pensar que el señalamiento de los problemas de salud hecho por los propios trabajadores depende mucho de las condiciones en que se hace. Hablar – o callar – acerca de un problema de salud frente al médico del trabajo, incluso en una encuesta, también es abrir – o procurar evitar – la posibilidad de que esta información tenga consecuencias en el transcurso de la vida laboral, efectos que pueden ser temidos o deseados (relacionados con dictámenes de aptitud, de pedidos de adaptación al puesto de trabajo, de reconocimiento de la existencia de una patología profesional, etc.). Esto también puede surgir del deseo de dar más visibilidad a problemas ignorados o imposibles de ser entendidos hasta el momento, por ejemplo, por la dirección de la empresa; en ese sentido, solicitar la "validación" del médico puede contribuir a lograrlo.

Pero todavía es necesario poder identificar la existencia de dolor, de fatiga… el tema de la negación de la percepción de riesgos profesionales, como estrategia defensiva inconsciente que permite continuar que se haga el trabajo desafiando al miedo, fue bien estudiada por la psicodinámica del trabajo (Dejours, réed, 2000), particularmente en sectores masculinos como la construcción. Más generalmente, percibidos como inherentes al ejercicio de la profesión, estos problemas son considerados "normales", "fatalmente" relacionados con la actividad, con un esfuerzo consentido, y por lo tanto no vale la pena que sean declarados. El término de una situación de trabajo (debido, por ejemplo, a un cambio de empleo o a la jubilación) permite a veces recordar a posteriori ciertos riesgos profesionales y problemas de salud del pasado. Con el avance de la edad, el estatuto de la queja puede cambiar, incluso en el seno del modelo obrero masculino de

“valorización de la fuerza y de la resistencia”, en el que la “virilidad social” desempeña un papel preponderante. Si la expresión de fatiga en los jóvenes pueden inducir a pensar que “no son valientes” o que son “enfermos profesionales”, entonces el dolor del que envejece, relacionado con una vida de trabajo, se vuelve “confesable” (Loriol, 2000, p. 100, traducción libre). Así, la edad también puede modificar la relación subjetiva con la salud y, por tanto, la definición – y potencial declaración – de lo que es considerado como “normal” o “patológico” de acuerdo al envejecimiento. Pero se puede cuestionar si el lugar del placer en el trabajo, en el marco de una actividad profesional a la que la persona se compromete, no sería a veces un factor de disminución de la importancia o incluso de negación de riesgos y de daños de la salud, por ejemplo, cuando “el olor del aserrín” esconde la exposición al polvo de la madera del carpintero, o cuando la maestra del primer ciclo se compromete con su oficio hasta el agotamiento [1].

La toma de consciencia por el interesado de los riesgos profesionales y de las alteraciones de salud debido al trabajo y, por tanto, de su posible manifestación, va a depender igualmente de su visibilidad en el campo social. De esta forma, el desarrollo reciente del debate científico y social sobre las perturbaciones músculo–esqueléticas y sobre las perturbaciones relacionadas con los llamados riesgos psico-sociales, contribuye probablemente a la identificación de estos problemas, y al establecimiento de su relación con las situaciones laborales.

Las diferentes definiciones de salud también condicionan lo que se dice de ella. Cuando tener buena salud es “estar vivo”, entonces sólo se declaran en primera instancia las patologías severas o discapacitantes, los otros problemas de salud solo aparecen en entrevistas más extensas y en profundidad y no en las encuestas. Cuando tener buena salud significa “estar bien consigo mismo y con los otros”, “no estar mal” o “poder hacer lo que se quiera hacer”, los problemas de salud que se perciben no serán los mismos… y las quejas tampoco lo serán.

BIBLIOGRAFÍA

Barros Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et discrétion des rapports sociaux. *PISTES, 8, 2,* octobre 2006. http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a2.htm

Canguilhem, G. (1966). *Le normal et le pathologique*. 5ème édition, 1984. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Robert, P. (1977). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. Paris: Société du nouveau Littré.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale*. Montrouge: Editions Bayard.

Dodier, N. (1993). *L'expertise médicale. Essai sur l'exercice du jugement*.

Paris: Editions Métailié.

Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*. Réédition 2007. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris: Editions Anthropos.

Rey, R. (1993). *Histoire de la douleur*. Réédition 2000. Paris: Éditions La Découverte / Poche, 84. Coll. Sciences humaines et sociales.

Scarabin, PY & Lang, T. (1996). Maladies cardiovasculaires. In M-J., Saurel Cubizolles & B. Blondel. *La santé des femmes*. Paris: Médecine Sciences Flammarion.

Teiger, C. (2006). Les femmes aussi ont un cerveau! Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler, 15,* 71130.

NOTAS

[1] Ejemplos extraídos de: Guiho-Bailly M.-P., Bertin C., Dubre J.-P., Lancien N., Machefer J. & Parent D. (2009). Rapport subjectif au travail: sens des trajets professionnels et construction de la santé. Document de travail, DREES, série Études et recherche, n°95

AUTOR

ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ
CREAPT (Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail)
CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi) Immeuble Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166 Noisy le grand cedex. France

Texto original publicado en 2010.

R

(Acerca da) Resiliência organizacional Jorge Walter

Resiliência alude à capacidade de recuperação de um sistema após ter sofrido uma alteração. A este respeito, recuperamos a seguinte definição: "característica que alguns sistemas possuem e que lhes permite responder a necessidades repentinas e não antecipadas para a atuação e depois voltar à sua condição normal de funcionamento com rapidez e com uma redução mínima do seu rendimento" (Cook & Nemeth, 2013, p. 321, tradução livre). Ainda na mesma obra de onde retirámos esta citação, eis a definição proposta pelos seus editores: "a característica fundamental de uma organização com resiliência é que não perde o controlo sobre o que faz, mas, pelo contrário, é capaz de continuar e de se adaptar" (Hollnagel, Woods & Levenson, 2013, p. 378, tradução livre) ou, dito de outra forma, é capaz de se recuperar e continuar a funcionar. Quanto à primeira definição, convém evitar quaisquer ambiguidades, prestando atenção ao seguinte esclarecimento dos editores do livro: a resiliência não é uma característica que o desenho do sistema "possui" (e que pode ser obtida "simplesmente introduzindo mais procedimentos, proteções e barreiras"), mas sim o resultado de um "controlo contínuo da sua atuação" (...) "o facto de ocorrer um evento não desejado não significa necessariamente que a segurança em si tenha falhado, mas sim que isso poderia dever-se também ao facto de que a segurança nunca é total ou absoluta (Hollnagel et al., 2013, p.377, tradução livre). Para explicar o anterior, recorrem ao conceito de racionalidade limitada cunhado por Herbert Simon nos finais dos anos quarenta do século passado. Este visa criticar a suposta racionalidade omnisciente do desenho baseado no "estudo científico da organização do trabalho" por parte de pensadores clássicos da administração como Taylor ou Fayol, pois "nem sempre há tempo suficiente para ser suficientemente minucioso" (e) "de facto o fator mais importante é provavelmente a necessidade de obter tempo para evitar perder o controlo, como descrito no compromisso eficiência-minúcia (Hollnagel, 2009, p.175, tradução livre)". Por outras palavras: as soluções reais surgem normalmente sob pressão temporal e sob a influência de pontos de vista parciais e com informação não exaustiva, quase insuficiente, não sendo, por isso, perfeitas e representando uma fonte de novos problemas que permanecem latentes no sistema, à espera de uma ocasião para se manifestarem. Assim, a ênfase na recupe-

ração do funcionamento normal do sistema torna o conceito de resiliência subsidiário da literatura sobre gestão de crises. A chave da resiliência não reside, na verdade, na adaptação ou na aprendizagem ("um sistema que se limite a confiar na retroalimentação perderá o controlo mais cedo ou mais tarde" - op. cit., p.378), mas sim na resistência e na recuperação do estado anterior. Por essa razão, a literatura sobre o tema incidiu sobre dois aspetos concomitantes da questão: a) a gravidade da catástrofe (que pode e deve ser dimensionada, tal como são avaliados os níveis de risco) e b) a capacidade de reação do sistema perante a catástrofe. Tal foi feito em três níveis: individual (abuso sexual, por exemplo), grupal (um corpo de bombeiros a combater um incêndio florestal que o pode cercar) e organizacional (as empresas sedeadas nas Torres Gémeas em Nova Iorque após os acontecimentos de setembro de 2001). O exemplo referente ao abuso sexual ilustra claramente o seguinte raciocínio: a recuperação da pessoa é mais difícil quando a violação é reiterada e quando a agressão surge no meio familiar (e vice-versa). A recuperação é mais fácil quando a vítima é sociável, militante de alguma causa e tem algum tipo de passatempo que a ajude a distrair-se (e vice-versa). Resumimos esta literatura num texto publicado um ano após a queda das torres, motivados pela grave crise que a Argentina enfrentava nesse momento (Walter, 2002). De um ponto de vista preventivo, as medidas recomendadas a partir do estudo do fenómeno consistiam em: a) antecipar a emergência de uma catástrofe, mediante a deteção de eventos precursores ("pródomos", como se denominam em medicina os sintomas que precedem o início de uma doença ou a iminência de um parto), b) reforçar a resistência do sistema para enfrentar esses acontecimentos e c) criar sistemas específicos para a gestão das situações de emergência. Na obra de Hollnagel et al. (2013) é comentado o caso de um tsunami que afetou a costa Oeste dos Estados Unidos, dando origem a um alerta confuso e que, aliás, nunca chegou: "Após o tsunami que ocorreu no sudeste asiático em dezembro de 2004, e que todos recordamos, foram implementados sistemas de alerta precoce em diferentes partes do mundo. Em junho do ano seguinte ocorreu um terramoto perto da Califórnia, estando já os novos sistemas preparados para atuar. O sismo foi detetado por dois centros: primeiro, por um centro situado

no Alasca e três minutos mais tarde por um centro localizado no Havai. Este informou que não havia risco de tsunami, mas não se referia à costa Oeste dos Estados Unidos, o que gerou a confusão entre as equipas de socorro californianas. Por outro lado, algumas regiões costeiras da Califórnia, com as quais apenas se mantinham comunicações telefónicas, não receberam quaisquer avisos, devido a uma falha nas linhas de comunicação que não foi detetada. Ainda que tenham sido tomadas as devidas precauções e que os procedimentos estivessem preparados, não se sabia se funcionavam na realidade nem não se sabiam quais eram as condições reais (...) Ainda que o sistema estivesse desenhado para procurar fatores específicos no contexto, não estava desenhado para se observar a si próprio (...) não estava desenhado para ter resiliência" (Hollnagel et al., 2013, p.382, tradução livre). Relativamente à resiliência, que contribuição pode dar, por sua vez, a gestão de riscos à gestão das crises? A teoria das organizações de alta fiabilidade *(high reliability organisations)* colocou em evidência o papel fundamental do operador de primeira linha na deteção dos eventos precursores, graças à sua perceção direta dos acontecimentos anómalos no local e no momento exatos em que ocorrem. Converte-se assim na principal fonte de alertas precoces (Roberts, Stout & Halpern, 1994). A valorização e o reforço do seu papel na organização (dotando-o dos recursos de que necessita para o efeito) é fundamental para a antecipação dos problemas antes de estes ocorrerem (ou antes de as suas consequências se agravarem) e para que a rápida intervenção ocorra de acordo com procedimentos predefinidos e com o apoio imediato das equipas de gestão, constituídas para o efeito. Relativamente a estas últimas, Hollnagel e os seus colegas consideram que uma competência fundamental é a "imaginação necessária" que consiste em "ir mais além da experiência, esperar o inesperado e procurar algo mais além do simplesmente óbvio" (Hollnagel et al., 2013, p. 379, tradução livre). Esta competência relaciona-se com a integração no raciocínio dos gerentes e técnicos daquilo que Perrow (2009) denomina como "complexidade interativa", que lhes permite escapar ao reducionismo que caracteriza a racionalidade limitada. Também se relaciona com a "capacidade do sistema para se observar a si próprio", ou seja, com a aptidão e a vontade autocrítica dos seus membros.

BIBLIOGRAFIA

Cook, R.I., & Nemeth, C. (2013). *"Tomando las cosas con calma. Rasgos cognitivos de dos actuaciones con resiliencia."* In E. Hollnagel, D. D. Woods, y N. Levenson (Eds.), Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos (pp. 231-249). Valencia: Modus Laborandi.

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes,* Madrid: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1988).

Hollnagel, E., Woods, D.D., & Levenson, N. (Eds.) (2013). *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos,* Valencia: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 2006).

Perrow, C. (2009). *Accidentes Normales. Convivir con las tecnologías de alto riesgo.* Madrid: Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1986).

Reason, J. (2008). *El Error Humano.* Madrid, Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1991).

Roberts, K. H., Stout, S. K., & Halpern, J. J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations, *Management Science, vol. 40,* 5, pp. 614-624.

Walter, J. (2002). Tecnologías de Gestión. Revista Encrucijadas, 2, 20, pp.64-72.

AUTOR

JORGE WALTER
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad de la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad de San Andrés
Vito Dumas 284, Victoria, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2016.

(Acerca de la) Resiliencia organizacional Jorge Walter

Resiliencia alude a la propiedad de un sistema de recuperarse tras haber sufrido una alteración. Retomamos al respecto la siguiente definición: “rasgo que tienen algunos sistemas y que les permite responder a necesidades repentinas y no anticipadas para la actuación y después volver a su condición normal de funcionamiento con rapidez y con una mínima merma de su rendimiento” (Cook & Nemeth 2013, p.321) y, en el mismo libro de donde tomamos esta cita, la definición propuesta por sus editores: “la característica fundamental de una organización con resiliencia es que no pierde el control de lo que hace sino que es capaz de continuar y rebotar” (Hollnagel, Woods & Levenson, 2013, p.378) o, dicho en otros términos, de recuperarse y continuar funcionando. Respecto a la primera definición, conviene evitar toda ambigüedad prestando atención a la siguiente aclaración de los editores del libro: la resiliencia no es una propiedad “que tiene” el diseño del sistema (que se logra “simplemente introduciendo más procedimientos, protecciones y barreras”) sino el producto de un “control continuo de su actuación” (...) “que se produzca un suceso no deseado no significa necesariamente que la seguridad como tal haya fallado, sino que podría deberse igualmente al hecho de que la seguridad nunca es completa o absoluta (Hollnagel et al., 2013, p.377). Para explicar lo anterior recurren al concepto de racionalidad limitada acuñado por Herbert Simon a fines de los años cuarenta del siglo pasado para criticar la pretendida racionalidad omnisciente del diseño basado en el “estudio científico de la organización del trabajo” por parte de pensadores clásicos de la administración como Taylor o Fayol, pues “no siempre hay suficiente tiempo para ser lo suficientemente minucioso” (y) “de hecho el factor más importante es probablemente la necesidad de obtener tiempo para evitar perder el control, como se ha descrito en el compromiso eficiencia-minuciosidad (Hollnagel, 2009, p.175)”. Dicho en otros términos: las soluciones reales se aportan normalmente bajo presión temporal, bajo la influencia de puntos de vista sesgados y con información no exhaustiva sino apenas suficiente, dado lo cual nunca son perfectas y son fuente de nuevos problemas que permanecen latentes en el sistema a la espera de una ocasión para volverse manifiestos. Dicho esto, el énfasis en la recuperación del funcionamiento normal del sistema convierte al concepto de

resiliencia en tributario de la literatura sobre gestión de crisis. La clave de la resiliencia no reside, en efecto, en la adaptación o el aprendizaje ("un sistema que se limite a confiar en la retroalimentación perderá tarde o temprano el control" (op.cit., p.378) sino en la resistencia y la recuperación del estado previo. Dado lo cual la literatura sobre el tema se ha enfocado sobre dos aspectos concomitantes de la cuestión: a) la gravedad de la catástrofe (que puede y debe dimensionarse, así como se evalúan los niveles de riesgo) y, b) la capacidad de reacción del sistema frente a ella. Lo ha hecho en tres niveles: individual (abuso sexual, por ejemplo), grupal (un equipo de bomberos enfrentando un incendio forestal que puede rodearlo) y organizacional (las empresas con sede en las Torres Gemelas en Nueva York tras los eventos de setiembre de 2001). El ejemplo referido al abuso sexual ilustra claramente el modo de razonamiento: la recuperación de la persona es más difícil cuando la violación es reiterada y cuando la agresión proviene del entorno familiar (y viceversa). La recuperación es más fácil cuando la víctima es sociable, milita en alguna causa y tiene algún tipo de hobby que la ayude a distraerse (y viceversa). Hemos resumido esta literatura en un texto publicado un año después de la caída de las torres, motivados por la grave crisis que enfrentaba en ese momento la Argentina (Walter, 2002). Desde un punto de vista preventivo, las medidas recomendadas a partir del estudio del fenómeno consistían en: a) anticipar la emergencia de un desastre mediante la detección de eventos precursores ("pródromos", como en medicina se denominan los síntomas que preceden el comienzo de una enfermedad o la inminencia de un parto), b) reforzar la resistencia del sistema para enfrentar tales sucesos y, c) crear sistemas específicos para la gestión de las situaciones de emergencia. En el libro de Hollnagel et al. (2013) se comenta el caso de un tsunami que afectó la costa oeste de los EEUU, que dio origen a una alerta confusa, que además nunca llegó: "Tras el tsunami que todos recordamos sucedido en el sudeste asiático en diciembre de 2004 se implementaron sistemas de alerta temprana en diferentes lugares del mundo. En junio del año siguiente sucedió un terremoto cerca de California y los nuevos sistemas ya estaban preparados para actuar. La detección del sismo fue realizada por dos centros, el primero de ellos ubicado en Alaska y,

tres minutos más tarde, por un centro ubicado en Hawái. Este último informó que no había riesgo de Tsunami, pero no se refería a la costa Oeste de EEUU, lo cual sembró la confusión entre los rescatistas californianos. Por otra parte, ciertas regiones costeras de California con las cuales solo se mantenían comunicaciones telefónicas no recibieron advertencia alguna a causa de un fallo inadvertido en las líneas de comunicación. Aunque se habían tomado las precauciones y los procedimientos estaban preparados, no se sabía si en realidad funcionaban y no se sabía cuáles eran las condiciones reales (...) Aunque el sistema estaba diseñado para buscar factores específicos en el entorno, no estaba diseñado para observarse a sí mismo (...) no estaba diseñado para tener resiliencia" (Hollnagel et al., 2013, p.382).

¿Qué puede aportar a su turno, respecto a la resiliencia, la gestión de riesgos a la gestión de las crisis? La teoría de las organizaciones de alta confiabilidad *(high reliability organisations)* puso en evidencia el rol clave del operador de primera línea en la detección de los eventos precursores gracias a su percepción directa de los sucesos anómalos en el lugar y el momento mismo en los que se producen. Se convierte así en la fuente principal de alertas tempranas (Roberts, Stout & Halpern, 1994). La valorización y el reforzamiento de su rol en la organización - dotándolo de los recursos que necesita para ello - es clave para la anticipación de los problemas antes de que sucedan - o sus consecuencias se agraven - y para que la intervención rápida tenga lugar según procedimientos predefinidos y con el apoyo inmediato de equipos gerenciales especialmente constituidos. Respecto a éstos últimos, Hollnagel y sus colegas consideran que una habilidad clave es la "imaginación necesaria" consistente en "ir más allá de la experiencia, esperar lo inesperado y buscar algo más que simplemente lo obvio" (Hollnagel et al., 2013, p.379). Esta habilidad se relaciona con la integración en el razonamiento de los gerentes y técnicos de lo que Perrow (2009) denomina "complejidad interactiva", que les permite escapar al reduccionismo que caracteriza la racionalidad limitada. También está relacionado con la "capacidad del sistema para observarse a sí mismo", es decir, con la aptitud y la voluntad autocrítica de sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

Cook, R.I., & Nemeth, C. (2013). *"Tomando las cosas con calma. Rasgos cognitivos de dos actuaciones con resiliencia."* In E. Hollnagel, D. D. Woods, y N. Levenson (Eds.), Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos (pp. 231-249). Valencia: Modus Laborandi.

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes,* Madrid: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1988).

Hollnagel, E., Woods, D.D., & Levenson, N. (Eds.) (2013). *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos,* Valencia: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 2006).

Perrow, C. (2009). *Accidentes Normales. Convivir con las tecnologías de alto riesgo.* Madrid: Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1986).

Reason, J. (2008). *El Error Humano.* Madrid, Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1991).

Roberts, K. H., Stout, S. K., & Halpern, J. J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations, *Management Science, vol. 40,* 5, pp. 614-624.

Walter, J. (2002). Tecnologías de Gestión. Revista Encrucijadas, 2, 20, pp.64-72.

AUTOR

JORGE WALTER
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad de la Escuela de Administración y Negocios de la Universidad de San Andrés
Vito Dumas 284, Victoria, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2016.

Riscos
Annie Thébaud-Mony

Segundo as definições do dicionário francês (dicionário Robert, 1989), a palavra "risco" reenvia a duas significações: "perigo eventual mais ou menos previsível", "eventualidade de um acontecimento não dependendo exclusivamente da vontade das partes e podendo causar a perda de um objecto ou qualquer outro dano. Por extensão, acontecimento contra o qual nos asseguramos". Estas duas definições têm, uma e outra, eco no campo dos riscos do trabalho. Historicamente, o segundo significado tem prevalecido, no sentido de que os riscos profissionais não sejam mais considerados como "perigos potenciais mais ou menos previsíveis" que importa prevenir, mas como uma dimensão intrínseca à actividade de trabalho cujo carácter inelutável se impõe aos que os sofrem.

Risco profissional: "um acontecimento contra o qual nos asseguramos"

Votada em França no final de um longo debate parlamentar [1], a lei sobre os acidentes de trabalho de 1898 institui os acidentes de trabalho como risco profissional assegurável, dando direito a reparação. Em caso de lesão ou de morte por acidente de trabalho, um trabalhador ou a sua família obtêm assim uma compensação pelo dano sofrido "decorrente ou ocasionado pelo trabalho". No entanto, trata-se de uma reparação "fixa", cujo nível depende da negociação entre os parceiros sociais.

De acordo com os princípios da filosofia do seguro, o paralelo pode ser estabelecido entre este "risco" profissional e o "risco" de inundações. Em ambos os casos, o raciocínio é o mesmo. A seguradora não se dedica a conhecer a causa, mas somente a verificar que o "acidente" releva do contrato e das suas regras entre a seguradora e o "segurado". No caso de um acidente profissional, o segurado não é o trabalhador acidentado, mas... o empregador que verá aumentar a sua cotização específica sobre os acidentes de trabalho, em função dos que declara e que são reconhecidos como indemnizáveis nos termos da lei. Mesmo que a acção judicial seja sempre possível em direito, na prática ela é pouco utilizada. Aqueles que têm uma posição de responsabilidade nas opções de organização (desorganização) do trabalho e de segurança

(insegurança) conducentes ao dano físico ou psíquico do trabalhador não são muito sujeitos a acção judicial. As palavras que designam a morte ou os ferimentos no trabalho são carregadas de (não) sentido: fala-se de um acidente e não de um homicídio ou de golpes ou feridas.

O direito à "reparação" dos danos à saúde devidos ao trabalho fundou assim um duplo regime de excepção da morte no trabalho. Por um lado, a indemnização das vítimas do trabalho abandonou o campo da justiça para o da negociação salarial. Por outro lado, ligando a prevenção de riscos profissionais à reparação, esta escolha acabou por colocar a prevenção de danos à saúde dos trabalhadores fora do campo da investigação e da acção da saúde pública. Esta tradição permitiu a construção da impunidade dos industriais e empregadores que decidem sobre a organização e as condições de trabalho.

Riscos do trabalho: "perigos eventuais mais ou menos previsíveis"

Enquanto os conhecimentos científicos se acumularam ao longo de todo o século XX, os riscos do trabalho "tradicionais" físicos e químicos persistiram e os constrangimentos organizacionais de todos os tipos agravaram-se ao longo dos últimos trinta anos. Tomemos o exemplo dos "riscos psicossociais". A partir do início dos anos 80, os especialistas de psicopatologia do trabalho mostraram as repercussões que as diferentes dimensões do uso da saúde na actividade de trabalho têm sobre a saúde mental dos trabalhadores. Eles sublinham em particular os efeitos nocivos da falta de reconhecimento no trabalho, mas também os fortes constrangimentos de tempo quando não existem mais margens de manobra, nem individuais nem colectivas, para modificar as condições de trabalho.

A crítica da evolução das formas de organização do trabalho e dos seus efeitos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores é particularmente esclarecedora numa obra colectiva de título eloquente: "Os riscos do trabalho: para não perder a sua vida a ganhá-la" (Cassou, Huez, Mouzel, Spitzer, & Touranchet, 1984). Uma mesma evolução prossegue, no entanto, com a precarização do trabalho relacionada com a escolha da fl xibilidade durante os anos 90 do séc. XX, daí resultando

um fenómeno contínuo de intensificação do trabalho [2]. Inspectores e médicos do trabalho fazem, colectivamente e publicamente, conhecer a sua profunda preocupação perante esta evolução. Foi preciso esperar que os casos de suicídio surgissem junto de técnicos, quadros e engenheiros de empresas prestigiadas e cotadas na Bolsa, como as indústrias automóvel e nuclear, bem como das telecomunicações, para que as pesquisas fossem diligenciadas.

No entanto, longe de reunir os conhecimentos produzidos ao longo de três décadas, para alertar os poderes públicos sobre uma epidemia previsível de suicídios e de danos à saúde mental, em França, um relatório de peritos (Nasse & Légeron, 2008) semeia a dúvida. Faltariam indicadores de medida do stress e, à espera destes, as disposições sugeridas para fazer face ao problema têm-se centrado sobre os indivíduos e suas características psicológicas, visando a identificação das pessoas "vulneráveis". Nenhuma medida destinada a modificar as formas de organização do trabalho em causa são propostas. Alguns casos de suicídio são "reconhecidos" em acidentes de trabalho, para uma indemnização das famílias, em continuidade da concepção dominante dos riscos profissionais.

Este exemplo mostra que, mesmo se as consequências são previsíveis, as políticas públicas em matéria de riscos profissionais permanecem profundamente ancoradas na lógica das seguradoras e do espaço da negociação salarial. Tal como no caso emblemático do amianto, a ruptura só se opera quando as vítimas se organizam colectivamente e interpelam a justiça em nome dos princípios e direitos fundamentais como o direito à vida, à saúde, à dignidade.

BIBLIOGRAFIA

Cassou, B., Huez, D., Mouzel, M-L., Spitzer, C. & Touranchet, A. (1984). *Les risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.

Nasse, P. & Légeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Paris: La Documentation française.

Robert. P. (1989). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. 2ème. éd. Paris: Le Robert.

NOTAS

[1] Os números 10 e 11 de 1981 da "Revue d'histoire des accidents du travail" dão visibilidade a este debate. Esta revista, animada por historiadores do direito, sob a direcção do Professor Philippe-Jean Hesse da Universidade de Nantes, deixou de ser editada.
[2] Ver os inquéritos, condições de trabalho, em França e na Europa.

AUTOR

ANNIE THÉBAUD-MONY
Inserm
GISCOP93/IRIS, Université Paris 13
74 rue Marcel Cachin, 93 017-Bobigny cedex France

Texto original publicado em 2010.

Riesgos Annie Thébaud-Mony

De acuerdo con las definiciones del diccionario francés (diccionario Robert, 1989), la palabra “riesgo” presenta dos significados: “peligro eventual o más o menos previsible”, “eventualidad de un acontecimiento que no depende exclusivamente de la voluntad de las partes, y que puede causar la pérdida de un objeto o cualquier otro daño. Por extensión, acontecimiento contra el cual contrata un seguro”. Estas dos definiciones se hacen eco en el campo de los riesgos laborales. Históricamente, el segundo significado ha prevalecido, puesto que los riesgos laborales ya no son considerados como “peligros potenciales más o menos previsibles” que deben ser prevenidos, sino como una dimensión intrínseca de la actividad laboral, cuyo carácter ineludible se impone a los que lo padecen.

Riesgo laboral: “un acontecimiento contra el que nos aseguramos”

Votada en Francia después de un largo debate parlamentar [1], la Ley sobre los accidentes de trabajo de 1898 instituye a los accidentes de trabajo como riesgo laboral plausible de ser cubierto por un seguro, dando derecho de ser resarcido. Así, en caso de lesión o muerte por accidente de trabajo, un trabajador o su familia es resarcido por el daño sufrido “surgido u ocasionado por el trabajo”. Sin embargo, se trata de un resarcimiento “fijo”, cuyo nivel depende de la negociación entre las partes.

De acuerdo con los principios de la filosofía del seguro, puede establecerse un paralelo entre este “riesgo laboral” y el “riesgo” de inundaciones. En ambos casos, el pensamiento es el mismo. La aseguradora no se dedica a conocer la causa, sino solamente a verificar que el “accidente” se encuentra dentro del contrato entre la aseguradora y el “asegurado”, y en sus reglas. En el caso de un accidente laboral, el asegurado no es el trabajador accidentado, sino... el empresario verá aumentar la cotización específica sobre los accidentes de trabajo, en función de lo que ha declarado y que se reconoce como indemnizable en los términos de la Ley.

Aunque existe el derecho a ejercer acciones judiciales, en la práctica se utiliza poco. Aquellos que tienen algún puesto de responsabilidad en la organización (desorganización) del trabajo y de la seguridad (inseguridad), que traen como consecuencia daño físico o psicológico

al trabajador, no están muy sujetos a acción judicial. Las palabras que designan la muerte o las heridas en el trabajo están llenas de (sin)sentido: se refiere a un accidente y no a un homicidio o a golpes o heridas.

El derecho al "resarcimiento" de los daños a la salud debido al trabajo fundó un doble régimen de excepción de muerte en el trabajo. Por un lado, la indemnización a las víctimas del trabajo salió del campo de la justicia y entró en el de la negociación salarial. Por otro, la relación entre la prevención de riesgos laborales y el resarcimiento, colocó la prevención de los daños a la salud de los trabajadores fuera del campo de la investigación y de la acción de la salud pública. Esta tradición permitió la constituir una impunidad en los empleadores que deciden sobre la organización y sus condiciones de trabajo.

Riesgos laborales: "peligros eventuales más o menos previsibles"

Mientras que los conocimientos científicos se acumularon a lo largo de todo el Siglo XX, los riesgos laborales "tradicionales" – físicos y químicos – se mantuvieron, y las exigencias organizacionales de todo tipo se agravaron a lo largo de los últimos 30 años. Tomemos por ejemplo los "riesgos psicosociales". Desde inicios de los años 80, los especialistas en psicopatología del trabajo vienen mostrando las repercusiones de las diferentes dimensiones que tiene la salud en la actividad laboral, sobre la salud mental de los trabajadores. En particular, han resaltado los efectos nocivos de la falta de reconocimiento en el trabajo, así como las fuertes limitaciones de tiempo cuando no hay margen de maniobra individual o colectiva para modificar las condiciones laborales.

La crítica de la evolución de las formas de organización del trabajo y de sus efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores, es particularmente esclarecedora en una obra colectiva con el siguiente título elocuente: "Los riesgos del trabajo: para no perder su vida al ganarsela" (Cassou, Huez, Mouzel, Spitzer, & Touranchet, 1984). Esta evolución continúa con la precarización del trabajo relacionado con la flexibilidad durante los años 90 del Siglo XX, resultando como consecuencia un fenómeno continuo de intensificación del trabajo [2]. Inspectores y médicos del trabajo, han dado a conocer colectiva y públicamente su

profunda preocupación frente a esta evolución. Fue necesario esperar la aparición de suicidios de técnicos, mandos medios e ingenieros de empresas de prestigio que cotizan en la Bolsa, como los casos de las industrias automotriz, nuclear, y también de las telecomunicaciones; para que se encomendaran las investigaciones pertinentes.

Sin embargo, lejos de agrupar los conocimientos producidos a los largo de estas tres décadas, para alertar al poder público sobre una epidemia previsible de suicidios y de daños a la salud mental, en Francia un informe de expertos (Nasse & Légeron, 2008) sembró la duda. A falta de indicadores de medida del estrés y, esperándolos, las disposiciones sugeridas para enfrentar el problema se han centrado sobre los individuos y sus características psicológicas, buscando la identificación de personas "vulnerables". No se propuso ninguna medida destinada a modificar las formas de organización del trabajo cuestionadas. Algunos casos de suicidio fueron "reconocidos" como accidentes de trabajo para una indemnización de las familias, dando continuidad a la concepción dominante de los riesgos laborales.

Este ejemplo muestra que, aún cuando las consecuencias son previsibles, las políticas públicas en materia de riesgos laborales permanecen profundamente ancladas en la lógica de las aseguradoras y en el espacio de negociación salarial. Tal como en el caso emblemático del amianto, la ruptura solo se realiza cuando las víctimas se organizan colectivamente e interpelan a la justicia en nombre de los principios y derechos fundamentales como lo son el derecho a la vida, a salud, a la dignidad.

BIBLIOGRAFÍA

Cassou, B., Huez, D., Mouzel, M-L., Spitzer, C. & Touranchet, A. (1984). *Les risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner.* Paris: La Découverte.

Nasse, P. & Légeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail.* Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Paris: La Documentation française.

Robert. P. (1989). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française.* 2ème. éd. Paris: Le Robert.

NOTAS

[1] Los números 10 y 11 de 1981 de “Revue d’histoire des accidents du travail” muestran este debate. Esta revista, escrita por historiadores de derecho, bajo la dirección del Profesor Philippe- Jean Hesse de la Universidad de Nantes, dejó de ser editada.
[2] Ver los estudios de condiciones de trabajo en Francia y Europa.

AUTOR

ANNIE THÉBAUD-MONY
Inserm
GISCOP93/IRIS, Université Paris 13
74 rue Marcel Cachin, 93 017-Bobigny cedex France

Texto original publicado en 2010.

s

Saúde – uma relação com o meio e os modos de vida

Jussara Brito

Abordar a temática da saúde de forma concisa não é uma tarefa fácil. Trata-se de uma noção que sofre a influência dos valores (inclusive no plano individual), das concepções filosóficas, científicas e religiosas, como também dos contextos culturais, sociais e econômico-políticos específicos, variando conforme o lugar e a época (Scliar, 2007). Mais do que isso, conforme sinaliza Sabroza (2001), não permite uma definição objetiva a partir de elementos aceitos universalmente, devendo ser incluído entre aqueles conceitos que são considerados imprecisos. Sua marca é, portanto, a fluidez.

Do ponto de vista histórico-social, no Ocidente, com a estruturação do modelo biomédico (meados do século XIX), o corpo passou a ser visto de forma fragmentada, buscando-se evidências de mudanças anatomofisiológicas capazes de explicar o adoecimento. Na ausência de doença constatada, o corpo estaria saudável. Não obstante a forte e persistente aceitação do referido modelo, já no início do século XX observou-se a emergência de críticas a tais explicações, qualificadas como mecanicistas e redutoras do "processo saúde-doença" (Czeresnia, 2012). Com as reflexões do médico e filósofo francês Georges Canguilhem sobre a vida, por ele concebida como "atividade normativa", houve uma inflexão no pensamento sobre a saúde. Em sua tese de doutorado em medicina (1943), intitulada *Ensaio sobre alguns problemas relativos ao normal e o patológico*, o autor introduziu o conceito original de normatividade biológica, enfrentando o desafio de teorizar sobre a saúde. Até então a ideia de normalidade associada a normas estáveis – e da doença como um desvio de normas fixas – não tinha sido satisfatoriamente colocada em questão. Mas, para Canguilhem, a normalidade consiste na capacidade de variação do organismo às mudanças circunstanciais do meio externo e interno, também variáveis, chamando a atenção para o fato de que a vida não é um conjunto de leis naturais (Portocarrero, 2009). Além disso, propôs distinguir normalidade e saúde, com base no argumento de que a normatividade seria intrínseca à vida. Conforme destaca Czeresnia (2012), a físico-química não considera um atributo irredutível à condição de ser vivo: ter a propriedade de discriminar entre o que é favorável ou desfavorável à sua preservação, criando normas para perseverar.

Com o conceito de normatividade, central em sua obra, Canguilhem delineou as noções de saúde e de patológico. Em sua perspectiva, a saúde é uma norma de vida superior, que corresponde à capacidade dos viventes de superar a doença e as modificações do meio, criando suas próprias normas. O patológico não é entendido como ausência de norma, mas uma normatividade restrita, uma norma de vida inferior, uma redução da segurança biológica inicial. A doença consiste em um "comportamento de valor negativo para um vivente individual, concreto, em relação de atividade polarizada com seu meio" (Canguilhem, 1943/1996, p. 150, tradução livre). Dito de outro modo, a doença é, ainda, uma expressão da vida, mesmo que empobrecida pela perda da capacidade de tolerar qualquer desvio das condições de existência. Consequentemente, o estado patológico é sempre definido a partir da experiência individual e subjetiva, não podendo ser estipulado por nenhum critério puramente externo e objetivo. Compreender o estado patológico exige sempre um diálogo com aquele que vive a experiência de sofrimento e impotência, um "sentimento de vida contrariada" (Canguilhem, 1943/1996, p. 85, tradução livre) em seu corpo, pois ela é parcialmente inacessível aos outros.

Portanto, trata-se de uma noção de saúde referida simultaneamente à experiência individual e ao meio. Para Canguilhem, há uma estreita ligação entre normatividade e individualidade biológica – entidade que, para ele, é melhor representada pelo organismo e não por uma célula ou um órgão. Assim, pensar a saúde só tem sentido com referência ao organismo: "É a razão pela qual propomos, ao contrário dos costumes médicos atuais, que é incorreto falar de órgãos doentes, de tecidos doentes, de células doentes" (Canguilhem, 1943/1996, p. 119, tradução livre). Por outro lado, somos obrigados a conviver em condições dadas, impostas e muitas vezes não desejadas, isto é, com as "infidelidades do meio": destruição ecológica, distribuição perversa da riqueza, condições e formas de organização do trabalho desfavoráveis ou inaceitáveis, falta de segurança, analfabetismo ou escolaridade precária, alimentação deficiente etc. Diante desses problemas concretos, Canguilhem insiste no caráter relacional da saúde e da doença, não temendo retomar alguns postulados da medicina grega (Safatle, 2011). Afas-

ta-se assim de uma concepção substancial ou essencialista, indicando que a capacidade normativa do indivíduo se desenvolve na relação que estabelece com o meio (Giroux, 2010), chamando a atenção para a polaridade dinâmica da vida. Ou seja, a saúde está muito ligada tanto ao meio em que vivemos, quanto à capacidade que temos e desenvolvemos (individual e coletivamente), para transformá- lo segundo nossos interesses e valores, (re)afirmando nossa potência de vida.

Em seguida à sua tese, a relação entre vivente e meio foi cuidadosamente analisada e apresentada em uma de suas Conferências (1946-47) no Collège philosophique *(O vivente e seu meio)*, só publicada pelo autor em 1965 no livro *O conhecimento da vida*. Nesse evento esclarece que problemas colocados pelo meio (geográfico, laboral etc) podem ser sim reconfigurados, uma vez que o homem, enquanto ser histórico, é capaz de recriá-lo. Então, embora o organismo não se encontre em harmonia predefinida com o meio (Portocarrero, 2009), a relação que se estabelece pode ser caracterizada como um debate (de normas), em que o ser vivo traz suas próprias normas de apreciação das situações. Porém, para o autor, esta relação não consiste essencialmente, como se poderia crer, numa relação de luta ou oposição, pois uma vida que se afirma contra é uma vida já ameaçada.

Em 1988, em Conferência na Universidade de Estrasburgo, Canguilhem (2005) avança ainda mais em suas reflexões sobre a relação entre vivente e meio, declarando que a saúde do corpo exprime a qualidade dos poderes que o constituem. A partir desse enunciado, esclarece que esse corpo é, ao mesmo tempo, um dado e um produto, sendo a saúde, simultaneamente, um estado e uma ordem. Um dado porque é um efeito singular dos componentes de um patrimônio genético (genótipo), e um produto devido à sua inserção em um meio específico, seu modo de vida escolhido ou imposto, que contribui para singularizar suas capacidades (fenótipo). Como estado do corpo dado, a saúde é a prova de que ele é possível, sendo sua fragilidade (ou má saúde) compreendida como a limitação do poder de tolerância e de compensação das agressões do meio ambiente, isto é, a restrição das margens de segurança orgânica. Como expressão do corpo produzido, a saúde é, simultaneamente, a garantia contra o risco e a audácia de corrê-lo. Está ligada ao

sentimento da capacidade de ultrapassar capacidades iniciais.

Foi ainda na Conferência de Estrasburgo que Canguilhem (2005) afirmou que a saúde não se constitui em objeto de especialistas, não é estabelecida por cálculos, leis ou frequências estatísticas, mas, ao contrário, que se trata de um "conceito vulgar", no sentido de que está ao alcance de todos e pode ser enunciado por qualquer um. Na medida em que todos nós vivenciamos a dor e o sofrimento, assim como vivenciamos silenciosamente esse fenômeno que damos o nome de saúde, nos deparamos com uma dessas questões com a qual estamos necessariamente envolvidos, sendo esta também, portanto, uma questão filosófica (Caponi, 1997). Sim, a saúde é vivida e de forma silenciosa: "O homem sadio que se adapta silenciosamente às suas tarefas, que vive sua verdade de existência na liberdade relativa de suas escolhas, está presente na sociedade que o ignora. A saúde não é somente a vida no silêncio dos órgãos, é também a vida na discrição das relações sociais" (Canguilhem, 2005, p. 44).

Mas se a doença é primeiramente uma experiência vivida negativamente por um sujeito antes de se tornar um conceito empírico (Canguilhem, 1943/1996), o saber científico é necessário para identificar sua natureza. O ponto central aqui é a articulação entre experiência e conhecimento, sinalizando-se que esse saber científico também foi desenvolvido a partir de experiências prévias de sujeitos doentes. De acordo com Canguilhem (2005, p. 48) o reconhecimento da saúde como verdade do corpo, no sentido ontológico, deve admitir a presença da verdade no sentido lógico (isto é, da ciência), como um anteparo.

Entretanto, a Organização Mundial da Saúde (OMS), criada em 1948, precisou delimitar seu espaço de atuação através de uma certa definição de saúde, que parece refletir a aspiração ao direito a uma vida plena e sem as privações do pós-guerra (Scliar, 2007). Tal definição, embora tenha o mérito de explicitar que a saúde não é apenas a ausência de doença ou enfermidade, numa perspectiva positiva da saúde, é bastante criticada por caracterizá-la como uma condição certamente inatingível para os seres humanos: "um completo estado de bem-estar físico, mental e social". Para Caponi (1997), a ideia de bem-estar, assim como de equilíbrio, associa-se ao conceito de normalidade, em

termos de valores sociais. Ao não distinguir saúde e normalidade, patologia e anomalia, essa definição permite que qualquer variabilidade seja considerada como patológica e, consequentemente, como medicável. Em outra direção (funcionalista), Boorse (1977) também se opõe a essa definição com sua teoria bioestatística da saúde (TBS), que se baseia exclusivamente em dados objetivos ligados a fatos biológicos da natureza, desconsiderando a capacidade normativa dos seres vivos e recusando todas suas dimensões valorativas.

Ainda como contraponto à definição da OMS e na mesma linha do pensamento de Canguilhem, temos a contribuição de Dejours (1986), para quem a saúde é antes de tudo uma sucessão de compromissos com a realidade. E, complementando: "a saúde é a liberdade de dar a esse corpo a possibilidade de repousar, é a liberdade de lhe dar de comer quando ele tem fome, de fazê-lo dormir quando ele tem sono, de fornecer-lhe açúcar quando baixa a glicemia. É, portanto, a liberdade de adaptação". (Dejours, 1986, p. 11). Tais compromissos com a realidade remetem à articulação entre normas biológicas (vitais) e normas sociais, que foi objeto de análise de Canguilhem (1966) na segunda parte do livro *O normal e o patológico (Novas reflexões relativas ao normal e o patológico)*, em especial no tópico *Do social ao vital*.

Como sinaliza Le Blanc (1998), a normalização operada no social difere das normas vitais porque resulta de escolhas e decisões exteriores ao objeto normalizado. Há, entretanto, um processo permanente de normatividade social, cujo horizonte é o das normas valorizadas pelos sujeitos. É nesse sentido que se inscreve a discussão de Canguilhem (1947/2001, (p. 116) a respeito da análise do sociólogo do trabalho Georges Friedmann, exposta no livro *Problemas humanos do maquinismo industrial*, publicado na França em 1946: "As reações operárias à extensão progressiva da racionalização taylorista, revelando a resistência do trabalhador às 'medidas que lhe são impostas do exterior' devem, portanto, ser compreendidas tanto como reações de defesa biológica quanto como reações de defesa social, e nos dois casos, como reações de saúde".

Na concepção de saúde de Nordenfelt observa-se uma tentativa de tratar as tensões entre normas biológicas e sociais de forma mais

precisa. Inscrita na Teoria da Ação, mas inspirada em Canguilhem e outros autores (como no filósofo finlandês Ingmar Pörn), Nordenfelt (1987) define a saúde com base na articulação de três elementos: o agente e sua capacidade de agir; seus objetivos vitais; circunstâncias dadas. O autor procura refinar a noção de capacidade de Canguilhem, elegendo-o como conceito-chave de sua teoria, ao mesmo tempo que introduz uma concepção de doença como disfunção em relação às expectativas individuais e sociais, ou seja, como disfunção ligada às atividades da vida (Gaudenzi, 2016). Assim, conforme Giroux (2010), a normatividade para esse autor, diferente do que foi elaborado por Canguilhem, é acima de tudo associada, à intencionalidade de um sujeito (e não à biologia). Em sua concepção, a ideia de fronteira (saúde versus doença) cede lugar à ideia de gradação, sendo a saúde (física e mental) avaliada em graus, tendo como referência o que é aceitável para a pessoa, pois o que é identificado como doença é dependente da experiência subjetiva (Gaudenzi, 2016).

As críticas às limitações do modelo biomédico estão também na origem da área denominada Saúde Coletiva, desenvolvida na América Latina a partir da década de 1970, como resultado de um movimento que envolveu universidades, serviços de saúde e atores sociais, conduzindo à Reforma Sanitária Brasileira. Essas críticas levaram ao entendimento do binômio saúde-doença como um processo histórico-social, sendo a obra de Canguilhem uma referência nas publicações consideradas fundadoras da área, especialmente pela importância atribuída aos modos de vida (Ayres, 2006). Dessa interpretação decorre a expressão "processo saúde-doença" e o olhar sobre seus determinantes socioculturais e econômicos, que podem ser associados à noção de meio e de normas sociais do filósofo.

Entretanto, as distintas correntes de pensamento sobre o processo saúde-doença indicam compreensões específicas. Para Laurell (1982), a melhor forma de comprovar o caráter histórico desse processo se dá através do estudo de como ele ocorre nos grupos humanos, acrescentando que é determinante o modo como o homem se apropria da natureza em um dado momento, através do processo de trabalho. Essa visão estrutura o campo da Saúde do Trabalhador, que recusa os mo-

delos considerados mecanicistas da Medicina do Trabalho e da Saúde Ocupacional. Outros autores sinalizam a complexidade dos fenômenos de saúde, doença, sofrimento e morte (Sabroza, 2001; Almeida Filho, 2011). Nessa linha, segundo Sabroza (2001), o processo saúde-doença ocorre na interseção da lógica da reprodução da vida e da lógica da produção econômica, se expressando tanto individualmente, quanto nos grupos populacionais, como nas sociedades (nesse nível, como problemas de saúde pública).

De acordo com Ayres (2016), a influência de Canguilhem foi se diluindo e diversificando na Saúde Coletiva, mas nem por isso perdendo sua relevância. Pode-se afirmar, por exemplo, que o conceito de normatividade se alinha com o reconhecimento, nesta área, da importância da participação social nas lutas pela saúde.

Enfim, a concepção positiva de saúde, com atenção para a capacidade normatividade do ser vivo – que se manifesta também através de formas de mobilização orientadas por valores pertinentes à dignidade da vida – apresenta uma grande fertilidade. Especialmente para as intervenções e pesquisas que visam transformar os modos de vida e trabalho com foco na atividade.

BIBLIOGRAFIA

Ayres, J. R. C. M. (2016). Georges Canguilhem e a construção do campo da saúde coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual, 2, 1 [2]*, 138-154. https://doi.org/10.11606/issn. 2447-9020.intelligere.2016.115732

Almeida Filho, N. (2011). *O que é saúde?* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. https://doi.org/ 10.7476/9788575413432

Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of Science, 44*, 542-573. https:// doi.org/10.1086/288768

Caponi, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos, 4, 2*, 287-307. https://doi.org/10.1590/ S0104-59701997000200006

Canguilhem, G. (1943/1996). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF.

Canguilhem, G. (1965/2003). *La Connaissance de la vie*. Paris: Vrin.

Canguilhem, G. (2005). A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: *Escritos sobre a Medicina* (p. 35-48). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições, 12, 2-3,* 35-36.

Czeresnia, D. (2012). *Categoria vida: reflexões para uma nova biologia*. São Paulo: editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 14,* 7-11.

Gaudenzi, P. (2016). Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. *Physis Revista de Saúde Coletiva, 26, 3,* 747-767. https:// doi.org/10.1590/s0103-73312016000300003

Giroux, E. (2010). *Après Canguilhem: définir la santé et la maladie*. Paris: PUF.

Laurell, A. C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud, 2,* 7-25.

Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of health: an Action-Theoretic Approach*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company. https://doi.org/10.1007/978-94-015-7768-7

Portocarrero, V. (2009). *As ciências da vida: de Canguilhem a Foucault*, Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. https://doi.org/10.7476/9788575414101

Sabroza, P. C. (2001). *Concepções de Saúde e Doença*. Texto de Apoio ao módulo I do Curso de Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde - EAD. Rio de Janeiro: ENSP.

Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia, 9,* 1, 11-27.

Scliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva,* 17, 1, 29-41. https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003

AUTOR

JUSSARA BRITO
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca
Rua Leopoldo Bulhões 1480, Manguinhos
Rio de Janeiro – RJ, CEP 21041-210, Brasil

Texto original publicado em 2017.

Salude - una relación con el medio y los modos de vida

Jussara Brito

Abordar la temática de la salud de una forma concisa no es una tarea fácil. Se trata de una noción que sufre la influencia de los valores (incluso en el plan individual), de las concepciones filosóficas, científicas y religiosas, así como de los contextos culturales, sociales y económico-políticos específicos, variando en conformidad con el lugar y la época (Scliar, 2007). Más que eso, y en conformidad con lo señalado por Sabroza (2001), no permite una definición objetiva partiendo de elementos que son aceptados universalmente, debiendo incluirse entre aquellos conceptos que se consideran imprecisos. Su marca es, por consiguiente, la fluidez.

Desde el punto de vista histórico-social en el Occidente, con la estructuración del modelo biomédico (mediados del siglo XIX), el cuerpo ha pasado a ser visto de una forma fragmentada, buscándose las evidencias de cambios anatomofisiológicos capaces de explicar la enfermedad. En la ausencia de una enfermedad constatada, el cuerpo estaría sano. No obstante la fuerte y persistente aceptación del referido modelo, ya en el inicio del siglo XX se ha observado la emergencia de críticas a tales explicaciones, calificadas como mecanicistas y reductoras del "proceso salud-enfermedad" (Czeresnia, 2012). Con las reflexiones del médico y filósofo francés Georges Canguilhem sobre la vida, por él considerada como una "actividad normativa", ocurrió una inflexión en el pensamiento sobre la salud. En su tesis doctoral en medicina (1943), intitulada *Ensayo acerca de algunos problemas relacionados con lo normal y lo patológico,* el autor introdujo el concepto original de normatividad biológica, enfrentando el reto de teorizar sobre la salud. Hasta entonces, la idea de la normalidad asociada a normas estables (y de la enfermedad como una desviación de las normas fijas) no había sido todavía puesta en cuestión satisfactoriamente. Pero, para Canguilhem, la normalidad consiste en la capacidad de variación del organismo a los cambios circunstanciales de los medios interno y externo, también variables, llamando la atención para el hecho de que la vida no es un conjunto de leyes naturales (Portocarrero, 2009). Además, ha propuesto distinguir normalidad y salud, basándose en el argumento de que la normatividad sería intrínseca a la vida. De conformidad con lo que destaca Czeresnia (2012), la fisicoquímica no considera un

atributo irreductible a la condición de ser vivo: tener la propiedad de discriminar entre lo que es favorable o desfavorable a su preservación, creando normas para perseverar.

Con el concepto de normatividad, central en su obra, Canguilhem ha delineado las nociones de salud y de patológico. En su perspectiva, la salud es una norma de vida superior, que corresponde a la capacidad que tienen los vivientes de superar la enfermedad y los cambios del medio, creando sus propias normas. Lo patológico no es entendido como una ausencia de la norma, pero sí como una normatividad restricta, una norma de vida inferior, una reducción de la seguridad biológica inicial. La enfermedad consiste en un "comportamiento de valor negativo para un viviente individual, concreto, en una relación de actividad polarizada con su medio" (Canguilhem, 1943/1996, p. 150, traducción libre). Dicho de otra forma, la enfermedad es, además, una expresión de la vida, aunque empobrecida por la pérdida de la capacidad de tolerar cualquier desviación de las condiciones de la existencia. En consecuencia, el estado patológico es siempre definido a partir de la experiencia individual y subjetiva y no puede ser estipulado por ningún criterio puramente externo y objetivo. Comprender el estado patológico exige siempre un diálogo con aquel que vive la experiencia de sufrimiento e impotencia, un "sentimiento de vida contrariada" (Canguilhem, 1943/1996, p. 85, traducción libre) en su cuerpo, pues esta es parcialmente inaccesible a los demás.

Por lo tanto, se trata de una noción de salud referida en simultáneo a la experiencia individual y al medio. Para Canguilhem, hay un vínculo estrecho entre la normatividad y la individualidad biológica (entidad que, para él, es mejor representada por el organismo y no por una célula o un órgano). Así, pensar la salud solamente tiene sentido con referencia al organismo: "Es la razón por la cual proponemos, al contrario de las costumbres médicas actuales, que es incorrecto hablar de órganos enfermos, de tejidos enfermos, de células enfermas" (Canguilhem, 1943/1996, p. 119, traducción libre). Por otro lado, somos obligados a convivir en condiciones dadas, impuestas y, muchas veces, no deseadas. Esto es, con las "infidelidades del medio": destrucción ecológica, distribución perversa de la riqueza, condiciones y for-

mas de organización del trabajo desfavorables o inaceptables, falta de seguridad, analfabetismo o escolaridad precaria, alimentación deficiente, etc. Ante esos problemas concretos, Canguilhem insiste en el carácter relacional de la salud y de la enfermedad, no temiendo retomar algunos postulados de la medicina griega (Safatle, 2011). Se aparta, así, de una concepción substancial o esencialista, indicando que la capacidad normativa del individuo se desarrolla en la relación que establece con el medio (Giroux, 2010), llamando la atención para la polaridad dinámica de la vida. O sea, la salud está muy vinculada tanto al medio en que vivimos cuanto a la capacidad que tenemos y desarrollamos (individual y colectivamente), para transformarlo según nuestros intereses y valores, (re)afirmando nuestra potencia de vida.

Seguidamente a su tesis, la relación entre viviente y medio fue cuidadosamente analizada y presentada en una de sus Conferencias (1946-47) en el Collège Philosophique *(El viviente y su medio)*, solo publicada por el autor en 1965 en el libro El conocimiento de la vida. En ese evento aclara que los problemas colocados por el medio (geográfico, laboral, etc.) pueden si ser reconfigurados, una vez que el hombre, en cuanto ser histórico, es capaz de recriarlo. Entonces, aunque el organismo no se encuentre en harmonía predefinida con el medio (Portocarrero, 2009), la relación que establece puede ser caracterizada por un debate (de normas) en el que el ser vivo trae sus propias normas de apreciación de las situaciones. Para el autor, sin embargo, esta relación no consiste esencialmente, como se podría creer, en una relación de lucha u oposición, puesto que una vida que se afirma contra es ya una vida amenazada.

En 1988, en la Conferencia en la Universidad de Estrasburgo, Canguilhem (2005) avanza todavía más en sus reflexiones sobre la relación entre el viviente y el medio, declarando que la salud del cuerpo exprime la calidad de los poderes que lo constituyen. Partiendo de ese enunciado, aclara que ese cuerpo es, al mismo tiempo, un dato y un producto, siendo la salud, en simultaneo, un estado y un orden. Un dato, porque es un efecto singular de los componentes de un patrimonio genético (genotipo), y un producto debido a su inserción en un medio especifico, su modo de vida elegido o impuesto, lo que contribuye para singulari-

zar sus capacidades (fenotipo). Como estado del cuerpo dado, la salud es la prueba de que este es posible, siendo su fragilidad (o mala salud) comprendida como la limitación del poder de tolerancia y de compensación de las agresiones del medio ambiente, esto es, la restricción de las márgenes de seguridad orgánica. Como expresión del cuerpo producido, la salud es, en simultáneo, la garantía contra el riesgo y la audacia de asumirlo. Está asociada al sentimiento de capacidad de superar las capacidades iniciales.

Fue todavía en la Conferencia de Estrasburgo que Canguilhem (2005) afirmó que la salud no se constituye en un objeto de especialistas, no es establecida por cálculos, leyes o frecuencias estadísticas pero, al contrario, se trata de un "concepto vulgar", en el sentido de que está al alcance de todos y puede ser enunciado por cualquier uno. En la medida en que todos nosotros vivenciamos el dolor y el sufrimiento, bien como vivenciamos silenciosamente ese fenómeno al que damos el nombre de salud, nos deparamos con una de esas cuestiones con la cual estamos necesariamente involucrados, siendo esta también, por lo tanto, una cuestión filosófica (Caponi, 1997). Sí, la salud es vivida y de una forma silenciosa: "El hombre sano que se adapta silenciosamente a sus tareas, que vive su verdad de existencia en la libertad relativa de sus elecciones, está presente en la sociedad que lo ignora. La salud nos es solamente la vida en el silencio de los órganos, es también la vida en la discreción de las relaciones sociales" (Canguilhem, 2005, p. 44).

Pero si la enfermedad es primeramente una experiencia vivida negativamente por un sujeto antes de convertirse en un concepto empírico (Canguilhem, 1943/1996), es necesario el saber científico para identificar su naturaleza. El punto central aquí es la articulación entre experiencia y conocimiento, señalándose que ese saber científico también se ha desarrollado partiendo de experiencias previas de sujetos enfermos. De conformidad con Canguilhem (2005, p. 48), el reconocimiento de la salud como verdad del cuerpo, en el sentido ontológico, debe admitir la presencia de la verdad en el sentido lógico (esto es, de la ciencia), como un amparo.

Mientras tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), creada en 1948, ha necesitado delimitar su espacio de actuación a través de

una determinada definición de salud, que parece reflejar la aspiración al derecho a una vida plena y sin las privaciones de la posguerra (Scliar, 2007). Tal definición, aunque tenga el mérito de explicitar que la salud no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades es, en una perspectiva de salud, bastante criticada por caracterizarla como una condición intangible para los seres humanos: "un completo estado de bienestar físico, mental y social". Para Caponi (1997), la idea de bienestar, así como de equilibrio, se asocia al concepto de normalidad, en términos de valores sociales. Al no distinguir salud y normalidad, patología y anomalía, esa definición permite que cualquier variabilidad sea considerada como patológica y, consecuentemente, como medicable. En otra dirección (funcionalista), Boorse (1977) también se opone a esa definición con su teoría bioestática de la salud (TBS), que se basa en exclusivo en datos objetivos vinculados a hechos biológicos de la naturaleza, desconsiderando la capacidad normativa de los seres vivos y rechazando todas sus dimensiones valorativas.

Asimismo, como contrapunto a la definición de la OMS y en la misma línea de pensamiento de Canguilhem, tenemos la contribución de Dejours (1986), para quién la salud es, ante todo, una sucesión de compromisos con la realidad. Y, complementando: "la salud es la libertad de dar a ese cuerpo la posibilidad de reposar, es la libertad de darle de comer cuando tiene hambre, de hacerlo dormir cuando tiene sueño, de suministrarle azúcar cundo baja la glicemia. Es, por lo tanto, la libertad de adaptación". (Dejours, 1986, p. 11). Tales compromisos con la realidad remiten a la articulación entre normas biológicas (vitales) y normas sociales, que fue objeto de análisis de Canguilhem (1966) en la segunda parte del libro *Lo normal y lo patológico (Nuevas reflexiones relativas a lo normal y lo patológico)*, en especial en el tópico De lo social a lo vital.

Como señala Le Blanc (1998), la normalización operada en lo social difiere de las normas vitales porque resulta de elecciones y decisiones exteriores al objeto normalizado. Hay, sin embargo, un proceso permanente de normatividad social, cuyo horizonte es el de las normas valorizadas por los sujetos. Es en ese sentido que se inscribe la discusión de Canguilhem (1947/2001, p. 116) con respecto al análisis del sociólogo del trabajo Georges Friedmann, expuesto en el libro *Problemas humanos*

del maquinismo industrial, publicado en Francia en 1946: “Las reacciones operarias a la extensión progresiva de la racionalización taylorista que revelan la resistencia del trabajador a las «medidas que le son impuestas desde el exterior”, deben, por lo tanto, ser comprendidas tanto como reacciones de defensa biológica cuanto como reacciones de defensa social y, en los dos casos, como reacciones de salud”.

En la concepción de salud de Nordenfelt se observa un intento de tratar las tensiones entre normas biológicas y sociales de una manera más precisa. Inscrita en la Teoría de la Acción, pero inspirada en Canguilhem y otros autores (como en el filósofo finlandés Ingmar Pörn), Nordenfelt (1987) define la salud basándose en la articulación de tres elementos: el agente y su capacidad de actuar; sus objetivos vitales; circunstancias dadas. El autor busca refinar la noción de capacidad de Canguilhem, eligiéndolo como el concepto-llave de su teoría, al mismo tiempo que introduce una concepción de enfermedad como disfunción en relación a las expectativas individuales y sociales, o sea, como disfunción asociada a las actividades de la vida (Gaudenzi, 2016). Así, de conformidad con Giroux (2010), la normatividad para ese autor, distinta de la que fue elaborada por Canguilhem está, ante todo, asociada a la intencionalidad de un sujeto (y no a la biología). En su concepción, la idea de frontera (salud versus enfermedad) cede lugar a la idea de gradación, siendo la salud (física y mental) evaluada en grados, teniendo como referencia lo que es aceptable para la persona, puesto que lo que es identificado como enfermedad es dependiente de la experiencia subjetiva (Gaudenzi, 2016).

Las críticas a las limitaciones del modelo biomédico están también en el origen del campo denominado Salud Colectiva, desarrollado en Latinoamérica desde la década de 1970 como resultado de un movimiento que involucró universidades, servicios de salud y actores sociales, conduciendo a la Reforma Sanitaria Brasileña. Esas críticas llevaron al entendimiento del binomio salud-enfermedad como un proceso histórico-social, siendo la obra de Canguilhem una referencia en las publicaciones consideradas fundadoras en el área, especialmente por la importancia atribuida a los modos de vida (Ayres, 2006). De esa interpretación resulta la expresión “proceso salud-enfermedad” y la mirada

sobre sus determinantes socioculturales y económicos que pueden ser asociados a la noción de medio y de normas sociales del filósofo.

Mientras tanto, las distintas corrientes de pensamiento sobre el proceso salud- enfermedad indican comprensiones específicas. Para Laurell (1982), la mejor manera de comprobar el carácter histórico de ese proceso se da a través del estudio de cómo este ocurre en los grupos humanos, añadiendo que es determinante la manera como el hombre se apropia de la naturaleza en un determinado momento, mediante el proceso de trabajo. Esa visión estructura el campo de la Salud del Trabajador, que rechaza los modelos considerados mecanicistas de la Medicina del Trabajo y de la Salud Ocupacional. Otros autores señalan la complejidad de los fenómenos de salud, enfermedad, sufrimiento y muerte (Sabroza, 2001; Almeida Filho, 2011). En esa línea, según Sabroza (2001), el proceso salud-enfermedad ocurre en la intersección de la lógica de la reproducción de la vida y de la lógica de la producción económica, expresándose tanto individualmente cuanto en los grupos de población, como en las sociedades (a ese nivel, como problemas de salud pública).

De conformidad con Ayres (2016), la influencia de Canguilhem se fue diluyendo y diversificando en la Salud Colectiva, pero no por eso perdiendo su relevancia. Se puede afirmar, por ejemplo, que el concepto de normatividad se alinea con el reconocimiento, en este ámbito, de la importancia de la participación social en las luchas por la salud.

En fin, la concepción positiva de salud, con atención para a la capacidad de normatividad del ser vivo (que se manifiesta también a través de formas de movilización orientadas por valores pertinentes a la dignidad de la vida) presenta una gran fertilidad, en especial para las intervenciones e investigaciones que visan transformar los modos de vida y trabajo con un enfoque en la actividad.

BIBLIOGRAFÍA

Ayres, J. R. C. M. (2016). Georges Canguilhem e a construção do campo da saúde coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual, 2, 1 [2]*, 138-154. https://doi.org/10.11606/issn. 2447-9020.intelligere.2016.115732

Almeida Filho, N. (2011). *O que é saúde?* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. https://doi.org/ 10.7476/9788575413432

Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of Science, 44,* 542-573. https:// doi.org/10.1086/288768

Caponi, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos, 4, 2,* 287-307. https://doi.org/10.1590/ S0104-59701997000200006

Canguilhem, G. (1943/1996). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF.

Canguilhem, G. (1965/2003). *La Connaissance de la vie*. Paris: Vrin.

Canguilhem, G. (2005). A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: *Escritos sobre a Medicina* (p. 35-48). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro--posições, 12, 2-3,* 35-36.

Czeresnia, D. (2012). *Categoria vida: reflexões para uma nova biologia*. São Paulo: editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 14,* 7-11.

Gaudenzi, P. (2016). Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. *Physis Revista de Saúde Coletiva, 26, 3,* 747-767. https:// doi.org/10.1590/s0103-73312016000300003

Giroux, E. (2010). *Après Canguilhem: définir la santé et la maladie*. Paris: PUF.

Laurell, A. C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud, 2,* 7-25.

Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of health: an Action-Theoretic Approach*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company. https://doi.org/10.1007/978-94-015-7768-7

Portocarrero, V. (2009). *As ciências da vida: de Canguilhem a Foucault,* Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. https://doi.org/10.7476/9788575414101

Sabroza, P. C. (2001). *Concepções de Saúde e Doença*. Texto de Apoio ao módulo I do Curso de Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde - EAD. Rio de Janeiro: ENSP.

Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a

partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, *9*, 1, 11-27.

Scliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 17, 1, 29-41. https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003

AUTOR

JUSSARA BRITO
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca
Rua Leopoldo Bulhões 1480, Manguinhos
Rio de Janeiro – RJ, CEP 21041-210, Brasil

Texto original publicado en 2017.

Seveso: o desastre e a Directiva

Laura Centemeri

Seveso é um pequeno município italiano, situado a cerca de 22 km a norte de Milão, cidade capital da região da Lombardia. Seveso faz parte do denominado "distrito do móvel" da Brianza, um território de tradição cultural e política católica. [1]

O nome Seveso é associado, em Itália e na Europa, ao acidente industrial, de 10 de Julho de 1976, que causou a contaminação com dioxina de grande parte do território dos municípios limítrofes de Cesano Maderno, Desio e Meda. Trata-se da maior exposição ao TCDD [2], registada até ao momento, de uma população humana (Eskenazi *et al.*, 2001). Ainda hoje continuam a ser efectuados estudos epidemiológicos que analisam as consequências sanitárias do acidente. Seveso dará o nome à Directiva Europeia sobre Riscos de Acidentes Graves (Directiva 82/501/CEE de 24 de Junho de 1982).

1. O desastre

O acidente que esteve na origem do desastre de Seveso ocorreu na fábrica de químicos ICMESA, na cidade de Meda. A fábrica pertencia à multinacional farmacêutica suíça Roche. No sábado, 10 de Julho de 1976, por volta das 12h30m, o reactor no qual era produzido o triclorofenol, um componente intermédio utilizado na preparação de herbicidas e de uma substância anti-bacteriana (o hexaclorofeno), libertou uma nuvem tóxica de dioxina, na sequência de uma reacção exotérmica inesperada. A nuvem depositou os seus venenos sobre o território das cidades de Meda, Cesano Maderno, Desio e Seveso. Devido à direcção dos ventos, o território de Seveso foi o mais atingido.

Como demonstrou a Comissão Parlamentar de Inquérito sobre o desastre, o acidente esteve directamente relacionado com a falta de investimentos na segurança das instalações da fábrica [3]. A Roche estava, todavia, a par dos riscos da produção de triclorofenol que já tinham surgido em casos anteriores de acidentes industriais. Estes riscos devem-se à dioxina, substância que se produz como resíduo durante a transformação do triclorofenol.

Em 1976 os estudos epidemiológicos sobre os efeitos da dioxina eram poucos e limitavam-se a casos de trabalhadores da indústria (homens

e adultos) expostos acidentalmente a elevadas concentrações de dioxina (Zedda, 1976) que evidenciaram, contudo, os efeitos extremamente nocivos dessa substância para a saúde humana. A contaminação de todo um território e da sua população era um caso sem precedentes. Para além disso, não existia maneira de medir a presença de dioxinas no corpo humano (Mocarelli, 2001). Assim, surgirá a confrontação com uma situação de "incerteza radical" (Callon, Barthe & Lascoumes, 2001) sobre a extensão e as possíveis consequências da contaminação. Tais consequências eram já, entretanto, concebidas como catastróficas.

O cenário da catástrofe não foi imediatamente conhecido. Os habitantes de Seveso e Meda estavam habituados aos odores incomodativos emitidos periodicamente pela que tinha sido ironicamente baptizada como a "fábrica dos perfumes". E passou-se uma "semana de silêncios" (Fratter, 2006). A Roche anunciou, por fim, a 19 de Julho, que o acidente da ICMESA tinha causado uma fuga de dioxina e sugeria a evacuação da população da área mais gravemente atingida. Os responsáveis pela resposta à crise foram as autoridades da Região da Lombardia com o apoio das autoridades centrais.

A evacuação começou a 24 de Julho: 736 habitantes de Seveso e Meda foram obrigados a deixar as suas casas, sem a possibilidade de levarem consigo qualquer objecto pessoal. Entre estes, 200 não puderam regressar uma vez que as suas casas foram destruídas durante os trabalhos de limpeza. Paralelamente, uma comissão de especialistas dividiu o território atingido em "zonas de risco", com base na trajectória estimada da nuvem mas, sobretudo, tendo por referência critérios de sustentabilidade social de uma evacuação de grande dimensão [4]. Daqui resultou uma cartografia da contaminação na qual as zonas de risco eram delimitadas por linhas rectas coincidentes com os limites administrativos ou naturais, o que levou muitos cidadãos a duvidarem da lógica que presidira a tais critérios.

A questão que, contudo, suscitou mais conflitos e controvérsia foi a decisão das autoridades regionais de autorizarem os abortos terapêuticos às mulheres grávidas (que se encontravam no limite do terceiro mês de gravidez) residentes na zona contaminada, tendo por base os presumíveis efeitos teratogénicos da dioxina. Naqueles anos, o debate

sobre a despenalização do aborto estava no centro da cena política italiana. O caso de Seveso catalisou a atenção dos principais actores do conflito, o que tornou ainda mais trágico e sofrido o dilema que algumas mulheres tiveram que enfrentar em Seveso, num contexto, que recordamos, de cultura fortemente católica (Ferrara, 1977) [5].

O modo como a Região da Lombardia respondeu à crise foi marcado por um elevado grau de centralização da decisão. Foram criadas comissões de especialistas às quais foi pedido que fornecessem as soluções necessárias fundadas em decisões unânimes. O Conselho Regional pretendia assim poder limitar-se a ratificar a decisão técnica. Deste modo, questões cuja natureza era inextrincavelmente política, científica e social foram reduzidas a problemas técnicos (Conti, 1977).

A centralização da decisão e o seu baixo nível de democraticidade explicam os conflitos que surgiram no momento da implementação das medidas tomadas, traduzidos, nomeadamente, nas muitas resistências expressas por parte da população. A necessidade de uma maior participação da população afectada pela decisão foi reivindicada tanto pelos movimentos sociais nacionais, mobilizados em Seveso para denunciar os custos do capitalismo a partir de um discurso de crítica social, como pelas comissões espontâneas de cidadãos criadas, na maioria dos casos, em redor das paróquias do território. Movimentos nacionais e comissões espontâneas dividiam-se, contudo, sobre a questão dos abortos terapêuticos, questão que acabou por monopolizar o espaço público (Centemeri, 2006).

Movimentos e comissões uniram-se, todavia, na contestação da decisão da Região da Lombardia em construir na Zona A um incinerador no qual seriam queimados os resíduos produzidos pelos trabalhos de descontaminação. Os cidadãos contrapuseram a este plano um projecto de enterrar os resíduos em dois aterros sanitários especiais que seriam construídos na Zona A, dado que a vontade deles era a de ver a Zona A transformada num parque urbano. Depois de dois anos de disputas, a Região da Lombardia decidiu apoiar, por fim, o projecto dos cidadãos.

Entre 1981 e 1984 foram escavados dois aterros na zona A e a descontaminação foi concluída em Dezembro de 1985. Mas, já em 1984 se tinham iniciado os trabalhos para reflorestar a Zona A, transforman-

do-a num parque urbano - o “Bosque dos Carvalhos” – e que foi aberto ao público em 1996. Em 2004 foi inaugurado o “Percurso da Memória no Bosque dos Carvalhos”, com onze painéis que contam a história do desastre e a origem do bosque. Trata-se do resultado de um complexo trabalho de escrita colectiva da memória do desastre [6].

Por outro lado, pode dizer-se que, do ponto de vista do diálogo cidadãos - instituições, Seveso não foi um bom exemplo, à luz da elevada taxa de conflitos que caracterizou a crise e a resposta à crise. Contudo, a recuperação ambiental do território foi um caso de sucesso. Paralelamente à recuperação ambiental, a zona atingida recuperou rapidamente as condições sócio-económicas que caracterizavam o território antes da contaminação.

Hoje Seveso é uma cidade na qual várias organizações e associações se empenham em actividades de recuperação e valorização ambiental, mas o desastre continua a estar presente na realidade local com a questão, ainda em aberto, acerca das suas consequências sanitárias.

A produção científica sobre os efeitos da dioxina em Seveso é muito significativa. Todavia, esta produção não é objecto de discussão entre a população atingida, cujo grau de participação nos estudos realizados se limitou a responder a questionários ou a submeter-se a idas periódicas ao médico (Centemeri, *forthcoming*). Além disso, tais estudos acabam por marginalizar os objectivos de saúde pública do território, uma vez que se concentram, a partir de Seveso, sobre a exploração dos mecanismos bio- moleculares que explicam os efeitos cancerígenos da dioxina no ser humano.

É certo, também, que os estudos epidemiológicos confirmam a diversidade dos efeitos da dioxina sobre a saúde da população atingida, quer em termos dos vários graus de gravidade, quer de frequência (Consonni *et al.*, 2008; Baccarelli *et al.*, 2008), apoiando, assim, a classificação efectuada, em 1997, pela International Agency for Research on Cancer (IARC) que reconheceu a dioxina como sendo seguramente cancerígena (grupo 1) para o ser humano (Steenland, Bertazzi, Maccarelli & Kogevinas, 2004).

2. A(s) Directiva(s) "Seveso": gestão do risco e governance

O acidente de Seveso representou um evento determinante para a definição de uma regulação a nível europeu sobre riscos desta natureza e que acabou por ser preliminarmente fixada na Directiva relativa aos riscos de acidentes graves de certas actividades industriais (82/501/CEE), conhecida como "Seveso 1".

O que explica que a Comunidade Económica Europeia, exactamente na sequência do acidente de Seveso, venha afirmar a urgência de uma regulamentação europeia para os riscos de actividades industriais? São várias as razões. Uma das razões mais fortes foi seguramente a natureza transnacional do acidente ocorrido na ICMESA, mas também o facto de o acidente ocorrer em Itália, no Sul da Europa. Era conhecido nos "meios comunitários" de Bruxelas que a regulamentação italiana, sobretudo em matéria de ambiente e de segurança industrial, estava atrasada relativamente aos países do norte da Europa (van Eijndhoven, 1994).

Contudo, o Tratado CEE, na sua versão original de 1957, não previa poderes e competências que permitissem à Comissão ter uma iniciativa legislativa em matéria de riscos industriais no âmbito de uma política de tutela ambiental [7]. A via seguida foi a da harmonização das legislações e regulamentações dos Estados-membros neste domínio, fundamentada no facto da divergência existente "provocar uma distorção nas condições de concorrência do mercado comum" (artigo 100º do Tratado). Foi, aliás, através desta base legal, que permitia colmatar a carência de poderes da CEE em múltiplos domínios, que foram adoptadas, a partir de 1973, as primeiras directivas concernentes à defesa do ambiente.

A Directiva 'Seveso 1' concentra-se sobre aspectos de "risk management" que são operacionalizáveis através de obrigações de informação. É neste domínio que se reflecte a influência directa do acontecimento em Seveso: o acidente na ICMESA é considerado, de facto, como um "desastre da informação" (van Eijndhoven, 1994). A questão que sobressai, a partir da experiência do acidente, foi a da falta de informação necessária para que a população atingida e as autoridades responsáveis tivessem podido agir oportunamente depois do acidente. Com efeito, a directiva visa promover uma harmonização das regula-

mentações nacionais fazendo da comunicação um elemento de segurança primordial neste domínio.

Neste sentido, a parte mais inovadora da directiva é a que consta do seu artigo 8º, em matéria de informação ao público, estabelecendo uma obrigação que irá enfraquecer o segredo industrial no âmbito das actividades abrangidas. Simultaneamente, a directiva desenha uma espécie de rede de informação entre as autoridades públicas e a indústria e entre a indústria e as partes potencialmente em risco (Otway, 1990; Otway e Amendola, 1989).

Na sequência de novos acidentes, e em virtude dos balanços que foram sendo feitos da aplicação das legislações em vigor, foi adoptada, em 1996, uma nova directiva (Directiva 96/82/CE, de 9 de Dezembro de 1996), que veio substituir a"Seveso I" e que foi apelidada de Directiva "Seveso 2". Entre as importantes alterações introduzidas por esta nova directiva, referiremos o facto de as novas exigências passarem a incidir também no ordenamento do território como elemento integrante da prevenção de acidentes graves, em coerência, aliás, com a sua preocupação de se focalizar na protecção do ambiente.

Mas a grande alteração em relação à Directiva "Seveso 1" diz respeito ao modo como passa a ser considerada a informação e a comunicação públicas. Em muitos dos artigos da directiva "Seveso 2", em particular no seu artigo 13º, consagra-se o reconhecimento de um papel activo da população que desenha um "direito à participação", mesmo se ainda embrionário.

A Directiva "Seveso 2" foi, por sua vez, alterada, em 2003, pela Directiva 2003/105/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 2003 ("Seveso 3"). A motivar as alterações esteve, entre outros, o acidente, em 21 de Setembro de 2001, na fábrica AZF em Tolosa, uma instalação classificada como "Seveso". Esta directiva passa a incluir as operações de processamento e armazenamento das matérias minerais realizadas pelas indústrias extractivas que envolvam substâncias perigosas e a inovação mais relevante diz, sobretudo, respeito ao alargamento do cumprimento das obrigações de gestão às empresas subcontratadas que trabalhem nos estabelecimentos abrangidos pela normativa "Seveso".

Com as Directivas "Seveso 2 e 3" a concepção da gestão dos riscos desta natureza transformou-se, na medida em que um problema técnico reservado, em princípio, aos especialistas, foi sendo progressivamente configurado e instituído enquanto problema de governance (De Marchi, Pellizzoni & Ungaro, 2001). E, no caso da União Europeia, enquanto questões de 'governação' relativas à "livre circulação de trabalhadores e política social; condições de trabalho; segurança dos trabalhadores; ambiente; consumidores e protecção da saúde; poluição e perturbações; substâncias químicas, riscos industriais e biotecnologia".

BIBLIOGRAFIA

Baccarelli, A., Giacomini, S.M., Corbetta, C., Landi, M.T., Bonzini, M., Consonni, D., Grillo, P., Patterson, D.G., Pesatori, A.C. & Bertazzi, P.A. (2008). Neonatal Thyroid Function in Seveso 25 Years after Maternal Exposure to Dioxin, *PLoS Medicine,* 5 (7): e161, 1133-1142.

Bagnasco, A. (1977). *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano*. Bologna: Il Mulino.

Callon, M., Barthe, Y. & Lascoumes, P. (2001). *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique,* Paris: Seuil.

Centemeri, L. (2006). *Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione,* Milano: Bruno Mondadori.

Centemeri, L. (2010). The Seveso disaster's legacy, in M. Armiero, M. Hall (dir.), *Nature and History in Modern Italy.* Athens (OH): Ohio University Press & Swallow Press, pp. 251-273.

Centemeri, L. (forthcoming). What kind of knowledge is needed about toxicant-related health issues? Some lessons drawn from the Seveso dioxin case, in S. Boudia e N. Jas, *Powerless Science? The Making of the Toxic World in the Twentieth Century,* Oxford and New York: Berghahn Books.

Consonni, D., Pesatori, A.C., Zocchetti, C., Sindaco, R., Cavalieri D'Oro, L., Rubagotti, M. & Bertazzi, P.A. (2008). Mortality in a Population Exposed to Dioxin after the Seveso, Italy, Accident in 1976: 25 Years of Follow-Up, *American Journal of Epidemiology, 167,* 847-858.

Conti, L. (1977). *Visto da Seveso: l'evento straordinario e l'ordinaria amministrazione,* Milano: Feltrinelli.

De Marchi, B., Pellizzoni, L. & Ungaro, D. (2001). *Il rischio ambientale,* Bologna: Il Mulino. Diamanti, I. (2009). Mappe dell'Italia politica, Bologna: Il Mulino.

Eijndhoven, J. van (1994). "Disaster prevention in Europe." in S. Jasanoff (dir.), *Learning from disaster. Risk Management After Bophal*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 113-132.

Eskenazi, B., Mocarelli, P., Warner, M., Samuels, S., Needham, L., Patterson, D., Brambilla, P., Gethoux, P.M., Turner, W., Casalini, S., Cazzaniga, M. & Chee, W.Y. (2001). Seveso Women's Health Study: Does Zone of Residence Predict Individual TCDD Exposure? *Chemosphere, 43,* 937-942.

Ferrara, M. (1977). *Le donne di Seveso,* Roma: Editori Riuniti. Fratter, M. (2006). *Memorie da sotto il bosco,* Milano: Auditorium.

Otway, H. (1990). Communicating with the public about major hazards: challenges for European research, in H.B.F. Gow, H. Otway (a cura di), *Communicating with the public,* New York: Elsevier.

Otway, H. & Amendola, A. (1989). Major hazard information policy in the European Community: Implications for risk analysis, *Risk Analysis, 9, 4,* 505-512.

Steenland, K., Bertazzi, P. A. Maccarelli, A. & Kogevinas, M. (2004). Dioxin Revisited: Developments Since the 1997 IARC Classification of Dioxin as a Human Carcinogen, *Environmental Health Perspectives, 112(13),* 1265-1268.

Mocarelli P. (2001). Seveso: A Teaching Story, *Chemosphere, 43,* 391-402.

Sambeth, J. (2004). *Zwischenfall in Seveso,* Zurich: Unionsverlag

Zedda,S. (1976). La lezione della cloracne, in AA.VV. Icmesa. *Una rapina di salute, di lavoro e di territorio,* Milano: Mazzotta.

NOTAS

[1] Sobre o "distrito industrial" remeto para o trabalho fundador de Bagnasco (1977). Sobre o mapa político de Itália e a sua evolução, com a divisão que permaneceu até ao inicio dos anos noventa entre regiões "vermelhas" (governo do Partido Comunista) e regiões "brancas" (governo da Democracia Cristã), remeto para Diamanti (2009).

[2] A 2,3,7,8-tetraclorodibenzo-p-dioxina (TCDD), conhecida como a dioxina de Seveso, é um subproduto de várias reacções químicas e processos de combustão à base de cloro orgânico.
[3] Relatório conclusivo da Comissão Parlamentar de inquérito sobre a fuga de substâncias tóxicas que ocorreu em 10 de Julho de 1976 nas instalações da ICMESA e sobre os potenciais riscos para a saúde e para o ambiente derivados das actividades industriais, Actos Parlamentares, VII legislatura, doc. XXIII, n.6, 1978; veja-se também o livro auto-biográfico do ex-director técnico Givaudan Jörg Sambeth (2004).
[4] A Zona A (108 hectares) foi evacuada; a Zona B (269 hectares, 4.600 habitantes) não foi evacuada dado que as concentrações registadas da dioxina foram consideradas como sendo compatíveis com a possibilidade de continuar a habitar o território. Os habitantes foram obrigados a respeitar normas de conduta muito estritas; a Zona de Respeito (1.430 hectares, 31.800 habitantes) não foi evacuada, porque as concentrações de dioxina eram muito limitadas. Apesar disso, os seus habitantes tiveram que seguir algumas normas de precaução.
[5] A interrupção voluntária da gravidez é despenalizada com a Lei 194 de 1978.
[6] Sobre a redacção dos painéis remeto para Centemeri (2006, 2010). Os painéis podem ser consultados no site: http://www.boscodellequerce.it/pubblicazioni/Informazioni/ Informazioni.asp?ID_M=178
[7] É com o Acto Único de 1986, que modifica o Tratado CEE, que são fixados os fundamentos jurídico-políticos da intervenção da Comunidade Económica Europeia em matéria ambiental (artigos 130°r, 130°s e 130°t).

AUTOR

LAURA CENTEMERI
Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra,
Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087, 3001-401 Coimbra, Portugal

Texto original publicado em 2010.

Seveso: el desastre y la Directiva

Laura Centemeri

Séveso es un pequeño Municipio italiano, situado cerca de 22 km al norte de Milán, ciudad capital de la región de Lombardía. Séveso es parte del denominado "Distrito del Mueble" de Brianza, un territorio con tradición católica que se refleja en su cultura y su política [1].

El nombre Séveso está asociado, en Italia y en Europa, al accidente industrial que aconteció el 10 de Julio de 1976, causando una contaminación con Dioxina en gran parte de su territorio y a los Municipios limítrofes de Cesano Maderno, Desio y Meda. Estamos haciendo alusión a la mayor exposición de TCDD [2], registrada hasta el momento a una población humana (Eskenazi y col., 2001). Todavía hoy se efectúan estudios epidemiológicos para analizar las consecuencias sanitarias del accidente. Séveso le dio nombre a la Directiva Europea sobre Riesgos de Accidentes Graves (Directiva 82/501/ CEE del 24 de Junio de 1982).

1. El desastre

El accidente que dio origen al desastre de Séveso ocurrió en la fábrica de químicos ICEMSA, situada en Meda. La fábrica era propiedad de la multinacional farmacéutica suiza Roche. El sábado 10 de Julio de 1976, alrededor de las 12:30pm, el reactor donde se producía el triclorofenol, un componente intermedio utilizado en la preparación de herbicidas y de una sustancia antibacteriana (el hexaclorofeno), liberó una nube tóxica de dioxina y otros contaminantes como consecuencia de una reacción exotérmica inesperada. La nube depositó estos venenos sobre el territorio compuesto por Meda, Cesano Maderno, Desio y Séveso. Debido a la dirección del viento, el territorio de Séveso fue el más alcanzado.

De acuerdo a la Comisión Parlamentar que investigó el desastre de Séveso, el accidente estuvo directamente relacionado con la falta de inversiones adecuadas para la seguridad de las instalaciones de la fábrica [3]. Roche estaba al tanto de los riesgos de la producción de triclorofenol que ya habían acontecido en casos anteriores de accidentes industriales. Riesgos que se derivaban de la dioxina, sustancia que se produce como residuo durante la transformación de triclorofenol.

En 1976 los estudios epidemiológicos sobre los efectos de la dioxina eran pocos y se limitaban a casos de obreros (hombres y adultos)

expuestos accidentalmente a elevadas concentraciones de dioxina (Zedda, 1976), y evidenciaban, a pesar de esto, la existencia de efectos extremadamente nocivos de esta sustancia sobre la salud humana. La contaminación de todo un territorio y su población era un evento sin precedentes. Además, no existía cómo medir la presencia de dioxinas en el cuerpo humano (Mocarelli, 2001). De esta forma, estaban frente a una condición de "incertidumbre radical" (Callon Barthe & Lascoumes, 2001) sobre la extensión y posibles consecuencias de la contaminación. Estas consecuencias, sin embargo, ya se concebían como catastróficas.

La catástrofe no se reconoció de inmediato. Los habitantes de Séveso y de Meda estaban acostumbrados a los olores molestos emitidos a veces por la que irónicamente había sido bautizada como "la fábrica de los perfumes". Entonces ocurrió una "semana de silencio" (Fratter, 2006), Roche por fin anunció el 19 de Julio que el accidente de ICMESA había causado una fuga de dioxina y sugirió la evacuación de la población del área más gravemente afectada. Los responsables de dar respuesta a la crisis fueron las autoridades de la Región de Lombardía, con el apoyo de las autoridades estatales.

La evacuación comenzó el 24 de Julio, 736 habitantes de Séveso y de Meda fueron obligados a dejar sus casas, sin la posibilidad de llevar consigo cualquier objeto personal. De ellos, 200 no pudieron regresar a sus casas, que fueron destruidas durante los trabajos de limpieza. Paralelamente, una Comisión de Especialistas dividió el territorio afectado en "zonas de riesgo" basado en la trayectoria estimada de la nube, pero, sobre todo, teniendo como referencia los criterios de factibilidad y sustentabilidad social de una evacuación de gran tamaño [4]. El resultado fue una cartografía de la contaminación en la que las zonas de riesgo eral delimitadas por líneas rectas, coincidiendo con los límites administrativos o naturales, lo que hizo que los ciudadanos tuviesen dudas sobre la lógica que estaba por detrás del uso de estos criterios.

Sin embargo, el tema que suscitó más conflicto fue la decisión de las autoridades regionales de autorizar abortos terapéuticos a las mujeres embarazadas (que se encontraban en el límite del tercer mes de gestación) residentes en la zona contaminada; teniendo de base a los

posibles efectos teratógenos de la dioxina. En aquel tiempo, el debate sobre la despenalización del aborto estaba en el centro de la escena política italiana. El caso de Séveso catalizó la atención de los principales actores del conflicto, lo que hizo que fuese todavía más trágico y sufrido el dilema para algunas mujeres de Séveso, en un ambiente que, recordemos, tenía una fuerte componente católica (Ferrara, 1977) [5].

La forma en que la Región de Lombardía respondió a la crisis estuvo marcada por un elevado grado de centralización en la decisión. Se crearon Comisiones de Especialistas encargadas de proporcionar las soluciones necesarias fundadas en decisiones unánimes. El Consejo Regional pretendía con esto poder limitarse a ratificar la decisión técnica. De este modo, cuestiones de naturaleza inextricablemente política, científica y social, se redujeron a problemas técnicos (Conti, 1977).

La centralización de la decisión, así como su bajo nivel de democracia, explican los conflictos que surgieron al momento de la implementación de las medidas tomadas, vistos como resistencias por parte de la población. La necesidad de una mayor participación de la población afectada por la decisión, se reivindicó tanto por los movimientos sociales nacionales, movilizados en Séveso para denunciar los costos del capitalismo usando un discurso de crítica social; como por las Comisiones espontáneas de ciudadanos, creadas, en la mayoría de los casos, alrededor de las parroquias del territorio. Los Movimientos Nacionales y las Comisiones espontáneas se dividían, sin embargo, en el tema de los abortos terapéuticos, cuestión que acabó monopolizando el espacio público (Centemeri, 2006).

Donde los Movimientos y las Comisiones se unieron, fue en la respuesta a la decisión de la Región de Lombardía de construir en la Zona A un incinerador donde serían quemados los restos derivados de los trabajos de descontaminación. Los ciudadanos, en cambio, presentaron un proyecto para enterrar los residuos en dos vertederos sanitarios especiales a ser construidos en la Zona A, pues su deseo era ver a la Zona A transformada en un parque urbano. Después de dos años de conflicto, la Región de Lombardía decidió apoyar el proyecto de los ciudadanos.

Entre 1981 y 1984 se cavaron dos vertederos en la Zona A y la descontaminación se terminó en Diciembre de 1985. En 1984 comenzaron los

trabajos para reforestar la Zona A, transformándola en un parque urbano – el "Bosque de los Robles" – que fue abierto al público en 1996. En el 2004 se inauguró la "Ruta de la Memoria en el Bosque de los Robles", con once paneles que cuentan la historia del desastre y el origen del bosque. Se trata del resultado de un trabajo complejo de escritura colectiva por parte de la comunidad afectada, para la memoria del desastre [6].

Se puede decir que, desde el punto de vista del diálogo entre ciudadanos e instituciones, Séveso no fue un buen ejemplo debido a la alta tasa de conflictos que caracterizó la crisis y la respuesta a la crisis. Sin embargo, la recuperación ambiental del territorio fue un éxito. Paralelamente a la recuperación ambiental, la zona afectada recuperó rápidamente las condiciones socio-económicas que caracterizaban al territorio antes de la contaminación.

Hoy, Séveso es una ciudad donde varias organizaciones y asociaciones se empeñan en actividades de recuperación y valorización ambiental, aunque el desastre continúa presente en la realidad local con el tema las consecuencias sanitarias se mantiene abierto.

La producción científica sobre los efectos de la dioxina en Séveso resultó significativa. Sin embargo, esta producción no fue objeto de discusión entre la población afectada, cuyo grado de participación en los estudios estuvo limitado a responder cuestionarios o a someterse a idas periódicas al médico (Centemeri, *forthcoming*). Además, estos estudios acabaron por marginalizar a los objetivos de salud pública del territorio pues se concentraron, a partir de Séveso, en la exploración de mecanismos biomoleculares que explicaban los peligros de la dioxina en el ser humano.

Los estudios epidemiológicos confirmaron la variedad de los efectos de la dioxina sobre la salud de la población afectada. Variedad que se consideró en términos de grados de gravedad y de frecuencia (Consonni *y col.*, 2008; Baccarelli *y col.*, 2008), apoyando de esta forma a la clasificación que se hizo en 1997 por parte de la International Agency for Research on Cancer (IARC) que reconoció a la dioxina como siendo cancerígena (grupo 1) para el ser humano (Steeland, Bertazzi, Maccarelli & Kogevinas, 2004).

2. La(s) Directiva(s) “Séveso”: gestión de riesgo y governance

El accidente en Séveso fue un evento determinante para la definición de una regulación a nivel europeo sobre riesgos de esta naturaleza, y que acabó por incluirse en la Directiva relacionada con los riesgos de accidentes graves en ciertas actividades industriales (82/501/CEE), conocida como “Séveso 1”.

¿Cómo se explica entonces que la Comunidad Económica Europea, exactamente a seguir el accidente de Séveso, hubiese afirmado la urgencia de una regulación europea sobre riesgos de actividades industriales? Hubo para ello varias razones. Una de las razones más fuertes fue seguramente la naturaleza transnacional del accidente ocurrido en ICMESA, pero también lo fue el hecho de que el accidente ocurriese en Italia, al sur de Europa. Era de conocimiento común en los “medios comunitarios” de Bruselas que la regulación italiana, sobre todo en materia de ambiente y seguridad industrial, estaba atrasada con relación a los países del norte de Europa (van Eijndhoven, 1994).

Sin embargo, el Tratado CEE, en su versión original de 1957, no previa la existencia de poderes y de competencias que permitiesen a la Comisión el tener una iniciativa legislativa en materia de riesgos industriales en el ámbito de una política de tutela ambiental [7]. El camino seguido fue a través de la armonización de las Legislaciones y Reglamentos de los Estados-Miembro sobre este tema, fundamentado por el hecho de que la divergencia existente estaba “provocando una distorsión en las condiciones de competición del mercado común” (Artículo 100º del Tratado). Además, fue a través de esta base legal, que permitió cubrir la carencia de poderes de la CEE en varios dominios, que se adoptaron a partir de 1973 las primeras Directivas concernientes a la defensa del ambiente.

La Directiva ‘Séveso 1’ se concentró en aspectos del “risk management” que se operacionalizaron a través de obligaciones relacionadas con la información. Aquí es donde se ve reflejada la influencia directa del acontecimiento en Séveso: el accidente de ICMESA se considera, de hecho, un “desastre de información” (van Eijndhoven, 1994). La cuestión que se destacó, a partir de la experiencia del accidente, fue la de la falta de información necesaria para que la población afectada y las autori-

dades responsables pudiesen actuar oportunamente después del accidente. De hecho, la Directiva pretendió promover una armonización de los reglamentos nacionales, haciendo de la comunicación un elemento de seguridad fundamental relacionado con este tema.

En este sentido, la parte más innovadora de la Directiva es la que consta en su Artículo 8º, relacionada con la información al público, y que constituye una obligación que puede debilitar el secreto industrial relacionadas con las actividades incluidas. Simultáneamente, la Directiva diseñó una especie de red de información entre las autoridades públicas y las industrias, y entre las industrias y las partes que se encuentran en riesgo potencial (Otway, 1990; Otway y Amendola, 1989).

Debido a nuevos accidentes, y en virtud de las correcciones que se fueron produciendo en la aplicación de las Legislaciones en vigor, se adoptó en 1996 una nueva Directiva (Directiva 96/82/CEE del 9 de Diciembre de 1996) que substituyó a la "Séveso 1" y que fue reconocida como la Directiva "Séveso 2". Entre las modificaciones más importantes que se incluyeron en esta nueva Directiva, aparecieron nuevas demandas que comenzaron a incidir en la planificación del territorio como un elemento integrante en la prevención de accidentes graves, actuando coherentemente con la preocupación por focalizarla en la protección del ambiente.

El verdadero cambio en la Directiva "Séveso 1" estuvo en el modo como se consideró a la información y a la comunicación pública. En muchos de los Artículos de la Directiva "Séveso 2", particularmente en su Artículo 13º, se consagró el reconocimiento de darle a la población un papel activo en su "derecho a la participación", aunque todavía en una etapa embrionaria.

La Directiva "Séveso 2" fue a su vez alterada en el 2003 por la Directiva 2003/105/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 16 de Diciembre del 2003 ("Séveso 3"). El motivo de estos cambios estuvo en el accidente que se produjo el 21 de Septiembre del 2001 en la fábrica de químicos AZF en Tolosa, una instalación clasificada como "Séveso". Esta Directiva pasó a incluir las operaciones de procesamiento y almacenaje de las materias minerales producidas por las industrias extractoras, relacionadas con sustancias peligrosas; y cuya innovación

fundamental fue la de prolongar el cumplimiento de las obligaciones de la gestión a las empresas sub-contratadas que trabajasen en los establecimientos incluidos en la normativa "Séveso".

Con las Directivas "Séveso 2" y "3", el concepto de gestión de riesgos de esta naturaleza se transformó, de un problema técnico reservado, en principio, a los especialistas, configurándose e instituyéndose progresivamente en un problema de governance (De Marchi, Pellizzoni & Ungaro, 2001). Y, en el caso de la Unión Europea, se relacionó con cuestiones de 'Gobierno' como la "libre circulación de trabajadores y la política social, las condiciones de trabajo, la seguridad de los trabajadores, el ambiente, los consumidores y la protección a la salud, la contaminación y las perturbaciones, las sustancias químicas, los riesgos industriales y la biotecnología".

BIBLIOGRAFÍA

Baccarelli, A., Giacomini, S.M., Corbetta, C., Landi, M.T., Bonzini, M., Consonni, D., Grillo, P., Patterson, D.G., Pesatori, A.C. & Bertazzi, P.A. (2008). Neonatal Thyroid Function in Seveso 25 Years after Maternal Exposure to Dioxin, PLoS Medicine, 5 (7): e161, 1133-1142.

Bagnasco, A. (1977). Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano. Bologna: Il Mulino.

Callon, M., Barthe, Y. & Lascoumes, P. (2001). Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique, Paris: Seuil.

Centemeri, L. (2006). Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione, Milano: Bruno Mondadori.

Centemeri, L. (2010). The Seveso disaster's legacy, in M. Armiero, M. Hall (dir.), Nature and History in Modern Italy. Athens (OH): Ohio University Press & Swallow Press, pp. 251-273.

Centemeri, L. (forthcoming). What kind of knowledge is needed about toxicant-related health issues? Some lessons drawn from the Seveso dioxin case, in S. Boudia e N. Jas, Powerless Science? The Making of the Toxic World in the Twentieth Century, Oxford and New York: Berghahn Books.

Consonni, D., Pesatori, A.C., Zocchetti, C., Sindaco, R., Cavalieri D'Oro, L., Rubagotti, M. & Bertazzi,

P.A. (2008). Mortality in a Population Exposed to Dioxin after the Seveso, Italy, Accident in 1976: 25 Years of Follow-Up, American Journal of Epidemiology, 167, 847-858.

Conti, L. (1977). Visto da Seveso: l'evento straordinario e l'ordinaria amministrazione, Milano: Feltrinelli.

De Marchi, B., Pellizzoni, L. & Ungaro, D. (2001). Il rischio ambientale, Bologna: Il Mulino. Diamanti, I. (2009). Mappe dell'Italia politica, Bologna: Il Mulino.

Eijndhoven, J. van (1994). "Disaster prevention in Europe." in S. Jasanoff (dir.), Learning from disaster. Risk Management After Bophal, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 113-132.

Eskenazi, B., Mocarelli, P., Warner, M., Samuels, S., Needham, L., Patterson, D., Brambilla, P., Gethoux, P.M., Turner, W., Casalini, S., Cazzaniga, M. & Chee, W.Y. (2001). Seveso Women's Health Study: Does Zone of Residence Predict Individual TCDD Exposure? Chemosphere, 43, 937-942.

Ferrara, M. (1977). Le donne di Seveso, Roma: Editori Riuniti. Fratter, M. (2006). Memorie da sotto il bosco, Milano: Auditorium.

Otway, H. (1990). Communicating with the public about major hazards: challenges for European research, in H.B.F. Gow, H. Otway (a cura di), Communicating with the public, New York: Elsevier.

Otway, H. & Amendola, A. (1989). Major hazard information policy in the European Community: Implications for risk analysis, Risk Analysis, 9, 4, 505-512.

Steenland, K., Bertazzi, P. A. Maccarelli, A. & Kogevinas, M. (2004). Dioxin Revisited: Developments Since the 1997 IARC Classification of Dioxin as a Human Carcinogen, Environmental Health Perspectives, 112(13), 1265-1268.

Mocarelli P. (2001). Seveso: A Teaching Story, Chemosphere, 43, 391-402. Sambeth, J. (2004). Zwischenfall in Seveso, Zurich: Unionsverlag

Zedda,S. (1976). La lezione della cloracne, in AA.VV. Icmesa. Una rapina di salute, di lavoro e di territorio, Milano: Mazzotta.

NOTAS

[1] Sobre el “Distrito Industrial”, ver el trabajo fundador de Bagnasco (1977). Sobre el mapa político de Italia y su desarrollo relacionado con la división que se mantuvo hasta inicios de los años noventa en regiones “rojas” (donde gobernaba el Partido Comunista) y regiones “blancas” (donde gobernaba la Democracia Cristiana), ver en Diamanti (2009).
[2] La 2,3,7,8-tetraclorodibenzo-p-dioxina (TCDD), conocida como Dioxina de Séveso, es un subproducto de varias reacciones químicas y procesos de combustión a base de cloro orgánico.
[3] Informe concluyente de la Comisión Parlamentar de investigación sobre la fuga de sustancias tóxicas ocurrido el 10 de Julio de 1976 en las instalaciones de ICMESA y sobre los riesgos potenciales para la salud y el ambiente, que se derivan de actividades industriales: Actos Parlamentares, VII legislautra, doc. XXIII, n.6, 1978; véase también el libro autobiográfico del Ex- director Técnico Givaudan Jörg Sambeth (2004).
[4] La Zona A (108 hectáreas) fue evacuada. La Zona B (269 hectáreas, 4 600 habitantes) no fue evacuada debido a que las concentraciones de dioxina registradas fueron consideradas como compatibles con la posibilidad de continuar habitando el territorio. Los habitantes fueron obligados a respetar estrictas normas de conducta. La Zona de Respeto (1 430 hectáreas, 31 800 habitantes) no fue evacuada, porque las concentraciones de dioxina eran limitadas. Sin embargo, sus habitantes tuvieron que seguir algunas normas de precaución.
[5] La interrupción voluntaria del embarazo fue despenalizada con la Ley 194 de 1978.
[6] Acerca de la redacción de los paneles del recorrido de la memoria, ver en Centemeri (2006, 2010). Los paneles puede consultarse en el sitio web: http://www.boscodellequerce.it/ pubblicazioni/Informazioni/Informazioni.asp?ID_M=178
[7] Es con el Acto Único de 1986, que modifica el Tratado CEE, donde se fijan los fundamentos jurídicos para la intervención de la Comunidad Europea en materia ambiental (Artículos 130r, 130s y 130t).

AUTOR

LAURA CENTEMERI
Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra
Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087, 3001-401 Coimbra, Portugal

Texto original publicado en 2010.

T

Tempo
Denise Alvarez

O tempo nas situações de trabalho assemelha-se a uma espécie de ecologia temporal, num conjunto de tempos embutidos e entrecruzados (Grossin, 1996). Por isso talvez seja mais apropriado não falar *do tempo*, como é tradição na filosofia, e sim *dos tempos*, de temporalidades heterogêneas. Há um convívio simultâneo entre um tempo único, linear, seqüencial, homogêneo, *tempo espacializado* medido pela sucessão de instantes materializados no relógio e um outro que estabelece laços e ligações, que percorre diferentes temporalidades simultaneamente, um *tempo-devir* - qualitativo e psicológico -, entendido como duração. O primeiro apresenta critérios precisos: deve ser reprodutível, regular, mecânico, neutro, definido com uma seqüência de instantes separados por espaços equivalentes. Funcionalmente, o *tempo espacializado* serve para: 1) quantificar, pois introduz-se o cálculo e a medição do tempo; 2) *regular* conjuntos de interações da sociedade permitindo que processos qualitativamente heterogêneos tornem-se possíveis pela noção de "encontro" (entre pessoas, entre um trem e um grupo etc); 3) *orientar* a sociedade e as pessoas possibilitando a previsão (processo de datação introduzido pelo calendário). Esse tempo será sempre o mesmo: nenhum segundo (ou datação) tem mais valor que outro. São os acontecimentos que situamos nesse tempo que estão carregados de valor e de sentido (Zarifian, 2002).

Esse *tempo espacializado*, denominado por Elias (1998) como um *símbolo social*, apóia-se na definição consensual de uma norma que estabelece a duração (anual, semanal, diária) do trabalho e das pausas (de descanso ou de férias) postulando ainda, implicitamente, uma estabilidade do funcionamento humano, sejam quais forem as horas e as durações do trabalho (Quéinnec, 2007). Entretanto, para enfrentar o desafio de considerar as pessoas nos mundos do trabalho, e as temporalidades nelas presentes, é necessário considerar o conjunto dos outros movimentos possíveis. Ou seja, impõe-se um tempo relacional da duração, um *tempo-devir*. De acordo com uma visão antropocêntrica Quéinnec (2007) identifica quatro componentes do tempo profissional: tempo *dentro do trabalho*, que diz respeito às exigências temporais das tarefas e à dinâmica dos processos técnicos; tempo *de* trabalho, concernente ao contrato de trabalho, à definição das durações e horários

da atividade profissional; tempo *do* trabalho, que delimita a distribuição de espaços do trabalho e de não-trabalho configurando-se no uso do tempo; tempo *no* trabalho que diz respeito às características temporais do funcionamento humano.

Considerando essas visões do tempo, falar sobre a relação tempo e trabalho obriga-nos ao uso da noção (ou do conceito) de tempo no plural. Os componentes dentro *do*, *de*, *do* e *no* trabalho colocam aqueles que trabalham em situações conflituosas, que requerem a mobilização de adequações e estratégias para atender às solicitações do processo de produção em foco. Conflitos que devem ser percebidos na atividade e nas construções de saúde do corpo-si, (cf vocabulário da ergologia) e que abarcam tanto o plano físico, como o psíquico e o social. É essa ecologia temporal que está presente nos mundos do trabalho.

Primeira pista de reflexão: mudanças nas organizações e flexibilização

Pensar essa ecologia remete à reflexão sobre o tempo nas sociedades contemporâneas, pois nos mundos do trabalho as normas temporais também têm se modificado. A norma temporal dita fordista, consolidada no contexto industrial por intermédio de uma combinação complexa entre formas de estabilização de mão-de-obra, delimitação do espaço e do tempo de trabalho e racionalização taylorista da produção, talvez não continue sendo hegemônica no século XXI. A partir dos anos 80 e 90 do século XX tem havido uma tendência crescente à diversificação dos tempos de trabalho, inseparável daquela mais geral das formas de emprego/salariato. Durante as últimas décadas, outras possibilidades se apresentaram, uma vez que em espaços significativos dos mundos do trabalho, este processo tem se tornado ainda mais complexo, a diversificação dos interesses dos empregadores encaminham-se para a busca de flexibilidade e há uma clara modificação da composição do assalariado graças, dentre outros fatores, ao aumento das qualificações disponíveis e do emprego feminino. Essas mudanças parecem tornar mais pertinente a noção de *disponibilidade temporal* (Martinez, 2007) que representaria, tal-

vez de maneira mais adequada, as tentativas de sincronização das atividades produtivas e os processos de diferenciação do assalariado. Verifica-se uma individualização do tempo e uma tendência a anualização de horas trabalhadas e de descanso reveladas em arranjos diversos como contratos de tempo parcial, horários de trabalho não usuais, banco de horas etc. Assim, os marcos temporais podem estar mais fluidos, entretanto, quer se conte ou não o tempo de trabalho, a eficácia da organização apóia-se basicamente na disponibilidade temporal (em todos os planos) e na implicação subjetiva dos trabalhadores (e o tempo tem um potencial decisivo como doador de sentido). De tal maneira que as formas de disponibilidade temporal e de aceitação das condições laborais são cada vez mais determinantes no funcionamento do mercado de trabalho e na divisão social e sexuada do emprego (Alaluf, 2000). Essa constatação convoca a necessidade de articulação entre *tempo-devir* e *tempo espacializado*.

Segunda pista de reflexão: pólos da ecologia temporal

Na perspectiva ergológica, Schwartz e Durrive (2207) definem a história humana como sendo um espaço de três pólos (da gestão, do mercado e do direito). O primeiro pólo, o da gestão, referente à atividade humana, seria o espaço das dramáticas de uso de si, dos debates de normas, das gestões *do* e *no* trabalho. O segundo pólo, na sociedade em que vivemos, é orientado por valores mercantis, do mercado e tem grande peso na reconfiguração do conjunto da vida (social, política, cultural), com valores dimensionados. O terceiro pólo é o espaço onde estão em jogo valores que não são mensuráveis em quantidades: bem-estar da população, seus acessos aos cuidados, o desenvolvimento da cultura, o bem viver em ambiente – urbano, rural, ou planetário. Entre estes pólos há tensão permanente.

Os três pólos correspondem a três temporalidades distintas mas relacionadas entre si. Dessa forma, nossas sociedades convivem com o desafio permanente de funcionar em tempos-valor diferentes. De acordo com essa configuração, pode-se pensar as temporalidades vividas em situações de trabalho (Schwartz & Alvarez, 2001).

O pólo do mercado e a temporalidade mercantil:

Nela parece haver incompatibilidade entre os ritmos da vida individual e objetiva e os tempos de trabalho apreendidos como mercadoria *(tempo espacializado)*. Sustentando esta opacificação extrema, encontra-se o tempo das circulações financeiras, das redes desterritorializadas, dos mercados conectados, do curso instantâneo das taxas de câmbio, das ações, dos produtos derivados, que funcionam em tempos cada vez mais curtos e que parecem ter largado todas as amarras com as outras temporalidades da vida. Entretanto, encontra-se aí também a gestação de um outro tempo-valor, pois se verifica que as renovações teóricas nas relações de mercado passaram a considerar o tempo como fator de incerteza. Vemos se infiltrar aí, nas relações econômicas, uma temporalidade processual, um tempo de acontecimentos, *tempo-devir* fazendo-nos crer que, possivelmente, o tempo do mercado deva negociar compromissos com outros tempos-valores diferentes dos seus. Se não for assim, como analisar a "relação de serviço" e dos valores aí envolvidos, onde o tempo pode influir de maneira significativa como fator de qualidade na prestação de serviço (Zarifian & Gadrey, 2002). A execução de modo eficaz, que se manifesta no menor índice de perdas e de retrabalho, importante quando se lidam com equipamentos e materiais de alto custo financeiro, por exemplo, torna-se um componente importante na avaliação de qualidade, já que o não atendimento resulta em uma grande perda financeira. Assim, um dos conflitos presentes na prestação de serviço é a questão do prazo versus custo da operação versus integridade do sistema. Nessa equação, o fator tempo está presente também na possibilidade de "fazer correto na primeira vez", o que nos remete às competências e ao pólo da atividade.

O pólo da atividade e a temporalidade ergológica:

"Fazer correto na primeira vez" evoca as competências (Zarifian & Gadrey, 2002), aos ingredientes que a compõem, alquimia delicada e sofisticada (Schwartz,1998). A expressão nos remete à inteligência do

kayrós, essa gestão do instante - bom momento para decidir e fazer - cópia não conforme do real que supõe a escolha de pontos de atenção, de vigilância, de colaborações preferenciais, de escolhas de comunicação e transmissão, de esboços de mundo e de bens comuns no coração da atividade que vão permitir o agir em competência. A atividade tem sempre algo de não previsto. Ela é potencialmente micro "re-criadora". Dessa perspectiva, a noção de competência deve considerar pelo menos três elementos que não se articulam facilmente: 1) o das normas antecedentes, que enquadra fortemente toda situação de trabalho; 2) o do histórico e incessantemente inédito; 3) uma dimensão de valores, que deve justamente gerir o inédito, realizar escolhas. São dimensões heterogêneas e incomensuráveis: incomparáveis. Em todas elas encontramos ingredientes e temporalidades distintas. Essa temporalidade da atividade, oposta ao tempo do relógio ou a um quadro temporal homogêneo estaria mais conectada a uma relação com a "saúde" que se tenta estabelecer com um meio técnico, humano, econômico, já saturado de normas diversas. Relação essa que recria as normas existentes, maneira encontrada pelo ser vivo de instaurar novas normas em seu meio (Canguilhem, 1995). Nesse movimento inventivo há sempre um reenvio a si mesmo e aos conhecimentos individuais e coletivos adquiridos anteriormente e pelas condições (técnicas, materiais, comerciais, financeiras) que se apresentavam no momento e são postas em prática durante a atividade no trabalho. Aí existe também construção de compromisso que se dá pelas diferentes formas de colocação em patrimônio: de procedimentos, de recursos da fala e comunicacionais, de sinergias locais. Tempo também de ajustamentos aos tempos profissionais e internos de si próprio e dos outros. Retorna-se então às competências, pois há uma variabilidade constitucional do próprio meio que requer que as pessoas recorram à singularidade de suas experiências e nelas encontrem os recursos para enfrentar o que há de inédito na situação, os eventos que convocam o *tempo-devir*. Estes recursos serão a linguagem, os valores, o uso industrioso de si, os outros momentos da vida biológica, psíquica, cultural, as múltiplas circulações que aí existem, um corpo si (Schwartz & Durrive, 2007) mediando e cristalizando um núcleo comum e vago de "competências para viver" que

cada indivíduo põe em prática de maneira diferente (Schwartz,1998). A temporalidade ergológica está presente também nos processos sociotécnicos. Os arcabouços técnicos e tecnológicos que fazem parte do universo das prescrições, possuem ciclos-de-vida, tempos de uso e descarte específicos assim como, necessitam de manutenção e paradas técnicas que, quando não são respeitados, podem converter- se em "modo degradado de funcionamento" (Wisner, 1997) desafiando as normas de segurança e potencializando riscos. Esses aspectos solicitam uma temporalidade que por vezes está desincronizada com as metas produtivas, pressão temporal oriunda do pólo do mercado.

O pólo do político e a temporalidade do bem comum

Interagindo com os dois pólos descritos anteriormente há o pólo do político e do direito. É o pólo do bem comum, dos valores "sem dimensão", espaço propriamente do político, da *politéia*, onde são criados valores sobre os quais debatemos lugar do exercício democrático em nome dos quais deliberamos, legislamos, ou seja, damos-lhes ordem, lidando com as forças que estão atuando no jogo político. Fazem parte deste pólo as leis, regulamentações, políticas públicas que na prática se traduzem por normas antecedentes. Quanto à sua temporalidade, ela será sempre submetida aos tempos mais longos necessários aos debates, quase sempre conflituosos, já que certo número de princípios essenciais (liberdade, igualdade, fraternidade, direitos humanos) deve vigir durante um largo intervalo de tempo nas sociedades democráticas. É desejável também que ela mantenha uma certa independência em relação à temporalidade do mercado para que não se destrua o arcabouço do Direito e das sociedades democráticas (Schwartz & Alvarez, 2001).

Esses pólos e temporalidades podem ser úteis para pensar a atividade nos mundos do trabalho em diferentes setores. Inclusive o da produção acadêmica e do fazer cientifico. Esse 'fazer' científico parece parcialmente consumido e determinado pelos três pólos acima expostos sem estar circunscrito por nenhum deles, apresentando uma temporalidade singular presente também na criação: a cronogênese. Essa

temporalidade está ligada ao processo de produção do conhecimento científico, fruto das relações entre as temporalidades do aion (presente informe que faz jorrar dentro de si o tempo) e do *kairós* (bom momento para decidir e fazer). No processo de trabalho científico é preciso se deixar estar nesses momentos "informes" quando uma idéia ainda não se formou projeto. Por outro lado, é também preciso tomar caminhos e decidir. Estas duas temporalidades, identificadas como o que permite a formalização de uma "idéia" em investigação científica, estão em constante relação (ora em concordância, ora em discordância) com a temporalidade econômica (que apresenta dentre outros aspectos a busca pela produtividade, o atendimento à demandas comerciais), a temporalidade da atividade (no constante "ir e vir" na busca de resultados) e a temporalidade do bem comum (a avaliação do retorno das descobertas científicas para o uso em sociedade). É possível que a atividade de produção científica solicite a coexistência com esse tempo que é vivido concomitantemente como *potência positiva*, como *ansiedade* e como *frustração* pelos pesquisadores.

BIBLIOGRAFIA

Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In: G. de Terssac et D.G. Tremblay (dirs), *Où va le temps de travail?* pp. 204-216. Toulouse: Octarès.

Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico.* Rio de Janeiro: Forense Universitária. Elias, N. (1998). *Sobre o tempo.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps, introduction à l'écologie temporelle,* Toulouse: Octarès.

Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho (resumo). *Laboreal, 3, (2),* 85-87. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56o TV6582234;4;8355:36;2

Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal, 3 (2),* 90-91. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV658223433547

Schwartz,Y. et Alvarez, D. (2001). Concordance et discordance des temps: le travail, le marché, le politique et le temps du travail scientifique. *Revue de philosophie économique, 2001/1,* n.3, pp. 35-66.

Schwartz Y. (1998) Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. Campinas: *Educação & Sociedade, ano 19, n.65,* pp. 101-139, Dez/98.

Schwartz Y. e Durrive, L. (2007)(Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Athayde, M.; Brito, J. et al. (Trads). Niterói: Eduff.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie, vers un monde industriel pluricentrique,* Toulouse: Octarès.

Zarifian, P. et Gadrey, J. (2002) *L'émergence d'un modèle du service: enjeux et realités,* Paris: Liaisons.

Zarifian, P. (2002). O tempo do trabalho: o tempo-devir frente ao tempo espacializado. *Tempo soc. [online]. vol. 14,* n.2, pp. 1-18.

AUTOR

DENISE ALVAREZ
Universidade Federal Fluminense
Escola de Engenharia
Departamento de Engenharia de Produção
Rua Passo da Pátria, 156 Bloco D sala 306
São Domingos, Niterói Rio de Janeiro Brasil, 24210-240

Texto original publicado em 2010.

Tiempo
Denise Alvarez

El tiempo en las situaciones de trabajo es semejante a una especie de ecología temporal, como un conjunto de tiempos embutidos y entrecruzados (Grossin, 1996). Talvez, por eso sea más apropiado no hablar *del tiempo*, como ha sido una tradición filosófica, sino de *los tiempos*, de las temporalidades heterogéneas. Existe una convivencia simultánea entre el tiempo único, linear, secuencial, homogéneo, *el tiempo espacializado*, medido por la sucesión de instantes materializados en el reloj; y el tiempo que establece lazos y conexiones, que recorre diferentes temporalidades de forma simultánea, *el tiempo-devenir* – cualitativo y psicológico –, entendido como duración. El primero cuenta con criterios precisos: debe ser reproducible, regular, mecánico, neutro, definido como una secuencia de instantes separados por espacios equivalentes. Funcionalmente, el *tiempo espacializado* sirve para: 1) *cuantificar*, pues introduce el cálculo en la medición del tiempo; 2) *regular* los conjuntos de interacciones sociales, permitiendo que los procesos que son cualitativamente heterogéneos se hagan posibles, teniendo en cuenta la noción de "encuentro" (entre las personas, entre un tren y un grupo, etc.); 3) y *orientar* a la sociedad y a las personas posibilitando a la previsión (al proceso de datación introducido por el calendario). Este tiempo siempre será el mismo: ningún segundo (o datación) va a tener más valor que el otro. Son los eventos que colocamos en este tiempo que van a estar cargados de valor y de sentido (Zarifian, 2002).

Este *tiempo espacializado*, denominado por Elias (1998) como un *símbolo social*, se apoya en la definición consensual de ser una norma que establece la duración (anual, semanal, diaria) del trabajo y de las pausas (por descanso o por vacaciones), proponiendo, además, de forma implícita, una estabilidad del funcionamiento humano, sean cuales sean las horas y las duraciones del trabajo (Quéinnec, 2007). Mientras tanto, para enfrentar el reto de considerar a las personas en los espacios de trabajo, y a las temporalidades presentes en ellos, tenemos que considerar al conjunto de otros movimientos posibles. O sea, se impone un tiempo que relacione las duraciones, un *tiempo-devenir*. De acuerdo con una visión antropocéntrica, Quéinnec (2007) identifica cuatro componentes en el tiempo laboral: el tiempo dentro del trabajo, que se relaciona con las exigencias temporales de las tareas y con la dinámica

de los procesos técnicos; *el tiempo de trabajo*, correspondiente con el contrato de trabajo, con la definición de duraciones y horarios de la actividad laboral; el tiempo del trabajo, que delimita la distribución de espacios de trabajo y de no-trabajo, configurándose de acuerdo al uso del tiempo; y el tiempo *en el* trabajo, que incluye las características temporales del funcionamiento humano.

Considerando estas visiones relacionadas con el tiempo, el hablar de la relación entre el tiempo y el trabajo nos obliga al uso de la noción (o del concepto) del tiempo en el plural. Las formas *dentro del*, *de*, *del* y *en el* trabajo, colocan a los trabajadores en situaciones de conflicto, obligándolos a movilizar estrategias y formas de adaptación para dar respuesta a las demandas del proceso de producción que se está desarrollando. Conflictos que derivan de la actividad y de las condiciones de salud del corpo-si (cf. vocabulario de la ergología) y que abarcan tanto al plano físico, como al psicológico y al social. Precisamente esta ecología temporal es la que se encuentra presente en los mundos laborales.

Primera pista para la reflexión: cambios en las organizaciones y flexibilización

Pensar en este tipo de ecología remete a la reflexión sobre el tiempo en las sociedades contemporáneas, pues en los mundos laborales, las normas temporales también han cambiado. La norma temporal denominada Fordista, consolidada en el contexto industrial por la intervención de una combinación compleja entre las formas de estabilización de la mano de obra y la delimitación del espacio y del tiempo del trabajo; y la racionalización Taylorista de producción, puede que no continúen siendo hegemónicas en el Siglo XXI. A partir de los años 80 y 90 del Siglo XX hubo una tendencia creciente a la diversificación de los tiempos de trabajo, inseparable de la forma más general de empleo/salario. Durante las últimas décadas, otras alternativas aparecieron, siempre en espacios significativos de los mundos laborales, haciendo al proceso todavía más complejo, diversificando los intereses de los empleadores que se encaminaron hacia la búsqueda de la flexibilidad, existiendo

una clara modificación de la composición del asalariado gracias, entre otros factores, al aumento de las calificaciones disponibles y del empleo femenino. Estos cambios hicieron más pertinente a la noción de *disponibilidad de tiempo* (Martinez, 2007), representando adecuadamente a las tentativas de sincronización de las actividades productivas y de los procesos de diferenciación del asalariado. Se manifestó una individualización del tiempo y una tendencia a anualizar las horas de trabajo y de descanso, presentadas en diversos arreglos como el contrato por tiempo determinado, las horas de trabajo extra, el banco de horas, etc. De este modo, las referencias temporales pudieron ser más fluidas y, sin embargo, ya sea contando o no el tiempo de trabajo, la eficacia de la organización se apoyó básicamente en la disponibilidad de tiempo (en todos los aspectos) y en la implicación subjetiva de los trabajadores (donde el tiempo tuvo un potencial decisivo como dador de sentido). De manera que las formas de disponibilidad de tiempo y de aceptación de las condiciones laborales fueron cada vez más determinantes para el funcionamiento del mercado de trabajo y en la división social y sexual del empleo (Alaluf, 2000). Este hecho trajo la necesidad de una articulación entre el tiempo-devenir y el *tiempo espacializado*.

Segunda pista para la reflexión: polos de la ecología temporal

De acuerdo con la perspectiva ergológica, Schwartz y Durrive (2007) definieron a la historia humana como un espacio con tres polos: la gestión, el mercado y el derecho. El primer polo, el de la gestión, se refiere a la actividad humana y es el espacio dramático del uso de sí, de los debates sobre las normas, de las gestiones *del y en el* trabajo. El segundo polo, en el de la sociedad en que vivimos, está orientado hacia los valores mercantiles, el mercado, y tiene un peso importante en la reconfiguración del conjunto de la vida (social, política, cultural) con los valores dimensionados. El tercer polo es el espacio donde están en juego los valores que no se consiguen medir en cantidades como el bienestar de la población, el acceso a los cuidados, el desarrollo de la cultura, el buen vivir en el ambiente – humano, rural o del planeta. Entre estos tres polos existe una tensión de forma permanente.

Los tres polos se corresponden con tres temporalidades diferentes, pero relacionadas entre ellas. De esta forma, nuestras sociedades conviven con el reto permanente de funcionar en tiempos-valor diferentes. De acuerdo con esta configuración, pueden pensarse los tiempos vividos en situaciones de trabajo (Schwartz & Alvarez, 2001).

El polo del mercado y de la temporalidad mercantil:

En la temporalidad mercantil parece haber una incompatibilidad entre los ritmos de la vida individual y objetiva, y los tiempos de trabajo aprendidos como mercancía *(tiempo espacializado)*. Apoyando esta situación extrema, se encuentra el tiempo de las circulaciones financieras, de las redes sin fronteras, de los mercados conectados, del curso instantáneo de las tasas de cambio, de las acciones, de los productos derivados; que funcionan en espacios de tiempo cada vez más cortos y que parecen haber soltado sus amarras a otras temporalidades de la vida. Mientras tanto, también encontramos la gestión de otro tiempo-valor, pues quedó demostrado que las renovaciones teóricas en las relaciones mercantiles consideran al tiempo como un factor de inseguridad. Podemos filtrar, entonces, en las relaciones económicas, una temporalidad procesal, un tiempo de acontecimientos, un *tiempo-devenir* que nos hace creer que, probablemente, el tiempo del mercado deba negociar compromisos con otros tiempos-valores diferentes a los suyos. Si no fuese así, cómo podríamos analizar la "relación de servicio" y de los valores involucrados, donde el tiempo puede influir de manera significativa como elemento de calidad en la prestación del servicio (Zarifian & Gadrey, 2002). La ejecución de forma eficaz, que se manifiesta en el menor índice de pérdidas y de repeticiones, y que es importante cuando estamos tratando con equipos y materiales de alto costo financiero, por ejemplo, resulta un componente importante para la evaluación de la calidad, pues el no hacerlo trae como consecuencia grandes pérdidas financieras. De este modo, uno de los conflictos presentes cuando se hace un servicio radica en el tema de los plazos versus los costos de las operaciones versus la integridad del sistema. En esta ecuación, el factor tiempo está presente también en la posibi-

lidad de “hacer las cosas bien de la primera vez”, lo que nos lleva a las competencias y al polo de la actividad.

El polo de la actividad y la temporalidad ergológica:

“Hacer las cosas bien de la primera vez” remite a las competencias (Zarifian & Gadrey, 2002), a los elementos que la componen, a la alquimia delicada y sofisticada (Schwartz, 1998). La expresión hace referencia a la inteligencia *kairos*, la gestión del instante – buen momento para decidir y para hacer – que es una copia inexacta de la realidad que presupone la elección de puntos de atención, de vigilancia, de ayudas preferenciales, de formas de comunicación y de transmisión, de esbozos del mundo y de los bienes comunes en el corazón de la actividad, que van a permitir actuar de acuerdo con las competencias. La actividad siempre va a tener algo de imprevisto. Es potencialmente micro “recreadora”. Desde esta perspectiva, la noción que se tiene de competencia debe considerar al menos tres elementos que no se relacionan fácilmente: 1) las normas antecedentes, que encuadran fuertemente toda la situación relacionada con el trabajo; 2) lo histórico y lo incesantemente inédito; y 3) la dimensión de los valores, que deben gestionar a lo inédito, tomar decisiones. Estas dimensiones son heterogéneas e inconmensurables: incomparables. En todas ellas nos encontramos con elementos y temporalidades diferentes. Esa temporalidad de la actividad, opuesta al tiempo del reloj o a un cuadro temporal homogéneo, podría estar más relacionada con la “salud” que se intentar formar a través de un medio técnico, humano, económico; saturado por diversas normas. Relación que puede recrear normas actuales, como la forma encontrada por el ser vivo, de instaurar nuevas normas en su entorno (Canguilhem, 1995). En este movimiento creativo, siempre habrá una devolución, a sí mismo y a los conocimientos individuales y colectivos, adquiridos previamente por las condiciones (técnicas, materiales, comerciales, financieras) que se presentaron en su momento, y que se pusieron en práctica durante la actividad laboral. Existiendo, al mismo tiempo, una construcción del compromiso existente a partir de las diferentes formas de estructuración del patrimonio: por los

procedimientos, por los recursos del lenguaje y de las comunicaciones, por las sinergias locales. El tiempo es también tiempo de ajuste a los tiempos profesionales e internos – de sí mismos y de otros. Volvemos, entonces, a las competencias, pues existe una variabilidad constitucional del propio medio que hace a las personas recurrir a la particularidad de sus experiencias y encontrar en ellas los recursos para enfrentar lo que encontramos de inédito en la situación actual, los eventos que convocan al *tiempo-devenir*. Estos recursos van a ser el lenguaje, los valores, el uso industrioso de si, los momentos de la vida biológica, psicológica y cultural; las múltiples circulaciones que en él existen, un corpo-si (Schwartz & Durrive, 2007) mediando y cristalizando un núcleo común y vago de "competencias para la vida", que cada individuo pone en práctica de forma diferente (Schwartz, 1998). La temporalidad ergológica también se encuentra presente en los procesos socio-técnicos. El andamiaje técnico y tecnológico que forma parte del universo de las prescripciones posee ciclos de vida que son tiempos específicos para el uso y el descarte, y necesita de mantenimiento y de paradas técnicas que, cuando no son respetadas, se pueden convertir en un "modo degradado de funcionamiento" (Wisner, 1997), desafiando a las normas de seguridad y potenciando los riesgos. Estos aspectos requieren de una temporalidad que muchas veces no se encuentra sincronizada con las metas productivas, elementos que constituye una forma de presión temporal del polo del mercado.

El polo político y la temporalidad del bien común:

Interactuando con los dos polos descritos anteriormente, aparece el polo del político y del derecho. Este es el polo del bien común, de los valores "sin dimensión", un espacio específicamente del político, de la *politéia*, donde se crean los valores sobre los que se hacen debates – un espacio para el ejercicio democrático –, en nombre de los que deliberamos y legislamos, o sea, damos orden, lidiando con las fuerzas que actúan en el juego político. A este polo pertenecen las leyes, los reglamentos, las políticas públicas que se traducen en la práctica como normas antecedentes. En cuanto a la temporalidad, vemos que siem-

pre va a estar sujeta a los tiempos prolongados y necesarios que ocurren en los debates, casi siempre conflictivos, pues cierto número de principios esenciales (como la libertad, la igualdad, la fraternidad y los derechos humanos) deben prevalecer durante un largo intervalo en las sociedades democráticas. También se recomienda que se mantenga una cierta independencia en relación con la temporalidad del mercado para que no se destruya el andamiaje del Derecho y de las sociedades democráticas (Schwartz & Alvarez, 2001).

Estos polos y temporalidades suelen ser útiles cuando se piensa en la actividad en los mundos laborales de diferentes sectores. Incluso, el de la producción académica y el del hacer científico. Este 'hacer' científico parece estar parcialmente consumido y determinado por los tres polos previamente mostrados, sin estar circunscrito a ninguno de ellos, presentando una temporalidad singular, presente también durante la creación: la cronogénesis. Esta temporalidad va a estar conectada al proceso de producción del conocimiento científico, fruto de las relaciones entre las temporalidades del *aion* (presente deforme que hace brotar el tiempo dentro de sí) y el *kairos* (buen momento para tomar decisiones). Durante el proceso del trabajo científico debemos mantenernos en estos momentos "sin forma" cuando una idea todavía no se concretizó en un proyecto. Por otro lado, también es necesario tomar partida y decidir. Estas dos temporalidades, identificadas en lo que permite que se formalice una "idea" en investigación científica, están en constante relación (a veces en concordancia, a veces en discordancia) y la temporalidad económica (que presenta, entre otros elementos, la búsqueda de la productividad y el atendimiento a las demandas comerciales), la temporalidad de la actividad (en el constante "ir y venir" en la búsqueda de resultados) y la temporalidad del bien común (la evaluación del regreso de los descubrimientos científicos para su uso por la sociedad). Es posible que la actividad de producción científica necesite coexistir con este tiempo que se vive, de forma concomitante, como una *potencia positiva*, como una *ansiedad* y una *frustración* de los investigadores.

BIBLIOGRAFÍA

Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In: G. de Terssac et D.G. Tremblay (dirs), *Où va le temps de travail?* pp. 204-216. Toulouse: Octarès.

Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico.* Rio de Janeiro: Forense Universitária. Elias, N. (1998). *Sobre o tempo.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps, introduction à l'écologie temporelle,* Toulouse: Octarès.

Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho (resumo). *Laboreal, 3, (2),* 85-87. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56o TV6582234;4;8355:36;2

Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal, 3 (2),* 90-91. http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=48u56oTV658223433547

Schwartz,Y. et Alvarez, D. (2001). Concordance et discordance des temps: le travail, le marché, le politique et le temps du travail scientifique. *Revue de philosophie économique, 2001/1,* n.3, pp. 35-66.

Schwartz Y. (1998) Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. Campinas: *Educação & Sociedade, ano 19, n.65,* pp. 101-139, Dez/98.

Schwartz Y. e Durrive, L. (2007)(Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana.* Athayde, M.; Brito, J. et al. (Trads). Niterói: Eduff.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie, vers un monde industriel pluricentrique,* Toulouse: Octarès.

Zarifian, P. et Gadrey, J. (2002) *L'émergence d'un modèle du service: enjeux et realités,* Paris: Liaisons.

Zarifian, P. (2002). O tempo do trabalho: o tempo-devir frente ao tempo espacializado. *Tempo soc. [online]. vol. 14,* n.2, pp. 1-18.

AUTOR

DENISE ALVAREZ
Universidade Federal Fluminense
Escola de Engenharia
Departamento de Engenharia de Produção
Rua Passo da Pátria, 156 Bloco D sala 306
São Domingos, Niterói Rio de Janeiro Brasil, 24210-240

Texto original publicado en 2010.

Trabalho
Roland Le Bris

Como pensar o trabalho?

Como pensar o que resulta de uma evidência quotidiana mas que no entanto escape a uma definição límpida, cristalizada, especializada (Schwartz, 2004)? Certamente podemos imaginar uma posição nominalista, segundo a qual o trabalho seria caracterizado como sendo "a designação social de certas ações humanas" (Dujarier, 2016, p 101). Mas qual é, então o alcance de uma tal definição?

Como pensar o que se identifica frequentemente com o emprego ao ponto de mascarar a sua espessura?

Confundir trabalho e emprego não significa também ocultar o que há de comum e o que circula, como experiência, entre, por um lado, o trabalho caracterizado como uma prestação remunerada inscrita num regime de direitos e, por outro lado, os registos menos visíveis, tal como o trabalho doméstico? Não será precipitado assimilar o trabalho ao facto de "ocupar um posto", de "assumir uma profissão" ou de "se reconhecer num ofício" (Lhuillier, 2016, p 132, tradução livre)? Não será, paradoxalmente, desconsiderar a importância das variáveis características das condições de emprego, tanto no que se relaciona com as modalidades e os impactos de uma rutura de contrato de trabalho como os direitos, associados ou não a este ou aquele emprego, em matéria de formação, de assistência médica, de reforma, ...? E assim subestimar o impacto do desemprego, nomeadamente sobre a saúde (Lhuilier, 2016, p 151)?

Como pensar o que tanto se transformou?

De facto, as formas contemporâneas do trabalho apresentam características diferentes das suas modalidades anteriores: distanciamento de manipulações materiais diretas, aplicação de normas industriais na maioria das organizações do trabalho, introdução de uma dimensão de serviço em grande número de atividades, maior dificuldade em identificar o produto do trabalho, inserção em sistemas complexos caracterizados pela multiplicidades de partes interessadas internas ou externas às organizações, solicitação inédita da subjetividade, «gestão desencarnada" (Dujarier, 2015, tradução livre), «heterogeneidade crescente dos locais e dos momentos concedidos ao trabalho" (Bidet & Vatin, 2016, p 26, tradução livre).

Como pensar o que se dá a ver primeiro, e por vezes unicamente, como constrangimento, submissão às regras, hétero determinação mas que seria impossível e invivível se não fosse assim (Schwartz, 2010)? Como pensar o que é objeto de incessantes reorganizações nas economias contemporâneas? Como pensar o que escapa a modalidades de conhecimentos simplificadores, exteriores, distanciados?

Como pensar o que resulta de campos disciplinares distintos, constituídos por referência a uma especialidade instituída no pressuposto de um postulado de cientificidade ou, de forma alternativa, em investigação de uma abordagem interdisciplinar preocupada com as análises e os protocolos de intervenção apropriados a uma matéria viva?

As ergo disciplinas

Em língua francesa, em consonância com alguns raros percursores (em particular Alain Wisner), apesar destes obstáculos, um pensamento do trabalho desenvolveu-se a partir do início dos anos 1980, em campos diferentes, a psicanálise, a ergonomia, a filosofia, ... sob o impulso nomeadamente de Christophe Dejours, François Daniellou e Yves Schwartz, ao ponto de doravante constituir um vasto corpo de textos, até mesmo de práticas, no quadro abundante das «ergo disciplinas" (Daniellou, 2015). Mesmo se esta noção não é necessariamente consensual, apresenta o interesse de identificar o que há de comum entre análises que resultam de profissionalidades e de histórias diferentes, que se cruzam e se enriquecem mutuamente, e que estruturam um horizonte partilhado. Seria em vão tentar repor a riqueza em algumas linhas. Esbocemos simplesmente alguns pontos estruturantes deste pensamento em construção.

A passagem pela atividade constitui um eixo maior no desenvolvimento das ergo disciplinas. É na análise do trabalho como atividade que "provavelmente se concretiza a relação histórica de confraternidade entre a ergonomia (da atividade) e a démarche ergológica" (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre). A própria existência de um livro intitulado "L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [A atividade em teorias. Olhares cruzados sobre o trabalho]" (2016) testemunha o quanto

pensar o trabalho como atividade criou as condições para ultrapassar obstáculos epistemológicos face aos quais um pensamento do trabalho se confronta inicialmente.

Iniciada, já algum tempo, pela ergonomia, o pôr em evidência de um desvio entre tarefa e atividade tornou-se uma referência comum às ergo disciplinas que não deixaram de desenvolver o seu potencial de exploração. Adotar o ponto de vista da atividade consiste, então, em revelar, mesmo em situação de constrangimento extremo, a parte de iniciativa da pessoa que trabalha sem a qual o resultado não poderia ser alcançado, "esta invisível e enigmática passagem da potencia ao ato" (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre).

Introduzido por outras démarches disciplinares nos anos 1980, a subjetividade referida nesta tomada de iniciativa enriquece o conhecimento do trabalho como atividade. A escolha realizada entre uma gama de possíveis exerce-se por referência a um valor que a pessoa no trabalho mobiliza, frequentemente implicitamente. Daí o conceito ergológico de debate de normas que confere ao real da atividade "uma consistência, um volume, uma densidade e, admitimos nós, abre um horizonte de problemas filosóficos, epistemológicos, ético-políticos incontornáveis e particularmente intensos" (Schwartz, 2016, p 181, tradução livre). Daí igualmente o termo "o trabalhar" utilizado em psicodinâmica do trabalho para dar conta do "comprometimento do corpo e da inteligência para lá do próprio tempo da atividade de produção, no sentido em que o esforço se prolonga para além desta última num tempo fora do trabalho, até no trabalho do sonho" (Dejours, 2016, p 91, tradução livre). Daí, enfim, uma identificação do trabalho "como um conflito entre registos impessoal, transpessoal, interpessoal e pessoal (Clot, 2016, p 74, tradução livre). O registo impessoal releva do domínio da prescrição do trabalho. O registo transpessoal inscreve o trabalho n'"uma história dos meios profissionais" (Clot & Stimec, 2013, p 117, tradução livre). O registo interpessoal significa que o trabalho "tem sempre um destinatário" (Clot & Stimec, 2013, p 117, tradução livre). O registo pessoal sublinha a implicação subjetiva direta da pessoa no trabalho, o que tem de íntimo, incorporado, irredutível na atividade própria de cada um. Esta referência abundante à subjetividade e à intersubjetivi-

dade contém, ela também, desafios estruturantes. Importa, com efeito, sublinhar que quando a psicologia do trabalho "não tem a atividade por unidade de análise e como objeto de ação" e que ela "abandona a finalidade prática de um desenvolvimento efetivo dos recursos psicológicos e sociais nas organizações para as mudar, balança frequentemente entre a gestão de riscos e a reparação de pessoas sem se poder voltar a ligar concretamente ao tomar conta do trabalho" (Clot & Simonet, 2015, p 34, tradução livre).

O ponto de vista da atividade conduz as ergo disciplinas a propor um modo de conhecimento específico. Por vezes por referência a uma análise clínica, o conhecimento do trabalho como atividade supões uma investigação precisa, rigorosa, fundada numa cointerpretação distanciada de uma postura altiva. Em ergologia, a dinâmica dos saberes repousa num dispositivo de três polos que cria as condições para um encontro de saberes da experiência, académicos e de organização a fim de perspectivar reservas de alternativas. Yves Clot sublinha a importância de uma controvérsia social sobre o trabalho bem feito, sabendo que ele retorna a uma clínica da atividade a sustentação desta controvérsia na ausência, para o fazer, de uma instituição oficial na empresa (Clot, 2016). Para a ergonomia da atividade, o objetivo de intervenção que se segue a uma análise é a organização do trabalho sabendo que "as únicas ações sobre a organização que valem são aquelas conduzidas associando os próprios trabalhadores" (Gaudard & Rolo, 2015, p 18, tradução livre).

As ergo disciplinas partilham então "a referência – o que não é insignificante - ao trabalho real e ao trabalho prescrito... o facto de que a saúde é uma construção... o facto de que a mulher ou o homem que estão no trabalho estão lá com toda a sua história, etc." (Daniellou, 2015, p 14, tradução livre).

Elas diferenciam-se, no entanto, na relação com as disciplinas académicas pelo facto da desconfiança ergológica relativamente a esta divisão, e mesmo de uma reivindicação de indisciplina, que pode conduzir a duvidar da pertinência da própria noção de ergo disciplina. Elas separam-se na sua relação com a ação, com a intervenção. Assim, a ergologia é concebida como uma démarche enquanto que a ergonomia da atividade se exerce como uma profissão.

Trabalho produtivo e trabalho improdutivo

Destaca-se desta rápida e esquemática apresentação que, sem uma passagem pelo ponto de vista da atividade, um pensamento vivo do trabalho não pode emergir. No entanto, enquanto que a análise do trabalho como atividade ainda não desenvolveu todas as suas potencialidades, podemo-nos interrogar sobre o interesse que haveria em reinvestir em problemáticas específicas do trabalho, sem se partilhar os adquiridos obtidos por referência à atividade.

Desfavorecida por um pensamento económico contemporâneo que tende a abandonar esta questão, a análise do trabalho como produção poderia desenhar uma destas perspetivas possíveis. O primeiro texto da obra coletiva "L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [A atividade em teorias. Olhares cruzados sobre o trabalho]" identificou a questão afirmando que "pensar o trabalho como atividade produtiva", é "voltar ao próprio sentido do conceito de trabalho" (Bidet & Vatin, 2016, p 26, tradução livre). Assim, este texto dedica um lugar central ao trabalho como "agir criativo". Mas não se reconcilia com a velha oposição entre trabalho produtivo e trabalho improdutivo ao se perguntar se "uma atividade reputada como improdutiva" poderia ser "duravelmente considerada como trabalho"? Como então fazer a parte do que seria produtivo e do que não o seria? Quais seriam as formas de trabalho que finalmente seriam excluídas do campo do trabalho na medida em que elas seriam socialmente reconhecidas como não sendo produtivas?

Desde o fim do século XVIII, Adam Smith tinha distinguido "uma espécie de trabalho que acresce valor ao objeto sobre o qual se exerce" e um outro, "o trabalho não produtivo", "que não tem o mesmo efeito" (Smith, 1991, p 417, tradução livre). Lembrando os "méritos científicos" de Adam Smith por ter procedido a esta clarificação concetual, Karl Marx tinha precisado que o trabalho improdutivo não se trocava "contra o capital mas imediatamente contra uma retribuição" (Marx, 1974, p 167, tradução livre). A partilha entre trabalho produtivo e trabalho não produtivo não é, desde logo, determinada nem pela natureza do produto, nem pela qualidade do trabalho, nem pelas suas características. Assim, "um comediante por exemplo, um palhaço mesmo, é em consequên-

cia um trabalhador produtivo, a partir do momento em que trabalha ao serviço de um capitalista, a quem ele retribui com mais trabalho que não recebe sob a forma de salário" (Marx, 1974, p 167, tradução livre). Se adotarmos este raciocínio, isso significa que o trabalho não é produtivo se não se inserir num processo de valorização do capital. Ou será mais conveniente adotar uma caracterização menos precisa mais englobante segundo a qual o trabalho se torna produtivo se estiver inserido num processo que o socializa e se é criador de valor, a valorização do capital não sendo uma modalidade, entre outras, de atribuição de valor?

Um professor por exemplo exercitaria um trabalho produtivo na realização da sua profissão numa organização, privada num processo de valorização do capital, ou pública, num processo de valorização de um bem comum – mas não se desse aulas particulares no âmbito unicamente interpessoal?

Pensar o trabalho como atividade produtiva suporia então interrogar-se sobre o facto de saber "o que é produzir?". Uma tal interrogação não teria todo o seu lugar ao lado de "o que é viver?" ou "o que é viver em saúde?", estas questões maiores que se inscrevem no fio direito de um pensamento do trabalho como atividade? (Schwartz, 2016).

BIBLIOGRAFIA

Bidet, A. & Vatin, F. (2016). Travailler, c'est produire: activité, valeur et ordre social. In Marie- Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 13-33). Toulouse: Octares.

Clot, Y. & Stimec, A. (2013). Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité, *Négociations*, 1, 19, 113-125. https://doi.org/10.3917/neg.019.0113

Clot, Y. & Simonet, P. (2016). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre, *Le travail humain*, 78, 1, 31-52. https://doi.org/10.3917/th.781.0031

Clot, Y. (2016). Activité, affect: sources et ressources du rapport social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 51-80). Toulouse: Octares.

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes*. Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, Ch. (2016) La référence à l'activité en psychodynamique du travail In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 81-95). Toulouse: Octares.

Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris: La Découverte.

Dujarier, M-A. (2016). *Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail*. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), L'activité en théories. Regards croisés sur le travail (pp. 97-130). Toulouse: Octares.

Gaudard, C. & Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou, *Travailler,* 34, 2, 11-29.

Lhuilier, D. (2016). L'activité, dans et au-delà du monde du travail. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse: Octares.

Marx, K. (1974). *Théories sur la plus-value,* Tome 1, Paris: Editions sociales.

Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible, *L'Homme et la société, 2,* 152-153, 47-77.

Schwartz, Y. (2010). Connaître et étudier le travail, *Le philosophoire, 2,* 34, 1-78

Schwartz, Y. (2016). *L'activité peut-elle être objet d'analyse?* In Marie--Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 159-185). Toulouse: Octares.

Smith, A. (1991). *La richesse des nations,* Tome 1. Paris: Flammarion.

AUTOR

ROLAND LE BRIS
Transversales, 1281 Chemin du grand pin vert
13400 Aubagne France

Texto original publicado em 2017.

Trabajo
Roland Le Bris

¿Cómo pensar el trabajo?

¿Cómo pensar lo que resulta de una evidencia cotidiana pero que, sin embargo, escapa a una definición límpida, cristalizada, especializada (Schwatz, 2004)? Indudablemente, podemos imaginar una posición nominalista, según la cual el trabajo sería caracterizado como siendo «la designación social de ciertas acciones humanas (Dujarier, 2016, p 101). ¿Pero cuál es entonces el alcance de una tal definición?

¿Cómo pensar lo que se identifica a menudo con el empleo a punto de enmascarar su espesor? ¿Confundir trabajo y empleo no significa también ocultar lo que hay en común y lo que circula, como experiencia, entre el trabajo caracterizado como una prestación remunerada inscrita en un régimen de derechos, por un lado, y en los registros menos visibles, tal como el trabajo doméstico, por otro? ¿No será precipitado asimilar el trabajo al hecho de «ocupar un puesto" de "asumir una profesión" o de "reconocerse en un oficio" (Lhuilier, 2016, p 132, traducción libre)? ¿No será, paradójicamente, desconsiderar la importancia de las variables características de las condiciones de empleo, tanto en lo que se relaciona con las modalidades y los impactos de una ruptura del contrato de trabajo como los derechos, asociados o no a este o aquél empleo, en materia de formación, de asistencia médica, de jubilación, y así subestimar el impacto del desempleo, en particular sobre la salud (Lhuilier, 2016, p 151)?

¿Cómo pensar lo que tanto se ha transformado? De hecho, las formas contemporáneas del trabajo presentan características distintas de sus modalidades anteriores: distanciamiento de manipulaciones materiales directas, aplicación de normas industriales en la mayoría de las organizaciones de trabajo, introducción de una dimensión de servicio en un gran número de actividades, más dificultades en identificar el producto del trabajo, inserción en sistemas complejos caracterizados por la multiplicidad de partes interesadas internas o externas a la organizaciones, solicitación inédita de la subjetividad, «gestión desencarnada" (Dujarier, 2015, traducción libre), «heterogeneidad creciente de los locales y de los momentos concedidos al trabajo" (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre).

¿Cómo pensar lo que se deja ver primero y a veces únicamente como una limitación, sumisión a las reglas, hetero-determinación, pero que sería imposible e inviable si no fuese así (Schwartz, 2010)? ¿Cómo pensar lo que es objeto de incesantes reorganizaciones en las economías contemporáneas? ¿Cómo pensar lo que escapa a las modalidades de conocimientos simplificadores, exteriores, distanciados?

¿Cómo pensar lo que resulta de campos disciplinares distintos, constituidos por referencia a una especialidad instituida en la suposición de un postulado de cientificidad o, de forma alternativa, en la investigación de un enfoque interdisciplinar preocupado con los análisis y los protocolos de intervención apropiados a una materia viva?

Las ergo disciplinas

En lengua francesa, en consonancia con algunos pocos precursores (particularmente Alain Wisner) y pese a estos obstáculos, se ha desarrollado desde los comienzos de los años 1980 un pensamiento del trabajo en campos distintos como la psicoanálisis, la ergonomía, la filosofía… bajo el impulso de Christophe Dejours, François Daniellou y Yves Schwartz, en particular, hasta el punto de constituir en lo sucesivo un extenso cuerpo de textos, incluso de prácticas, en el abundante marco de las «ergo disciplinas" (Daniellou, 2015). Aunque esta noción no es necesariamente consensual, presenta el interés de identificar lo que hay de común entre los análisis que resultan de profesionalidades y de historias distintas, que se cruzan y se enriquecen mutuamente, y que estructuran un horizonte compartido. Sería en vano tentar reponer la riqueza en algunas líneas. Esbocemos simplemente algunos puntos estructurantes de este pensamiento en construcción.

El pasaje por la actividad constituye un eje mayor en el desarrollo de las ergo disciplinas. Es en el análisis del trabajo como actividad que «probablemente se materializa la relación histórica de confraternidad entre la ergonomía (de la actividad) y el enfoque ergológico (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). La propia existencia de un libro intitulado «L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]" (2016) es testimonio de

como el cuanto pensar el trabajo como una actividad ha creado condiciones para superar obstáculos epistemológicos frente a los cuales un pensamiento del trabajo se afronta inicialmente.

Entablada, desde hace algún tiempo, por la ergonomía, la puesta en evidencia de un desvío entre tarea y actividad, se ha convertido en una referencia común a las ergo disciplinas que no han dejado de desarrollar su potencial de explotación. Adoptar el punto de vista de la actividad consiste, entonces, en revelar, aunque en situación de limitación extrema, la parte de iniciativa de la persona que trabaja sin la cual el resultado no podría ser alcanzado, «esta invisible y enigmática transición de la potencia al acto" (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre).

Introducido por otros enfoques disciplinares de los años 1980, la subjetividad referida en esta toma de iniciativa enriquece el conocimiento del trabajo como actividad. La elección realizada de entre una gama de posibles se ejerce con referencia a un valor que la persona moviliza en el trabajo, frecuentemente de una forma implícita. De ahí el concepto ergológico del debate de normas que confiere al real de la actividad «una consistencia, un volumen, una densidad y - admitimos nosotros - abre un horizonte de problemas filosóficos, epistemológicos, ético-políticos ineludibles y particularmente intensos" (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). De ahí igualmente el término «el trabajar" utilizado en la psicodinámica del trabajo para dar cuenta del «comprometimiento del cuerpo y de la inteligencia más allá del propio tiempo de la actividad de producción, en el sentido de que el esfuerzo se prolonga más allá de esta última en un tiempo fuera del trabajo, incluso en el trabajo del sueño" (Dejours, 2016, p 91, traducción libre). De ahí, por fin, una identificación del trabajo «como un conflicto entre los registros impersonal, transpersonal, interpersonal y personal" (Clot, 2016, p 74, traducción libre). El registro impersonal releva del dominio de la prescripción del trabajo. El registro transpersonal inscribe el trabajo en «una historia de los medios profesionales" (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro impersonal significa que el trabajo «tiene siempre un destinatario" (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro personal destaca la importancia subjetiva directa de la persona en el trabajo, lo que tiene de íntimo, incorporado, irreductible en la actividad propia de

cada uno. Esta referencia abundante a la subjetividad y a la intersubjetividad contiene, ella también, desafíos estructurantes. Importa, en efecto, subrayar que cuando la psicología del trabajo «no tiene la actividad por unidad de análisis y como objeto de acción" y que esta «abandona la finalidad práctica de un desarrollo efectivo de los recursos psicológicos y sociales en las organizaciones para cambiarlas, oscila con frecuencia entre la gestión de riesgos y la reparación de personas sin poder volver a conectarse en concreto al hacerse cargo del trabajo" (Clot & Simonet, 2015, p 34, traducción libre).

El punto de vista de la actividad conduce las ergo disciplinas a proponer un modo de conocimiento específico. En algunos casos, por referencia a un análisis clínico, el conocimiento del trabajo como actividad supone una investigación precisa, rigurosa, fundada en una cointerpretación distanciada de una postura altanera. En ergología, la dinámica de los saberes reposa en un dispositivo de tres polos que crea las condiciones para un encuentro de saberes de la experiencia, académicos y de organización a fin de poner en perspectiva las reservas de alternativas. Yves Clot subraya la importancia de una controversia social sobre el trabajo bien hecho, sabiendo que este retorna a una clínica de la actividad la sustentación de esta controversia en la ausencia de una institución oficial en la empresa para hacerlo (Clot, 2016). Para la ergonomía de la actividad, el objetivo de la intervención que se sigue a un análisis es la organización del trabajo, sabiendo que «las únicas acciones sobre la organización que valen son aquellas que son conducidas asociando a los propios trabajadores" (Gaudard & Rolo, 2015, p 18, traducción libre).

Las ergo disciplinas comparten entonces «la referencia - lo que no es insignificante - al trabajo real y al trabajo prescrito… el hecho de que la salud es una construcción… el hecho de que la mujer o el hombre que están en el trabajo lo están con toda su historia, etc." (Daniellou, 2015, p 14, traducción libre).

Estas se diferencian, sin embargo, en la relación con las disciplinas académicas, por el hecho de la desconfianza ergológica con respecto a esta división, e incluso de una reivindicación de indisciplina, que puede conducir a dudar de la pertinencia de la propia noción de ergo disciplina. Estas se separan en su relación con la acción, con la intervención.

Así, la ergología es concebida como un enfoque mientras la ergonomía de la actividad se ejerce como una profesión.

Trabajo productivo y trabajo improductivo

Se destaca de esta rápida y esquemática presentación que sin pasar por el punto de vista de la actividad, no puede emerger un pensamiento vivo del trabajo. No obstante, mientras el análisis del trabajo como actividad no ha todavía desarrollado todas sus potencialidades, podemos interrogarnos sobre el interés que habría en reinvertir en las problemáticas específicas del trabajo sin compartir los adquiridos obtenidos por referencia a la actividad.

Desfavorecida por un pensamiento económico contemporáneo que tiende a abandonar esta cuestión, el análisis del trabajo como producción podría dibujar una de estas perspectivas posibles. El primer texto de la obra colectiva «L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]" ha identificado la cuestión afirmando que «pensar el trabajo como actividad productiva" es «volver al propio sentido del concepto del trabajo" (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre). ¿Así, este texto dedica un lugar central al trabajo como un "actuar creativo", pero no se reconcilia con la vieja oposición entre trabajo productivo y trabajo improductivo al preguntarse si "una actividad reputada como improductiva" podría ser «durablemente considerada como trabajo"? ¿Cómo hacer entonces la parte do lo que sería productivo y de lo que no lo sería? ¿Cuáles serían las formas de trabajo que, por fin, serían excluidas del campo del trabajo en la medida en que estas serían socialmente reconocidas como no siendo productivas?

Desde el final del siglo XVIII que Adam Smith había distinguido «una especie de trabajo que añade valor al objeto sobre el cual este se ejerce" y un otro «el trabajo no productivo" que no tiene el mismo efecto" (Smith, 1991, p 417, traducción libre). Recordando los «méritos científicos" de Adam Smith por haber procedido a esta clarificación conceptual, Karl Marx había precisado que el trabajo improductivo no se cambiaba «por el capital pero inmediatamente por una retribución" (Marx,

1974, p 167, traducción libre). El intercambio entre trabajo productivo y trabajo no productivo no es, desde luego, determinado ni por la naturaleza del producto, ni por la calidad del trabajo, ni por sus características. Así, «un comediante, por ejemplo, incluso un payaso, es, por consiguiente, un trabajador productivo a partir del momento en que trabaja al servicio de un capitalista, a quien este retribuye con más trabajo que no recibe bajo la forma de sueldo" (Marx, 1974, p 167, traducción libre). Si adoptamos este razonamiento, eso significa que el trabajo no es productivo si no se incluye en un proceso de valorización del capital. ¿O será más conveniente adoptar una caracterización menos precisa, más global, según la cual el trabajo se vuelve productivo si está incluido en un proceso que lo socializa y se es creador de valor, no siendo la valorización del capital una modalidad, entre otras, de atribución de valor? ¿Un profesor, por ejemplo, ejercería un trabajo productivo en la realización de su profesión en una organización privada, en un proceso de valorización del capital, o en una pública, en un proceso de valorización de un bien común - pero no si impartiese clases particulares en el marco únicamente interpersonal?

¿Pensar el trabajo como una actividad productiva supondría entonces interrogarse sobre el hecho de saber «¿qué es producir?"? ¿Dicha interrogación no tendría todo su lugar al lado de «¿qué es vivir?" o «¿qué es vivir en salud?", estas cuestiones mayores que se inscriben en el hilo conductor de un pensamiento del trabajo como actividad? (Schwartz, 2016).

BIBLIOGRAFÍA

Bidet, A. & Vatin, F. (2016). Travailler, c'est produire: activité, valeur et ordre social. In Marie- Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 13-33). Toulouse: Octares.

Clot, Y. & Stimec, A. (2013). Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité, *Négociations*, 1, 19, 113-125. https://doi.org/10.3917/neg.019.0113

Clot, Y. & Simonet, P. (2016). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre, *Le travail humain,* 78, 1, 31-52. https://doi.org/10.3917/th.781.0031

Clot, Y. (2016). Activité, affect: sources et ressources du rapport social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 51-80). Toulouse: Octares.

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes*. Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, Ch. (2016) La référence à l'activité en psychodynamique du travail In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 81-95). Toulouse: Octares.

Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris: La Découverte.

Dujarier, M-A. (2016). *Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail*. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), L'activité en théories. Regards croisés sur le travail (pp. 97-130). Toulouse: Octares.

Gaudard, C. & Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou, *Travailler*, 34, 2, 11-29.

Lhuilier, D. (2016). L'activité, dans et au-delà du monde du travail. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse: Octares.

Marx, K. (1974). *Théories sur la plus-value*, Tome 1, Paris: Editions sociales.

Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible, *L'Homme et la société, 2*, 152-153, 47-77.

Schwartz, Y. (2010). Connaître et étudier le travail, *Le philosophoire, 2*, 34, 1-78

Schwartz, Y. (2016). *L'activité peut-elle être objet d'analyse?* In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 159-185). Toulouse: Octares.

Smith, A. (1991). *La richesse des nations*, Tome 1. Paris: Flammarion.

AUTOR

ROLAND LE BRIS
Transversales, 1281 Chemin du grand pin vert
13400 Aubagne France

Texto original publicado en 2017.

U

Urgência
Cecília De la Garza

Ao refletir sobre a palavra “urgência” e os quatro idiomas referidos na Laboreal, imediatamente ressalta o facto de que em francês, a palavra “urgência” engloba duas noções que são a de “urgência” e a de “emergência”, o que não acontece nem em espanhol, nem em português, nem em inglês. Partindo dessa observação, nesta definição propõe-se uma reflexão relacionando e diferenciando esses dois conceitos que, de facto, estão frequentemente relacionados.

Urgência, do latim *urgens*, urgente, de *urgere*, urgir, que instiga, ou requere pronta atenção ou requere atenção sem demora. Algo que deve resolver-se de forma imediata (Diccionario de la Real Academia Española (REA), tradução livre; Villalibre Calderón, 2013).

Do ponto de vista da saúde, a Organização Mundial da Saúde (OMS) define a urgência como o surgimento fortuito, em qualquer lugar ou atividade, de um problema de causa diversa e gravidade variável que gera a consciência de uma necessidade iminente de atenção por parte do sujeito que o sofre ou de sua família.

Ao analisar estas duas definições, a principal questão aqui é o despoletar de um evento inesperado, que surpreende, danifica, gera tensão e que, em todo o caso, necessita de alguma ação. O sujeito ou um grupo de sujeitos encontram-se perante a necessidade iminente de agir.

Enquanto a “emergência” vem do vocábulo latino *emergens*, emergir, irromper, germinar (diccionario de la REA, tradução livre). O uso mais comum deste termo refere- se a um acidente ou a um acontecimento que se apresenta de maneira abrupta e que, geralmente, requere algum tipo de ação para evitar ou minimizar os danos, para controlar a situação. A emergência é definitivamente um evento que implica um desastre consumado ou potencial.

Do ponto de vista da saúde, para a OMS, emergência é aquele caso em que a falta de assistência conduziria à morte em minutos, em que a aplicação dos primeiros socorros por qualquer pessoa é de importância vital. E a OMS distingue distintos níveis de classificação de emergência, o que significa que segundo a gravidade do evento, o tipo de ação, os meios e apoios a utilizar serão adaptados (Villalibre Calderón, 2013).

Aqui, a noção que se destaca é o tempo: o tempo limitado para agir que aparece como uma condição sine qua non para salvar um

ferido, uma pessoa doente. Ou a falta de tempo para agir antes que a situação se agrave. Para além disso, outro ponto importante é o de definição de níveis de gravidade e associar meios e apoios adequados para os enfrentar.

Podemos evocar alguns exemplos para transpor as noções de urgência/emergência para o meio laboral e industrial. A queda de um operador de um andaime causará um acidente grave e, portanto, criará uma situação de urgência, tanto para a atenção requerida de maneira imediata para o trabalhador, e uma emergência quanto aos meios necessários que devem ser implementados para atender o trabalhador sem perder tempo. Esta emergência será uma resposta adaptada, que tem que ter sido, pelo menos em parte, antecipada em termos de planos de prevenção. Num outro contexto, a ativação inesperada de um alarme numa sala de controlo criará uma situação de urgência para os operadores, os quais terão que aplicar um procedimento e regras de segurança específicas e, segundo a gravidade do alarme, desencadear um plano de emergência. Este plano de emergência tem que ter sido antecipado, tal como na situação anterior, em termos de planos de prevenção, definindo a sequência de ações a desenvolver para o controlo inicial das emergências.

De certa forma nestes contextos laborais, a urgência implica alguma ação da parte dos sujeitos e leva a uma emergência, podendo significar a entrada numa situação crítica ou numa crise. É preciso identificar rapidamente: quem ou o que está afetado? de que maneira? quem e que fazer? de que forma? como? E, em que lugar?

Se para alguns trabalhadores as urgências e emergências são a sua atividade de trabalho quotidiana, como os bombeiros, serviços de urgências dos hospitais, ou em meio militar, os tropas ou os pilotos de guerra durante uma missão, na maioria dos casos não se pode saber em que momento, nem como, se pode produzir a urgência. Por outro lado, se pode ser prevista, então, no âmbito laboral, existem em todo tipos de empresas os planos de emergência. Planos de emergência significa também formação e treino de diversas ordens do pessoal que deverá intervir na gestão de uma crise a todos os níveis.

Com efeito, numa situação profissional, a urgência, ou seja, a situação de rutura, gera surpresa perante um evento inesperado, e im-

plica a saída de um estado conhecido e estável, necessitando de uma tomada de consciência de uma mudança da situação e a necessidade de agir, portanto, de uma tomada de decisão. A urgência põe assim o indivíduo e/ou o coletivo de trabalho numa situação de emergência a qual cria uma emoção. Segundo a capacidade de reação de cada indivíduo e/ou coletivo, a emoção poderá ser controlada ou agravada por outros eventos, como uma incompreensão por parte do indivíduo, colocando-o assim numa situação crítica. A capacidade dos indivíduos e coletivos gerirem urgências, isto é, uma crise, não é inata e necessita de formação específica.

Urgência, emergência e crise, são, então, três noções interrelacionadas no âmbito laboral e em particular nas indústrias de alto risco.

BIBLIOGRAFIA

OMS (2017). Definición de emergencias de grado 3 y 2 de la OMS. Consultado em 16/09/2017, de: http://www.who.int/hac/donorinfo/g3_contributions/es/

Real Academia Española (2017). Diccionario de la Real Academia Española. Consultado em 21/10/2017, de: http://dle.rae.es/?id=b9PI6Iy

Villalibre Calderón, C. (2013). Concepto de urgencia, emergencia y catástrofe y desastre: revisión histórica y bibliográfica. Trabajo de fin de master de análisis y gestión de emergencia y desastre. Facultad de Medicina, Universidad de Oviedo. http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/ 10651/17739/3/TFM%20cristina.pdf

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D, Département PERformance et prévention des Risques Industriels du parC par la simulLation et les EtudeS
(PERICLES) – Groupe Facteurs Humains et Organisationnels
7, Av. Gaspard Monge 91120 Palaiseau France

Texto original publicado em 2017.

Urgencia
Cecília De la Garza

Al reflexionar sobre la palabra “Urgencia” y en los cuatro idiomas que maneja *Laboreal*, inmediatamente resalta el hecho que en francés, la palabra “urgencia” engloba dos nociones que son la de “urgencia” y la de “emergencia”, pero no sucede lo mismo en español, ni en portugués, ni en inglés. Partiendo de esa observación, en esta definición se propone una reflexión relacionando y diferenciando esos dos conceptos que de hecho están a menudo ligados.

Urgencia del latín *urgens*, urgente, de *urgere*, urgir, que apremia, o requiere de *pronta* atención o que requiere de atención sin demoras. Algo que debe resolverse de forma inmediata (Diccionario de la Real Academia Española (REA); Villalibre Calderón, 2013).

Desde el punto de vista de la salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la urgencia como la aparición fortuita, en cualquier lugar o actividad, de un problema de causa diversa y gravedad variable que genera la conciencia de una necesidad inminente de atención, por parte del sujeto que lo sufre o de su familia. Al analizar estas dos definiciones, el tema importante aquí es la aparición de un evento inesperado, que sorprende, lastima, estresa y que, en todo caso, necesita de alguna acción. El sujeto o un grupo de sujetos se encuentran ante la necesidad inminente de actuar. En cuanto a “emergencia” viene del vocablo latino *emergens*, emerger, irrumpir, brotar (diccionario de la REA). El uso más habitual del término se refiere a un accidente o a un acontecimiento que se presenta de manera abrupta y que, por lo general, requiere de algún tipo de acción para evitar o minimizar los daños, para controlar la situación. La emergencia en definitiva es un suceso que implica un desastre consumado o potencial.

Desde el punto de vista de la salud, para la OMS, emergencia es aquel caso en que la falta de asistencia conduciría a la muerte en minutos, en el que la aplicación de primeros auxilios por cualquier persona es de importancia vital. Y la OMS distingue distintos grados de clasificación de emergencia, es decir que según la gravedad del evento, el tipo de acción, medios y apoyos puestos en obra serán adaptados (Villalibre Calderón, 2013).

Aquí la noción que destaca es el *tiempo*: el tiempo limitado para actuar que aparece como una condición sine qua non para salvar a un

herido, un enfermo. O a la falta de tiempo para actuar antes de que la situación se agrave. Así mismo, otro punto importante es el de definir niveles de gravedad y asociar medios y apoyos adecuados para tratarlos.

Ahora bien, al transpolar las nociones de urgencia/emergencia al medio laboral e industrial, rápidamente se pueden evocar varios ejemplos. La caída de un operador de un andamio provocara un accidente grave y creará así una situación de urgencia, en tanto para la atención requerida de manera inmediata para el trabajador, y una emergencia en cuanto a los medios necesarios que se deberán desplegar para atender al trabajador sin perder tiempo. Dicha emergencia será una respuesta adaptada, que tiene que haber sido, al menos en parte, anticipada en términos de planes de prevención. En otro contexto, la activación inesperada de una alarma en una sala de control creará una situación de urgencia para los operadores, los cuales tendrán que aplicar un procedimiento y reglas de seguridad específicas y, según la gravedad de la alarma, lanzar un plan de emergencia. Dicho plan de emergencia tiene que haber sido anticipado al igual que en la situación anterior, en términos de planes de prevención definiendo la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias.

De cierta manera en estos contextos laborales, la urgencia implica alguna acción de parte de los sujetos y conlleva a una emergencia y puede significar la entrada a una situación crítica o a una crisis. Hay que identificar rápidamente, ¿quién o qué está afectado?, ¿de qué manera? y, ¿quién y qué hacer? ¿de qué forma? ¿cómo? Y ¿en qué lugar?

Si para algunos trabajadores las urgencias y emergencias son su actividad de trabajo cotidiana, como los bomberos, servicios de emergencia en los hospitales, o en el medio militar, el ejercito de tierra o los pilotos de guerra durante una misión, en la mayoría de los casos no se puede saber en qué momento, ni cómo se puede producir la urgencia. En cambio si se la puede prever y por lo tanto en el ámbito laboral existen en todo tipo de empresa los planes de emergencia. Planes de emergencia significa también formación y entrenamientos de orden diverso del personal que deberá intervenir en el manejo de una crisis a todos los niveles. En efecto, en una situación profesional, la urgencia, es decir la situación de ruptura genera sorpresa ante un evento inesperado, e

implica la salida de un estado conocido y estable, necesitando la toma de consciencia de un cambio de situación y la necesidad de actuar, por ende la toma de decisión. La urgencia pone así al individuo y/o al colectivo de trabajo en una situación de emergencia la cual crea una emoción. Según la capacidad de reacción de cada individuo y/o colectivo, la emoción podrá ser controlada o agravada por otros eventos, como una incomprensión por parte del individuo, poniéndolo así una situación crítica. La capacidad de los individuos y colectivos a manejar urgencias, es decir crisis, no es innata y necesita de entrenamientos específicos.

Urgencia, emergencia y crisis, son entonces tres nociones interrelacionadas en el ámbito laboral y en particular en las industrias de alto riesgo.

BIBLIOGRAFÍA

OMS (2017). Definición de emergencias de grado 3 y 2 de la OMS. Consultado em 16/09/2017, de: http://www.who.int/hac/donorinfo/g3_contributions/es/

Real Academia Española (2017). Diccionario de la Real Academia Española. Consultado em 21/10/2017, de: http://dle.rae.es/?id=b9PI6Iy

Villalibre Calderón, C. (2013). Concepto de urgencia, emergencia y catástrofe y desastre: revisión histórica y bibliográfica. Trabajo de fin de master de análisis y gestión de emergencia y desastre. Facultad de Medicina, Universidad de Oviedo. http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/ 10651/17739/3/TFM%20cristina.pdf

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D, Département PERformance et prévention des Risques Industriels du parC par la simulLation et les EtudeS
(PERICLES) – Groupe Facteurs Humains et Organisationnels.
7, Av. Gaspard Monge 91120 Palaiseau France

Texto original publicado en 2017.

Utopia
Renato Di Ruzza

Na história das ideias, os utopistas ocupam um lugar particular: o seu problema não era o de teorizar sobre a sociedade na qual viviam até para melhor a compreender para melhor a transformar, mas de mostrarem os seus defeitos, as taras e as contradições contrapondo-lhe uma organização económica e social imaginária na qual uns e outros estavam abolidos. Imaginar uma "sociedade ideal" era para eles fazer a demonstração que ela era possível, e era possível aceder-lhe por menos que sejam respeitados os grandes princípios como a Justiça, a Moral ou a Razão.

Mesmo se o nascimento oficial é datado da obra de Thomas More (1487-1535) intitulada *Utopia* em 1516 (utopia: "lugar que não existe", mas também "lugar de felicidade", é habitual fazer remontar a tradição utópica a Platão (A Republica). Mas na realidade, a grande época do *utopismo* situa-se no século XIX: os malefícios do capitalismo e da industrialização conduzem a que numerosos pensadores a tentarem imaginar um outro mundo possível, e de mostrar assim que a sociedade capitalista não era de todo uma "ordem natural" como pretendiam fazer crer os seus defensores. E como frequentemente, o capitalismo vencê-los-á: sob ataques violentos da ideologia liberal e do pensamento marxista, são apresentados no século XX como sonhadores do impossível. Neste início do século XXI, a questão permanece em aberto: os malefícios do capitalismo, que se prendem particularmente com o trabalho, voltarão a dar um novo vigor à tradição utópica, ou deveremos considerar que todo o projecto de uma "sociedade ideal" é impensável?

Pensar o possível

Os primeiros setenta anos do século XIX assistem à conclusão da instalação do capitalismo. A burguesia triunfa: a industrialização da Grão Bretanha e da França prossegue, o maquinismo desenvolve-se, as grandes fábricas aparecem, agrupando centenas, por vezes milhares de operários cujas condições de vida e de trabalho são deploráveis. Os dirigentes das empresas exigem dos seus assalariados jornadas de trabalho cada vez mais longas em contrapartida de salários cada vez mais reduzidos; eles substituem, sempre que possível, os homens pelas

mulheres e pelas crianças que produzem o mesmo trabalho por salários mais baixos. Os relatos das condições de trabalho nas fábricas começam a comover uma certa franja da opinião pública, como no caso em 1829, uma revista britânica publica a história de Robert Blincoe, uma das crianças empregada numa fábrica: rapazes e raparigas, com a idade de dez anos, são aí chicoteadas de dia e de noite não apenas devido à mais ligeira falta, mas para estimular a sua "produtividade"; para se alimentarem, devem disputar com os porcos um caldo repugnante numa manjedoura comum, os seus chefes batem-lhes com pontapés e socos, abusam sexualmente deles; estas crianças estavam praticamente nuas no frio do inverno, os seus dentes estavam limados e eles trabalhavam de catorze a dezasseis horas por dia! É desde logo compreensível que relatórios "oficiais" mais aprofundados, mais globais e mais rigorosos sejam produzidos: os relatórios Ashley e Villermé publicados por volta de 1840 dão da classe operária uma imagem tão deplorável que, por um lado, a Igreja se sente obrigada a intervir [1] e que, por outro lado, apareçam e se desenvolvam as primeiras criticas do capitalismo. A primeira metade do século é assim o palco de um confronto entre duas ideologias: de um lado, um "liberalismo incondicional", seguro de si e dominador, que alcança a sua plenitude com Fréderc Bastiat (1801-1850); de outro lado um "socialismo romântico", para o qual a utopia é a razão de acreditar num mundo melhor devendo substituir o capitalismo, e que se encarna em personagens frequentemente fantasiosas e aventureiras [2] que têm como nome Robert Owen (1771-1858), o conde de Saint-Simon (1760-1823), Charles Fourier (1772-1837), Louis Blanc (1811-1882), Auguste Blanqui (1798-1854), Pierre-Joseph Proudhon (1809-1866), ou ainda William Godwin (1756-1836).

Todos, mesmo se em graus diversos, pensaram simultaneamente outros possíveis e tentaram colocá-los em prática. Todos são hostis ao sistema capitalista e ao seu fundamento essencial, a propriedade privada e desejam a sua substituição por uma sociedade de propriedade colectiva. Dois exemplos permitem delimitar a natureza da utopia desses personagens.

- Owen é certamente o mais romântico dentre eles. Nascido numa

família pobre do País de Gales, torna-se aprendiz de tecelão com a idade de 9 anos, e o seu destino parecia então completamente traçado: a vida dura e cinzenta de um trabalhador galês. Mas o seu gosto pela aventura, as suas ideias sobre a justiça social, e uma imaginação transbordante, desviaram-no desse caminho. Depois de numerosas peregrinações, compra um conjunto de fábricas na sórdida aldeia de New Lanark e funda aí uma comunidade. Em 5 anos, a aldeia tornara-se irreconhecível, e em 10 anos, era mundialmente célebre. New Lanark respirava limpeza, nas fábricas pintadas a branco ou a amarelo, não trabalhava nenhuma criança, sendo a escola obrigatória; toda a punição era interdita e a disciplina livremente consentida; a assembleia-geral dos trabalhadores decidia as grandes opções respeitando a gestão das fábricas, como a da população determinava as regras da vida em comunidade. Além disso, New Lanark era próspera e rentável, e era este conjunto que conferia a sua celebridade. Owen estava convencido que a humanidade valia o que valia o seu meio, e este dava-lhe a "prova experimental". Não havia portanto nenhuma razão, pensava ele, de não alargar esta experiência ao mundo inteiro.

– Proudhom era igualmente de origem modesta: operário tipógrafo muito jovem, é autodidacta, e guardará toda a sua vida a obsessão de se ver desprezado para aqueles que fizeram estudos e que herdaram uma cultura que é impossível de adquirir sendo adulto. Defende a abolição pura e simples da propriedade ("a propriedade é o roubo" clamará ele). Recusando na base toda a autoridade (neste sentido, é frequentemente considerado com um dos fundadores do movimento anarquista), propõe uma solução "mutualista" na qual os indivíduos iguais fazem contratos entre si; ele imagina um "banco de trocas" que faria crédito gratuitamente e emitiria uma nova moeda repousando sobre a garantia mútua de todos os participantes, e ele estabeleceu o projecto de uma "exposição permanente" onde cada trabalhador viria entregar os produtos do seu trabalho contra cupões utilizáveis para a compra de outros produtos, sendo a hora de trabalho o instrumento de medida.

Sonhar o impossível

No início dos anos 1870, o sistema capitalista entra na sua primeira grande crise. Esta durará até ao fim do século e será marcada pelas depressões de 1873, de 1879, de 1882-84, de 1890; as crises bolsistas sucedem-se aos craques; à vaga de livre mercado sucede um acentuar do proteccionismo a partir de 1882; a pobreza contínua a desenvolver-se... Este longo período de dificuldades põe em causa o optimismo incondicional dos liberais da primeira metade do século, e parece dar razão às análises marxistas.

Por um lado, a burguesia deve renovar a sua ideologia económica, dando um aspecto científico às teses que justificam o seu poder e a sua prática: necessitam uma teoria cuja aparente neutralidade é susceptível de tornar credível o capital e o lucro, e que demonstre a superioridade da livre concorrência sobre qualquer outra forma de organização social. A Economia Política, pelas suas características demasiado críticos e tão pouco neutras, cede o seu lugar à "Ciência económica", disciplina que utiliza os métodos matemáticos do cálculo marginal para analisar as acções dos indivíduos face à raridade dos recursos de que dispõem (daí o termo de marginalismo frequentemente utilizado para designar esta teoria). A prova seria assim "cientificamente" produzida de que o capitalismo é a organização económica e social a mais eficaz e a mais justa, e que todos os que propõem um outro tipo de sociedade não passam de sonhadores que nada compreendem das leis da ciência.

Por outro lado, a teoria de Karl Marx (1818-1883) afirma-se e propaga-se. Propõe não apenas uma análise crítica do capitalismo, mas uma "ciência da história": o socialismo científico. E é em nome desta "ciência" que é convocada a classe operária a libertar-se do jugo da burguesia, e assim libertar toda a humanidade. O socialismo científico opor-se-á violentamente ao "socialismo utópico", o qual não teria nenhuma base científica e não forneceria nenhum meio à classe operária para conseguir instaurar uma sociedade melhor. A revolução russa de 1917 culminará esta fraseologia: o "mundo melhor", o socialismo, existe, não é mais de "parte nenhuma", a sociedade sem classes devendo conduzir ao comunismo construiu-se realmente; o sonho realiza-se e deporta a

utopia para os caixotes do lixo da história.

É assim em nome da ciência que a história se inverte: querendo pensar outros possíveis, a utopia será apresentada no século XX como um sonho impossível, tal como o testemunham os envios sinonímicos dados pelo dicionário Petit Robert ao artigo "utopia": quimera, ilusão, miragem, sonho, devaneio.

Novo século, novas utopias?

Certamente podemos pensar que ao longo de todo o "curto século XX" (E. Hobsbawm), tanto a sociedade da concorrência pura e perfeita como o comunismo funcionaram no imaginário social como utopias, isto é, como quimeras, ilusões, miragens..., e não estaríamos completamente enganados [3]. Mas é mais fácil de pensá-lo agora, depois das crises que afectaram o mundo capitalista e o mundo soviético no último terço do século tenham mostrado o seu verdadeiro rosto. A partir do fim da segunda guerra mundial, e até meados dos anos 1970, "as utopias eram reais": os "trinta gloriosos" não pareciam dever terminar-se, e os "sucessos" da União Soviética serviam de modelo a um número crescente de países tendo acedido à sua independência e para as classes operárias das nações mais desenvolvidas. Nesta época, eram considerados como "utopistas", e portanto como sonhadores marginais, esses que pensavam que era possível "trabalhar duas horas por dia" (Adret), aqueles que reivindicavam o "direito à preguiça" (Lafargue), esses que criavam "comunidades" mais ou menos agrícolas, bem como todos aqueles que "pediam o impossível" para retomar uma "palavra de ordem" de 1968...

Vivemos hoje, neste início do século XXI, uma espécie de paradoxo. As capacidades transformadoras fornecidas pelas tecnologias da informação e da comunicação são consideráveis, e todas as razões de querer mudar o trabalho e a vida estão presentes: a nossa sociedade deveria ser portadora de um desejo utópico exacerbado, como foi o caso no momento da revolução industrial, simultaneamente por espírito crítico e por vontade de imaginar um outro possível. E portanto, não vislumbramos nenhum impulso utópico, mas pelo contrário uma crise do futuro, uma paralisia da nossa imaginação do futuro, um esgo-

tamento das vanguardas, um enfraquecimento dos grandes discursos de emancipação... O papel da utopia parece comprometido e parece apagar-se do nosso horizonte.

Esta "crise do pensamento utópico" tem certamente várias causas, da análise das quais deveria poder deduzir-se uma saída possível:

- O desmoronamento da força propulsiva dos "modelos", quer sejam capitalistas, socialistas, autogestionários ou outros, ninguém quer mais imaginá-los enquanto modelos ideais, e ninguém aceita mais vivê-los enquanto modelos de governabilidade; as experiências do século XX, nomeadamente a experiência soviética (mas seria necessário acrescentar as experiências nazi e fascistas, as experiências de desenvolvimento nos países do Terceiro Mundo, etc.) mostraram todas que a felicidade da humanidade não podia conceber-se no quadro de "sociedades modelo" às quais os seres humanos devem conformar-se e obedecer às suas normas;
- Os efeitos das crises que acompanharam o desmoronamento dos modelos (deterioração das condições de realização do trabalho, crescimento da pobreza e das desigualdades, colocação em causa da protecção social, etc.) conduziram inevitavelmente a não imaginar um futuro melhor, mas a mistificar o passado; alguns (talvez não muito numerosos) lamentam o desaparecimento da sociedade soviética e o papel que ela desempenhava no plano internacional, nomeadamente no apoio que prestava aos povos do Terceiro Mundo lutando contra o imperialismo; e muitos consideram que o crescimento industrial, o pleno emprego e a protecção social que os "trinta gloriosos" traziam aos países ocidentais são referências incontornáveis para o hoje e amanhã;
- Enfim, o insucesso das experiências social-democratas, tanto nos países do Norte como nos do Sul, na sua vontade anunciada de "mudar a vida" reduz ainda as perspectivas transformadoras globais, e marginaliza as tentativas de viver e trabalhar de outra forma.

Nestas condições, se a vontade utopista pretende sair da crise que atravessa, é preciso que pense outros mundos possíveis em vias novas.

Algumas premissas podem eventualmente nidificar das teses sobre o decréscimo ou sobre a ecologia. Mas o essencial encontra-se certamente noutro lugar: na procura de uma sociedade democrática, na qual todas as pessoas humanas seriam admitidas como iguais em todas as dimensões da igualdade, da cidadania ao reconhecimento dos seus saberes, renovando assim o esforço que foi feito desde há três séculos pela filosofia das luzes.

NOTAS

[1] A «doutrina social da Igreja" no século XIX é ainda hoje um domínio fortemente controverso. É inegável contudo que algumas importantes figuras cristãs reagem perante as injustiças sociais. Em França, é preciso citar Félicité de Lamennais (1783-1854) e Henri Lacordaire (1802-1870). Todos serão no entanto desaprovados pela Igreja.
[2] E frequentemente misticos: Saint-Simon dará origem a seitas fortemente hierarquizadas e submetidas a ritos duvidosos, Fourier tomava-se como Jesus e Newton simultaneamente...
[3] No filme francês «Tout le monde n'a pas eu la chance d'avoir des parents communistes", a heroína consola uma amiga que acaba de ser abandonar pelo seu amado dizendo-lhe: «tu verás, com o comunismo, deixará de haver desgostos de amor."!

AUTOR

RENATO DI RUZZA
Institut d'Ergologie de l'Université de Provence
29, Avenue Robert-Schuman, 13621 Aix-en-Provence

Texto original publicado em 2011.

Utopía
Renato Di Ruzza

En la historia de las ideas, los utopistas ocupan un lugar particular: sus problemas no eran los de teorizar sobre la sociedad en la que vivían para comprenderla mejor o para transformarla, sino los de mostrar sus defectos y contradicciones, contraponiéndole una organización económica y social imaginaria en la cual ambos estaban abolidos. Imaginar una "sociedad ideal" era para ellos como demostrar que la misma era posible, y que era posible llegar a ella respetando grandes principios como la Justicia, la Moral y la Razón.

Aunque el nacimiento oficial del término data de la obra de Thomas More (1487-1535) titulada Utopía en 1516 (utopía: lugar que no existe", pero también "lugar de felicidad"), la tradición utópica remonta a Platón (La República). Sin embargo, la gran época del utopismo se sitúa en el Siglo XIX: el capitalismo maléfico y la industrialización llevaron numerosos pensadores a tratar de imagina otro mundo posible, y de esta forma mostrar que la sociedad capitalista no era un"orden natural" como pretendían hacerlo creer sus defensores. Como era de esperarse, el Capitalismo los habría de vencer: bajo ataques violentos de la ideología liberal y del pensamiento marxista, estos son presentados en el Siglo XX como soñadores de lo imposible. En este inicio del Siglo XXI la pregunta permanece abierta: ¿los maléficos capitalistas, que dependen particularmente del trabajo, volverán a dar un nuevo vigor a la tradición utópica o deberemos considerar que todo proyecto de una"sociedad ideal" es impensable?

Pensar lo posible

Los primeros setenta años del Siglo XIX asisten a la conclusión de la instauración del Capitalismo. La burguesía triunfa: la industrialización de Gran Bretaña y de Francia continúa, el maquinismo se desarrolla, las grandes fábricas aparecen agrupando centenas, algunas veces millares, de trabajadores cuyas condiciones de vida y de trabajo son deplorables. Los dirigentes de las empresas exigen de sus asalariados jornadas laborales cada vez más largas con salarios cada vez más reducidos, substituyendo siempre que sea posible a los hombres por las mujeres y niños que realizan el mismo trabajo pero por salarios más bajos. Los relatos de las condiciones de trabajo en las fábricas comienzan

a conmover a un cierto sector de la opinión pública, como es el caso en 1829, cuando una revista británica publica la historia de Robert Blincoe, uno de los niños empleados en una fábrica: niños y niñas, con edades sobre los diez años, son allí azotados de día y de noche, no sólo por el más pequeño error, sino para estimular la "productividad". Para que se alimentaran debían disputar con los puercos un caldo repugnante en un pesebre común, sus jefes los golpeaban con puños y pies, abusaban sexualmente de ellos; estos niños estaban prácticamente desnudos en el frío del invierno, sus dientes estaban limados y trabajaban de catorce a dieciséis horas por día. Desde luego, es lógico que los informes "oficiales" se generaran con mayor profundidad, mas globales y rigurosos: los relatos de Ashley y Villermé publicados alrededor de 1840 dan una imagen de la clase trabajadora tan deplorable que, por un lado, la Iglesia se sintió obligada a intervenir [1] y por otro, aparecieron y se desarrollaron las primeras críticas del Capitalismo. La primera mitad de Siglo es, de esta forma, el palco de un encuentro entre dos ideologías: por un lado un "liberalismo incondicional", seguro de sí y dominador, que alcanza su plenitud con Fréderic Bastiat (1801-1850) y por otro, un"socialismo romántico", para el cual la utopía significa la razón de creer en un mundo mejor debiendo sustituir el capitalismo y que se encarna en personajes frecuentemente fantásticos y aventureros [2] cuyos nombres son Robert Owen (1771-1858), el conde de Saint-Simon (1760-1823), Charles Fourier (1772-1837), Louis Blanc (1811-1882), Auguste Blanqui (1798-1854), Pierre-Joseph Proudhon (1809-1866) o William Godwin (1756-1836).

Todos, aunque de manera distinta, pensaron simultáneamente en otros mundos posibles e intentaron ponerlos en práctica. Todos fueron hostiles al sistema capitalista y a su fundamento esencial – la propiedad privada – y desearon su sustitución por una sociedad de propiedad colectiva. Dos ejemplos permiten delimitar la naturaleza de la utopía de estos personajes.

- Owen es seguramente el más romántico de estos. Nacido en una familia pobre de País de Gales, aprendiz pañero a la edad de 9 años, su destino parecía en ese momento completamente trazado: la vida dura y gris de un trabajador galés. Sin embar-

go, su gusto por la aventura, sus ideas sobre la justicia social y su imaginación desbordante, lo desviaron del camino trazado. Después de varias peregrinaciones, compra un conjunto de fábricas en la sórdida aldea de New Lanark y funda allí una comunidad. En 5 años la aldea se torna irreconocible y en 10 años se vuelve mundialmente célebre. New Lanark respiraba limpieza, en las fábricas pintadas de blanco o amarillo, no trabajaba ningún niño y la escuela era obligatoria. Los castigos estaban prohibidos y la disciplina libremente aceptada, la Asamblea General de trabajadores decidía los grandes eventos respetando la gestión de las fábricas y la población determinaba las reglas de vida de la comunidad. Además de eso, New Lanark era próspera y rentable y era este conjunto lo que le confería celebridad. Owen estaba convencido que la humanidad valía lo que valía su entorno y este le daba la "prueba experimental". Por lo tanto no había ninguna razón, pensaba él, para no extender esta experiencia al mundo entero.

– Proudhon era igualmente de origen modesto: joven trabajador tipógrafo y autodidacta, Proudhon conservara toda su vida la obsesión de verse despreciado por aquellos que efectuaron estudios universitarios y que heredaron una cultura que es imposible de adquirir siendo adulto. Defiende la abolición total de la propiedad ("la propiedad es un robo" decía él). Rechazando la base de la autoridad (en este sentido, es frecuentemente considerado como uno de los fundadores del movimiento anarquista), propone una solución "mutualista" en la cual los individuos iguales hacen contratos entre sí, imaginando un "banco de intercambio" que haría créditos gratuitos y emitiría una moneda nueva asentada en la garantía mutua de todos los participantes, estableciendo el proyecto de una "exposición permanente" donde cada trabajador entregaría los productos de su trabajo a cambio de cupones que podían ser utilizados para la compra de otros productos, siendo la hora de trabajo el instrumento de medida.

Soñar lo imposible

A inicios del 1870, el sistema capitalista entra en su primera gran crisis. Esta dura hasta finales del siglo y estará marcada por las depresiones de 1873, 1879, las de 1882-84 y la de 1890. Las crisis bursátiles sobrevienen a las quiebras; a las épocas de libre mercado le sigue un aumento del proteccionismo a partir de 1882, la pobreza continúa desarrollándose...Este largo período de dificultades cuestiona el optimismo incondicional de los liberales de la primera mitad de siglo y parece darle la razón a los marxistas.

Por un lado, la burguesía debe renovar su ideología económica, dándole un aspecto científico a las tesis que justifican su poder y su práctica: se necesita entonces una teoría cuya aparente neutralidad sea capaz de convertir el capital y el lucro verosímiles y que demuestre la superioridad de la libre competencia sobre cualquier otra forma de organización social. La Economía Política siendo demasiado crítica y tan poco neutra, cede su lugar a la "Ciencia económica", disciplina que utiliza métodos matemáticos de cálculo marginal para analizar las acciones del individuo ante la falta de recursos de éste (de ahí el término marginalismo frecuentemente utilizado para designar esta teoría). Esto comprobaría de manera "científica" que el capitalismo es la organización económica y social mas eficaz y justa, y que todos los que proponen otro tipo de sociedad no son más que soñadores que no comprenden nada a las leyes de la ciencia.

Por otro lado, la teoría de Carlos Marx (1818 – 1883) se afirma y se propaga. No sólo propone un análisis crítico del capitalismo, sino una "ciencia de la historia": el socialismo científico. Y es en nombre de esta "ciencia" que la clase obrera decide liberarse del yugo de la burguesía, y de ese modo liberar a toda la humanidad. El socialismo científico se opone violentamente al "socialismo utópico", el cual no tiene ninguna base científica y no procura ninguna alternativa a la clase obrera para conseguir establecer una sociedad mejor. La Revolución rusa de 1917 remata con la siguiente frase: el "mundo mejor", el socialismo, existe; no está en "ninguna parte", la sociedad sin clases que debe llevar al comunismo se construye realmente: el sueño se realiza y expulsa a la utopía a los basureros de la Historia.

Es así, en nombre de la ciencia que la Historia se invierte: queriendo pensar en otros mundos posibles, la utopía será presentada en el Siglo XX como un sueño imposible, tal y como lo atestiguan los envíos sinonímicos dados por el Diccionario Petit Robert al elemento "utopía": quimera, ilusión, espejismo, sueño, fantasía.

¿Nuevo Siglo, nuevas utopías?

Ciertamente podemos pensar que a lo largo de todo el "corto Siglo XX" (E. Hobsbawm), tanto la sociedad de la competencia perfecta así como el comunismo, funcionaron en el imaginario social como utopías, es decir como quimeras, ilusiones, espejismos, etc.; y no estaríamos totalmente equivocados [3]. Sin embargo, es más fácil pensarlo así ahora, después de que las crisis que afectaron al mundo capitalista y al mundo soviético durante el último tercio de Siglo mostraron su verdadero rostro. A partir de la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años 70, "las utopías eran reales": los "gloriosos treinta" parecía que no debían acabarse, los "éxitos" de la Unión Soviética servían de modelo a un número creciente de países que lograron su independencia y para las clases obreras de las naciones más desarrolladas. En esta época, se consideraban como "utopistas" y, por tanto, como soñadores marginales, aquellos que pensaban que era posible "trabajar dos horas diarias" (Adret), que reivindicaban el "derecho a la pereza" (Lafargue), los que creaban "comunidades" más o menos agrícolas, así como aquellos que "pedían lo imposible" para retomar el "lema" de 1968...

Vivimos hoy, a comienzos del Siglo XXI, en una especia de paradoja. Las capacidades transformadoras que aporta la tecnología de la información y la comunicación resultan considerables y todas las razones de querer cambiar el trabajo y la vida se encuentran presentes: nuestra sociedad debería ser portadora de un deseo utópico exacerbado, como ocurrió cuando la Revolución Industrial, a la vez por espíritu crítico y por voluntad de imaginar un mundo diferente. Sin embargo, no vemos ningún impulso utópico, todo lo contrario: una crisis del futuro, una parálisis de nuestra imaginación del futuro, un agotamiento de las vanguardias, un debilitamiento de los grandes discursos de emancipación... El rol de la

utopía parece estar comprometido y borrarse de nuestros horizontes.

Esta "crisis del pensamiento utópico" tiene ciertamente varias causas que podríamos analizar para encontrar alguna salida:

- El desmoronamiento de la fuerza propulsora de los "modelos", ya sean capitalistas, socialistas, autogestionarios u otros. Nadie quiere continuar a imaginarlos como modelos ideales y nadie quiere vivirlos como modelos de gobernabilidad. Las experiencias del Siglo XX, específicamente la experiencia soviética (y podríamos agregar las experiencias nazis y fascistas, las experiencias de desarrollo en los países del Tercer Mundo, etc.) mostraron todas que la felicidad de la humanidad no se podía concebir en el marco de las "sociedades modelo", donde los seres humanos debían conformarse y obedecer determinadas normas.
- Los efectos de las crisis que acompañaron el desmoronamiento de dichos modelos (el deterioro de las condiciones de realización del trabajo, el incremento de la pobreza y de las desigualdades, el cuestionamiento de la protección social, etc.) condujeron inevitablemente no tanto a imaginar un futuro mejor, sino a mitificar el pasado. Algunos (tal vez no tantos) lamentan la desaparición de la sociedad soviética y el papel que ella desempeñaba en el plano internacional, en lo que se refiere el apoyo a los pueblos del Tercer Mundo luchando contra el imperialismo, y muchos consideran que el desarrollo industrial, el empleo y la protección social que los "gloriosos treinta" trajeron a los países occidentales, son referencias convincentes para el hoy y el mañana.
- Finalmente, el fracaso de las experiencias social-demócratas, tanto en los países del norte como en los del sur, en su voluntad anunciada de "cambiar la vida", reduce todavía más las perspectivas transformadoras globales y margina las tentativas de vivir y trabajar de otra manera.

En estas condiciones, si el deseo utopista quiere salir de la crisis que atraviesa, tiene que considerar otros mundos posibles con nuevas direcciones. Algunas premisas pueden, eventualmente, encontrarse

en las tesis sobre el decrecimiento o sobre la ecología. Sin embargo, lo esencial se encuentra ciertamente en otro lugar: en la búsqueda de una sociedad democrática, en la que todas las personas serían consideradas como iguales en todas las dimensiones de igualdad, de ciudadanía al reconocimiento de sus conocimientos, renovando así el esfuerzo que fue realizado hace ya casi tres Siglos por la filosofía de las luces.

NOTAS

[1] La "doctrina social de la Iglesia" en el Siglo XIX es todavía hoy un tema fuertemente polémico. Es innegable, sin embargo, que algunas figuras importantes cristianas reaccionan frente a las injusticias sociales. En Francia hay que citar a Félicité de Lamennais (1783-1854) y Henri Lacordaire (1802-1870). Todos fueron, no obstante, desaprobados por la Iglesia.
[2] Y frecuentemente místicos: Saint-Simon dio a conocer el origen de sectas fuertemente jerarquizadas y sometidas a rituales cuestionables, Fourier se convirtió en Jesús y Newton simultáneamente...
[3] En la película francesa «Tout le monde n'a pas eu la chance d'avoir des parents communistes", la heroína consuela a una amiga que acaba de ser abandonada por su amado diciéndole: "vas a ver, ¡con el comunismo dejarán de existir penas de amor!"

AUTOR

RENATO DI RUZZA
Institut d'Ergologie de l'Université de Provence
29, Avenue Robert-Schuman, 13621 Aix-en-Provence

Texto original publicado en 2011.

Violência e trabalho

Laerte Idal Sznelwar

Tratar da questão da violência no trabalho é um grande desafio, uma vez que há uma série de discussões e polêmicas sobre como definir o que é violência e como distingui-la de outros tipos de fenômeno relacionados às relações humanas. No caso específico de muitas pessoas que trabalham, diferentes modos de relacionamento modulados pela organização do trabalho são, de alguma maneira, fonte de sofrimento patogênico. Todavia não podemos classificar todos os tipos de constrangimento, como violência, uma vez que há um grande risco de banalização e da perda do poder de caracterização e compreensão das suas origens e como se dissemina nos ambientes de trabalho. Caracterizar o que entendemos por violência em um determinado contexto é importante para que se possa efetivamente responsabilizar aqueles que, de alguma maneira, agem violentamente.

As definições mais costumeiras distinguem danos físicos, psíquicos e sociais para caracterizarem um ato violento. Todavia, apesar de podermos distingui-los, não há como separar, pois a experiência vivida por aquele que sofre do uso da coerção imputada por outrem é vivenciada em todos esses aspectos. Isto porque, não há como separar dano físico e moral, uma vez que não podemos considerar que haja uma separação entre corpo e a psique, os dois são sempre envolvidos quando se trata do resultado de algum ato violento. Todavia, a ação daquele (s) que tem como intenção de atingir o outro e de lhe causar danos, pode estar mais direcionada, em um primeiro momento, para o corpo ou para a psique.

A violência é sempre relacional, fruto da ação de alguém ou, mesmo de várias pessoas, dirigida a outrem. No caso das situações de trabalho podemos considerar que há todo um espectro de ações que podem ser consideradas como violentas, das mais explícitas até as mais sutis, pouco perceptíveis para aqueles que não são diretamente envolvidos.

Dentre as mais diversas profissões, há aquelas onde a violência está sempre presente, isto porque são atividades humanas envolvidas com, por exemplo, a segurança pública. Nesses casos, os profissionais agem para prevenir ou conter atos violentos de outros, sendo autorizados pelo Estado a usar a força para que os objetivos de segurança sejam atingidos. Mesmo havendo algum tipo de preparação para que esses profis-

sionais tenham habilidades para agir frente a situações onde o outro é fonte de perigo; há muitas ações desses profissionais, derivam em direção à violência, sendo eles também agentes da passagem ao ato. Tudo isso apesar do fato que o seu papel seja principalmente voltado para apaziguar as relações sociais. Quais são as consequências para esses trabalhadores e para aqueles que sofrem atos violentos, tanto em termos físicos como morais? Isto porque ninguém está isento e protegido. Diferentes trabalhos mostram a importância do sofrimento patogênico nessas categorias profissionais, incluindo casos de suicídio.

Em outras situações, profissionais que atuam em situações de relação de serviço, se confrontam com atos violentos de outros sujeitos, sejam eles impetrados por cidadãos, usuários, clientes com os quais se relacionam em suas atividades cotidianas. Nesses casos, apesar de não haver, algo diretamente relacionado com a violência em si, há situações de conflito de interesse que podem desencadeá-la. Infelizmente não são raras as situações em que agentes, em serviços públicos e privados, vivenciam situações de franca agressão seja através da fala ou de agressões físicas. A experiência de ser agredido redunda, muitas vezes, em grandes dificuldades com relação ao trabalho. A perda de sentido daquilo que fazem, o medo de se encontrar novamente em situação similar podem redundar no desenvolvimento de sofrimento patogênico que se expressam em distúrbios; como síndromes pós-traumáticas, depressão, entre outras.

Esta questão relacional ligada ao contato com o público, geralmente é desconsiderada pelas modalidades de organização do trabalho e pelos dispositivos de avaliação de desempenho. Os problemas resultantes estão fortemente ligados aos processos de individualização, onde podem os colegas competirem por algum tipo de benefício, financeiro ou de outra ordem, como uma promoção ou a obtenção de recursos. Todavia, há muitas situações onde o trabalhador, pouco pode fazer pela outra pessoa; nesses casos, o risco de ser agredido aumenta, ainda mais estando ele sozinho. Ressalte-se ainda que há casos em que mesmo sabendo que a pessoa em face tem razão, ele não tem autonomia para agir em prol de uma solução mais adequada. Este cenário, que pode ser desolador, está na origem de muitos conflitos e da

explosão de episódios de violência por parte de quem está em contato com o trabalhador.

Em ambientes onde há uma grande competitividade entre colegas e o que mais importa é atingir metas anteriormente definidas pela hierarquia, há um forte risco de se encontrarem isolados e fragilizados frente a situações de assédio. Por um lado, estariam sujeitos a pressões da hierarquia, pressões essas que extrapolam o que seria legítimo com relação a trabalhar bem e de modo eficiente e; por outro lado, não podem contar com a solidariedade de colegas, uma vez que estão todos competindo entre si. Trata-se de uma violência mais sutil, menos evidente, mas que também pode ser considerada como tal, sobretudo por se tratar de um tipo de ação que tem como finalidade, causar dano àquela pessoa. A inexistência de espaços de troca de experiência e de deliberação coletiva são um terreno propício para a construção de cenários de produção onde a violência emerge; são cenários para que se trate o outro como coisa, em processos de reificação, onde reforçam diferentes maneiras de clivagem nas relações sociais e com relação à economia psíquica de cada um.

A relação entre violência e desemprego também é importante. Apesar de não podermos fazer uma relação direta, na base de um posicionamento do tipo causa e efeito, o fato que se perder o sentido da utilidade social e a própria possibilidade de reforço da identidade, coloca o sujeito numa situação de fragilidade, onde a violência tanto dos outros com relação a si como a sua com relação aos outros, pode emergir. Isto tende a acontecer com mais frequência, uma vez que, o papel do trabalho, enquanto potencial sublimatório, está perdido. O desemprego, fato muito frequente em nossos sistemas econômicos é, potencialmente, um fator gerador ou que potencializa a violência.

Violência contra si mesmo também precisa ser considerada, uma vez que processos de autoagressão se tornaram mais conhecidos no espaço público devido a casos de suicídio, infelizmente com incidência crescente no mundo do trabalho. Trata-se de uma discussão ainda mais complicada, uma vez que ao tratarmos da violência de outrem, podemos caracterizar como um ato dirigido e intencional, fruto de algum tipo de estratégia de poder, de dominação. No caso de processos con-

tra si, há que se considerar a importância de mecanismos inconscientes que, no âmbito da economia psíquica, estão direcionados contra o próprio sujeito. Cabe ainda considerar que, mesmo no caso de atos de violência contra outrem, não se trata apenas de ações conscientes e pensadas como uma estratégia de dominação, uma vez que os modos de relação social modulados por opções organizacionais reforçam os mecanismos inconscientes da clivagem. A passagem ao ato, à violência tem a ver com a irrupção daquilo que ficou, de alguma, maneira, relegado, escondido.

Ressalte-se que este pequeno texto deve ser considerado apenas como uma introdução ao tema, bastante incompleto. Há uma vasta literatura assim como grupos de estudo e promotores de políticas públicas que tratam dessa questão. Um importante trabalho de reflexão foi publicado em livro coordenado por Christophe Dejours (2007), desenvolvido em cooperação com outros autores.

BIBLIOGRAFIA

Dejours, C. (sous la direction de) (2007). *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Payot et Rivages.

AUTOR

LAERTE IDAL SZNELWAR
Departamento de Engenharia de Produção
Escola Politécnica Universidade de São Paulo
Av. Professor Almeida Prado, trav. 2 nº 128 - CEP 05508-900
Cidade Universitária, São Paulo – SP Brasil

Texto original publicado em 2017.

Violencia y trabajo

Laerte Idal Sznelwar

Tratar la cuestión de la violencia en el trabajo es un gran desafío, en tanto existen toda una serie de discusiones y polémicas acerca de cómo definir qué es la violencia y cómo distinguirla de otro tipo de fenómenos relacionados con las relaciones humanas. En el caso específico de muchas personas que trabajan, diferentes modos de relación moldeados por la organización del trabajo son, de alguna manera, fuente de sufrimiento patógeno. Sin embargo, no es posible categorizar todos los tipos de insatisfacción como violencia, en tanto existe un riesgo elevado de banalización y pérdida del poder de caracterización y de comprensión de sus orígenes y de como se disemina en los ambientes de trabajo. Caracterizar aquello que entendemos por violencia en un determinado contexto es importante para poder responsabilizar efectivamente a quienes, de alguna manera, actúan violentamente.

Las definiciones más frecuentes distinguen daños físicos, psíquicos y sociales para caracterizar un acto violento. Sin embargo, a pesar de poder distinguirlos no hay modo de separarlos, en tanto la experiencia vivida por quien sufre del uso de la coerción ejercida por otro es vivenciada en todas esas dimensiones. Esto se debe a que no hay modo de separar el daño físico del daño moral, en tanto no podemos considerar que existe una separación entre cuerpo y psiquis. Ambos se encuentran siempre involucrados cuando se trata del resultado de un acto violento. Sin embargo, la acción de quien (es) tiene (n) la intención de alcanzar a otro y causarle daños, puede estar orientada, en un primer momento, hacia el cuerpo o la mente.

La violencia es siempre relacional, fruto de la acción de alguien o incluso de varias personas dirigida a otro. En el caso de las situaciones laborales podemos considerar que existe todo un espectro de acciones que pueden ser consideradas como violentas, desde las más explícitas hasta las más sutiles, poco perceptibles para quienes no están directamente involucrados.

Dentro de las más diversas profesiones, existen aquellas en las que la violencia siempre se encuentra presente, porque se trata de actividades humanas que tienen que ver con, por ejemplo, la seguridad pública. En esos casos, los profesionales actúan para prevenir o contener actos violentos de otros, estando autorizados por el Estado para utilizar la

fuerza para que los objetivos de seguridad puedan alcanzarse. Incluso habiendo recibido algún tipo de preparación para que esos profesionales tengan las habilidades para actuar frente a situaciones en las cuales el otro es la fuente de peligro, muchas acciones de esos profesionales derivan en dirección de la violencia, siendo ellos también agentes del pasaje al acto. Todo eso a pesar del hecho que su papel sea principalmente dirigido a apaciguar las relaciones sociales. ¿Cuáles son las consecuencias para estos trabajadores y para aquellos que sufren actos violentos, tanto en términos físicos como morales? Ya que de hecho, nadie está siendo protegido.

Sin embargo, existen otros trabajos en los que los trabajadores están sometidos a un tipo de violencia, y en los cuales se muestra la importancia del sufrimiento patógeno en ciertas categorías profesionales, incluyendo casos de suicidio.

En otras situaciones, los profesionales que actúan en situaciones de servicio se confrontan con actos violentos de otros sujetos, actos realizados por ciudadanos, usuarios, clientes con los cuales se relacionan en sus actividades cotidianas. En esos casos, a pesar de no haber algo relacionado directamente con la violencia en sí, existen situaciones de conflicto de intereses que pueden desencadenarla. Lamentablemente no son raras las situaciones en las que los agentes, en servicios públicos y privados, viven situaciones de franca agresión, sea a través de la palabra o de agresiones físicas. La experiencia de ser agredido redunda, muchas veces, en grandes dificultades en relación al trabajo. La pérdida del sentido de aquello que hacen, o el miedo a encontrarse nuevamente en una situación similar pueden contribuir al desarrollo del sufrimiento patógeno que se expresa en diferentes trastornos de la salud, como pueden ser los síndromes de estrés post-traumáticos o la depresión, entre otros.

Esta cuestión relacional vinculada al contacto con el público, generalmente es considerada por las modalidades de organización del trabajo y por los dispositivos de evaluación del desempeño. Los problemas que resultan pueden estar fuertemente ligados a los procesos de individualización donde los compañeros pueden competir por algún beneficio, financiero o de otro orden, como una promoción o la posibilidad de

obtener ciertos recursos. Sin embargo, existen muchas situaciones en las cuales el trabajador poco puede hacer por la otra persona. En esos casos, el riesgo de ser agredido aumenta, especialmente si se encuentra aislado. Conviene resaltar que incluso existen casos en los que, aun sabiendo que tiene razón, no tiene autonomía para lograr implementar una solución más adecuada. Este escenario, que puede ser desolador, se encuentra al origen de muchos conflictos y de la explosión de episodios de violencia, por parte de quién se encuentra en contacto con el trabajador.

En ambientes en los cuales existe un alto grado de competencia entre colegas, y en los que aquello que más importa es alcanzar metas anteriormente definidas por la jerarquía, existe un fuerte riesgo de encontrarse aislado y fragilizado ante situaciones de acoso. Por un lado, se encontrarían sujetos a presiones de la jerarquía, presiones que extrapolan aquello que sería legítimo en relación a trabajar bien y eficientemente y, por otro lado, no poder contar con la solidaridad de los compañeros, en tanto todos se encuentran compitiendo entre sí. Se trata de una violencia sutil, menos evidente, pero que también puede ser considerada como tal, sobre todo por tratarse de un tipo de acción que tiene como fin causar daño a esa persona. La inexistencia de espacios de intercambio acerca de la experiencia y de deliberación colectiva genera un terreno propicio para la construcción de escenarios de producción en los cuales la violencia emerge. Se trata de escenarios en los que se le considera al otro como objeto, en procesos de reificación, donde se refuerzan diferentes modos de clivaje en las relaciones sociales y en relación a la economía psíquica de cada uno.

La relación entre violencia y desempleo también es importante. A pesar de que no es posible establecer una relación directa, del estilo causa y efecto, la pérdida del sentido de utilidad social y el consecuente refuerzo de la identidad coloca al sujeto en una situación de fragilidad, en la cual la violencia, tanto hacia los otros como hacia sí mismo, puede emerger. Esto tiende a suceder con mayor frecuencia cuando el papel del trabajo, con su potencial sublimatorio, se pierde. El desempleo, fenómeno muy frecuente en nuestros sistemas económicos es, potencialmente, un factor generador o que potencia de la violencia.

La violencia contra sí mismo también precisa ser considerada. Los

procesos de autoagresión se tornaron más conocidos en el espacio público debido a los casos de suicidio infelizmente con una incidencia creciente en el mundo del trabajo. Se trata de un debate aún más complicado, en tanto al tratar la violencia de otro, podemos caracterizarlo como un acto dirigido e intencional, fruto de algún tipo de estrategia de poder, de dominación. En el caso de los procesos contra sí mismo, es necesario considerar la importancia de los mecanismos inconscientes que, en el ámbito de la economía psíquica, se encuentran relacionados con el propio sujeto. Cabe incluso considerar que, aún en el caso de los actos de violencia ejercidos contra otro, no se trata solo de acciones conscientes y pensadas como estrategia de dominación ligados a modos de relación social moldeados por decisiones organizacionales que refuerzan los mecanismos inconscientes del clivaje. El pasaje al acto y la violencia tienen que ver con la irrupción de aquello que quedó, de alguna manera, relegado, escondido.

Cabe resaltar que este pequeño texto debe ser considerado apenas como una introducción al tema, bastante incompleta. Existe una vasta literatura, así como grupos de estudio y promotores de políticas públicas que tratan esta cuestión. Un importante trabajo de reflexión sobre la temática fue publicado en un libro coordinado por Christophe Dejours (2007), desarrollado en cooperación con otros autores.

BIBLIOGRAFÍA

Dejours, C. (sous la direction de) (2007). *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Payot et Rivages.

AUTOR

LAERTE IDAL SZNELWAR
Departamento de Engenharia de Produção
Escola Politécnica Universidade de São Paulo
Av. Professor Almeida Prado, trav. 2 nº 128 - CEP 05508-900
Cidade Universitária, São Paulo – SP Brasil

Texto original publicado en 2017.

Visibilidade
Serge Volkoff

Os debates sociais, políticos e mediáticos condicionam a visibilidade das questões que acabam por abordar. Frequentemente submetem-se a três imperativos: são privilegiados os factos manifestos, imediatos, e simples. Porém, no campo das condições de trabalho e da saúde no trabalho – assim como em outras áreas, certamente -, o respeito desses imperativos empobrece a compreensão dos problemas e as pistas de acção. Focalizar-se nos aspectos manifestos fecha o acesso a causas importantes de dificuldades e de danos à saúde, que somente uma análise precisa, uma abordagem "maiêutica" com os trabalhadores envolvidos, permitiria elucidar (Teiger & Laville, 1991). Aproximar as características simultâneas do trabalho e da saúde pode conduzir a deixar de lado os efeitos diferidos das exposições profissionais, que a epidemiologia elucida cada vez melhor (Lasfargues, 2005). Enfim, optar sempre pelas constatações simples, as afirmações categóricas, as conclusões de valor universal, impede de considerar o carácter multiforme, multifactorial das relações entre saúde e trabalho, e de respeitar essa complexidade (Volkoff, 2005).

Por isso, a visibilidade das condições de trabalho deve ser continuamente estabelecida, ou restabelecida. Esta elaboração encontra muitos obstáculos, cuja envergadura e formas variam ao longo do tempo. A recolha de informações sobre as patologias profissionais, sobretudo as mais graves como os cancros, depende de dispositivos administrativos e eles próprios resultam de compromissos sociais efémeros (Thébaud-Mony, 2006). As organizações produtivas actuais que recorrem à subcontratação ou justapõem várias empresas num mesmo estaleiro, são propensas a falta de conhecimento dos efeitos do trabalho sobre a saúde (Thébaud-Mony, 2007). Acontece o mesmo com a precariedade do emprego, quer seja de direito (contratos de duração determinada, trabalho temporário) ou de facto: a compreensão das condições de trabalho e dos seus efeitos é dificultada na ausência de colectivos estáveis. Alguns constrangimentos de trabalho são "naturalizados" porque mobilizam qualidades supostamente inatas como a robustez ou a bravura física dos homens (Dejours, 2000), a minúcia, a paciência ou a dedicação das mulheres (Messing, 2000). Um constrangimento pode assim ser percebido como inerente ao exercício da profissão, ou até

mesmo como uma componente da identidade profissional (Sorignet, 2006). De maneira mais global, a emergência de uma preocupação em matéria de saúde no trabalho é o objecto de uma construção social, resultante de um questionamento às vezes longo e que implica numerosos actores (Loriol, 2000).

Os efeitos de barreira, de camuflagem, reforçam as atitudes de negação quanto às relações entre saúde e trabalho: preconceitos relativos a diversas categorias de trabalhadores (as mulheres, os operários, os mais velhos, os jovens...); interpretações que individualizam o que está em jogo, ou que até mesmo estigmatizam as pessoas; incredulidade quanto aos balanços estatísticos ou demonstrações cientificas que estabelecem tais relações – e sobrevalorizam os estudos que as colocam em dúvida; enfim, a crença num progresso natural, que enviaria para o passado os efeitos nocivos principais. No caso das PME (Perturbações Músculo-esqueléticas), por exemplo, o carácter epidémico da patologia não impediu que predominem durante muito tempo as abordagens centradas na vida pessoal (com este argumento de que as dores apareciam mais durante o repouso do que durante o trabalho) e sobre as características dos indivíduos: estas perturbações eram analisadas como manifestações neuróticas, sobretudo "femininas" (Messing, 2000). De maneira geral, foi difundida a ideia de uma substituição massiva das exigências mentais pelas solicitações físicas: o número de operários da indústria diminui, a mecanização e a automatização se desenvolvem, "então" as exposições corporais durante a actividade de trabalho são consideradas como cada vez mais raras. Da mesma forma, assistiríamos a um aumento das qualificações, das responsabilidades, da autonomia no trabalho, que se acompanhariam "então" de um enriquecimento intelectual e de uma extensão do poder de agir no trabalho. O espaço falta-nos aqui para desmontar estas ideias pré-concebidas; vamos contentar-nos de lembrar que os inquéritos estatísticos e os estudos de campo as contradizem largamente desde muito tempo (Gollac & Volkoff, 2007).

Propícios às denegações, e à incúria que as acompanham, os defeitos de visibilidade podem também, de maneira paradoxal, conduzir a polarizar temporariamente a atenção em torno de tal ou tal preocupação, sem

sempre se preocupar em melhor definir os termos ou em verificar a sua novidade (Loriol, 2000). Seria interessante analisar por exemplo porque o "stresse no trabalho" fez, estes últimos anos, a manchete de numerosas revistas e jornais. Podemos nós supor que o trabalho dos próprios jornalistas se intensificou, que as suas condições de trabalho são mais difíceis, o que os colocou em situação de melhor compreender problemas que são próximos dos deles – problemas que aliás atingem um número crescente de pessoas socialmente e culturalmente próximas deles? Podemos também nos dizermos que o "stresse" constitua, nas suas utilizações comuns, uma denominação suficientemente vaga – e desta forma facilmente manipulável e apresentável – para englobar as sensações cujo enunciado directo incomodaria mais: medo, tédio, sobrecarga, fingimento, dependência, desvalorização do seu próprio trabalho?

Quando os trabalhos científicos, os testemunhos dos intervenientes, as controvérsias dos actores sociais fazem progredir a visibilidade das condições de trabalho, as dificuldades podem deslocar-se para as causas das más condições de trabalho e, ainda mais, para a possibilidade de as melhorar. As primeiras origens das penosidades e dos riscos devem, para serem percepcionadas, fazer elas também objecto de um trabalho de objectivação – o que não é nada fácil. Assim, a ideia de uma intensificação do trabalho, anteriormente questionada, é hoje largamente admitida (Askenazy et al., 2006), assim como o seu impacto sobre as condições de trabalho e a saúde dos trabalhadores (Volkoff, 2008). Contudo, muitos dirigentes de empresas, mesmo desejando melhorar as condições de trabalho por razões éticas ou económicas, aderem à ideia de que a intensidade do trabalho é a garantia de prosperidade (ou até mesmo de sobrevivência) económica; eles fazem disto quase um sinónimo de produtividade – sem que o sentido desta última palavra seja na verdade sempre interrogado.

Construir, reunir, difundir os conhecimentos sobre as condições de trabalho e os seus determinantes mantém-se uma exigência para que a sua visibilidade progrida. No entanto, esta progressão eventual irá depender muito do contexto social: a feminização da mão-de-obra, o seu envelhecimento (mas também a rejeição de algumas tarefas pelos jovens), a melhoria das qualificações, poderiam aumentar as exigên-

cias qualitativas na vida no trabalho. Inversamente, a manutenção de um desemprego alto, a individualização das formas de mal-estar que resulta dos modos de organização actuais e de avaliação das performances, comprometem o exame atento das situações vividas. A grande questão é então de relacionar estes desafios entre si. Dar uma visibilidade às condições de trabalho supõe que estas sejam trazidas para um debate de maior âmbito, não somente restrito aos círculos de especialistas aos quais elas são frequentemente confiadas.

BIBLIOGRAFIA

Askenazy, P., Cartron D., De Coninck F., & Gollac M. (2006). *Organisation et intensité du travail.* Toulouse: Octarès.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique du travail.* Paris: Bayard.

Gollac M., & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail.* Paris: La Découverte.

Lasfargues G. (2005). *Départs en retraite et travaux pénibles: l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé.* Rapport de recherche n° 19, Centre d'Etudes de l'Emploi. (Descarregável em cee-recherche.fr).

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue: la gestion du mal-être au travail.* Paris: Anthropos.

Messing, K. (2000). *La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle?* Montréal: Editions du Remue-Ménage.

Sorignet P.E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n° 163, 46-61.

Teiger C., & Laville A. (1990). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action, *Travail et emploi,* n° 47.

Thébaud-Mony A. (2006). Histoires professionnelles et cancer. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n° 163.

Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peur nuire gravement à votre santé.* Paris: La Découverte.

Volkoff, S. (dir), (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail: ressources, tensions et pièges.* Toulouse: Octarès.

Volkoff, S. (2008). L'intensification du travail 'disperse' les problèmes de santé". In G. de Terssac, C. Saint-Martin, C., & Thébault (coord.) *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 29-42). Toulouse: Octarès.

AUTOR

SERGE VOLKOFF
CREAPT, CEE
29, promenade Michel-Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex

Texto original publicado em 2011.

Visibilidad
Serge Volkoff

Los debates sociales, políticos y mediáticos, condicionan la visibilidad de los problemas que abordan. Con frecuencia, dichos debates se ven sometidos a un triple imperativo: se privilegian los hechos explícitos, inmediatos y simples. Pero, en el campo de las condiciones laborales y de la salud en el trabajo – así como seguramente en otras áreas –, el respeto de estas exigencias empobrece la comprensión de los problemas y las posibles vías de acción. Focalizarse en los aspectos manifiestos impide el acceso a las causas más importantes de los problemas y de los daños a la salud, que solamente un análisis preciso, mediante un abordaje "mayéutico", juntos a los trabajadores afectados, permitiría elucidar (Teiger & Laville, 1991). Acercar las características simultáneas del trabajo y de la salud puede llevar a dejar de lado los efectos diferidos de las exposiciones profesionales que la epidemiología esclarece cada vez mejor (Lasfargues, 2005). En decir, optar siempre por las constataciones simples, las afirmaciones categóricas, las conclusiones de valor universal; impide considerar el carácter multiforme, multifactorial, de las relaciones entre la salud y el trabajo, asó como respetar su complejidad (Volkoff, 2005).

Es por eso, que la visibilidad de las condiciones de trabajo debe continuamente establecerse, o restablecerse. Este hecho encuentra muchos obstáculos cuyo tamaño y forma varían a lo largo del tiempo. La recogida de informaciones sobre las patologías profesionales, sobre todo las más graves como el caso del cáncer, depende de los dispositivos administrativos, siendo estos mismos son el resultado de compromisos sociales lábiles. (Thébaud-Mony, 2006). Las organizaciones productivas actuales que utilizan la subcontratación o yuxtaponen varias empresas en un mismo sitio de trabajo, están propensas a desconocer los efectos del trabajo sobre la salud (Thébaud-Mony, 2007). Sucede lo mismo con la precariedad del empleo, ya sea directo (por contratos a tiempo determinado) o de facto: la comprensión de las condiciones de trabajo y de sus efectos se dificulta por la ausencia de colectivos de trabajo estables. Algunas exigencias del trabajo son "naturalizadas" porque movilizan cualidades supuestamente innatas al hombre como la robustez o la bravura física (Dejours, 2000), y el detalle, la paciencia o la dedicación de las mujeres (Messing, 2000). Una exigencia puede también ser percibida

como inherente a la práctica de un oficio, es decir, como un componente de la identidad profesional (Sorignet, 2006). De forma más general, el surgimiento de una preocupación en materia de salud en el trabajo es el objeto de una construcción social, resultante de un tanteo muchas veces largo y que implica a numerosos actores (Loriol, 2000).

Los efectos de barrera, de camuflaje, refuerzan las actitudes de negación sobre las relaciones entre la salud y el trabajo: los prejuicios relacionados con las diversas categorías de trabajadores (las mujeres, los obreros, los más viejos, los jóvenes, etc.); interpretaciones que individualizan los desafíos que, incluso, estigmatizan a las personas; la incredulidad en cuanto a los balances estadísticos o las demostraciones científicas que establecen dichas relaciones – y sobre valoración de los estudios que las ponen en duda –; en fin, la creencia en un progreso natural, que enviaría al pasado a los efectos nocivos principales. En el caso de las TME (Trastornos Musculo-Esqueléticos), por ejemplo, el carácter epidémico de la patología no impidió que predominasen durante mucho tiempo los enfoques centrados en la vida personal (con el argumento de que los dolores aparecían más durante el período de descanso que durante el trabajo) y sobre las características de los individuos: los trastornos se analizaban como manifestaciones neuróticas, sobre todo "femeninas" (Messing, 2000). De manera generalizada se difundió la idea de un reemplazo masivo de las exigencias físicas por las mentales: el número de obreros industriales disminuyó, la mecanización y la automatización se desarrollaron, y las exposiciones corporales son "por tanto" consideradas durante la actividad laboral como cada vez más raras. Asimismo, estaríamos frente a un aumento de las calificaciones, de las responsabilidades, de la autonomía laboral, que estarían acompañadas "por tanto" por un enriquecimiento intelectual y de una extensión del poder de acción en el trabajo. Nos falta espacio para desmontar estas ideas preconcebidas, nos contentamos con recordar que las encuestas estadísticas y los estudios de campo han servido para contradecirlas ampliamente y desde hace mucho tiempo (Gollac & Volkoff, 2007).

Propicio para la negación y el olvido que los acompañan, los defectos de la visibilidad pueden también, de modo paradójico, conducir a polarizar temporariamente la atención en torno de tal o cual preocu-

pación, sin siempre preocuparse por definir mejor los términos o por verificar su novedad (Loriol, 2000). Sería interesante analizar, por ejemplo, por qué el "estrés laboral" ha ocupado durante los últimos años los titulares de numerosas revistas y periódicos. ¿Podemos suponer que el trabajo de los propios periodistas se intensificó, que las condiciones de trabajo son más difíciles, lo que los llevó a un estado que les ha permitido comprender los problemas que les son más próximos – problemas que también afectan a un número creciente de personas social y culturalmente más cercanas? ¿Podemos también decir que "el estrés" constituye, en sus formas más comunes, una denominación suficientemente vaga – y de esta forma fácilmente manipulable y presentable – para englobar las sensaciones que al ser usadas más directamente resultarían más incómodas: miedo, tedio, sobrecarga, engaño, dependencia, desvalorización del propio trabajo?

Cuando los trabajos científicos, los testimonios de los involucrados, las controversias de los actores sociales; sacan a la luz las condiciones laborales, las dificultades se pueden desplazarse hacia las causas de las malas condiciones de trabajo y, más aún, sobre las posibilidades de mejorarlas. Los orígenes primarios de los problemas y los riesgos deben, para ser percibidos, formar parte del objetivo de un trabajo de objetivación – lo que no resulta para nada fácil. De esta forma, la idea de una intensificación del trabajo, anteriormente cuestionada, hoy es admitida comúnmente (Askenazy y col., 2006), así como su impacto sobre las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores (Volkoff, 2008). No obstante, muchos de los dirigentes de las empresas, incluso deseando mejorar las condiciones de trabajo por razones éticas o económicas, se adhieren a la idea de que la intensidad del trabajo es garantía de prosperidad (e incluso de sobrevivencia) económica. Hacen de esto casi un sinónimo de productividad – sin que el sentido de esta palabra sea cuestionado en su totalidad. Construir, reunir, difundir los conocimientos sobre las condiciones de trabajo y sus determinantes continúa siendo una exigencia para que aumente su visibilidad. Sin embargo, esta progresión eventual dependerá en gran medida del contexto social: la feminización de la mano de obra, su envejecimiento (e también el rechazo de algunas tareas por parte de los jóvenes), la mejora de las calificaciones; podrían

aumentar las exigencias cualitativas de la vida laboral. Inversamente, la existencia de altos niveles de desempleo, la individualización de las formas de malestar que son resultado de las presentes formas organizativas y de evaluación de los desempeños; comprometen un examen exhaustivo de las situaciones vividas. La cuestión es entonces relacionar estos desafíos entre sí. Dar visibilidad a las condiciones de trabajo presupone desenclavarlas y extender el desafío más allá del círculo de especialistas donde están frecuentemente confinadas.

BIBLIOGRAFÍA

Askenazy, P., Cartron D., De Coninck F., & Gollac M. (2006). *Organisation et intensité du travail.* Toulouse: Octarès.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique du travail.* Paris: Bayard.

Gollac M., & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail.* Paris: La Découverte.

Lasfargues G. (2005). *Départs en retraite et travaux pénibles: l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé.* Rapport de recherche n° 19, Centre d'Etudes de l'Emploi. (Descarregável em cee-recherche.fr).

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue: la gestion du mal-être au travail.* Paris: Anthropos.

Messing, K. (2000). *La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle?* Montréal: Editions du Remue-Ménage.

Sorignet P.E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n° 163, 46-61.

Teiger C., & Laville A. (1990). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action, *Travail et emploi,* n° 47.

Thébaud-Mony A. (2006). Histoires professionnelles et cancer. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n° 163.

Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peur nuire gravement à votre santé.* Paris: La Découverte.

Volkoff, S. (dir), (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail: ressources, tensions et pièges.* Toulouse: Octarès.

Volkoff, S. (2008). L'intensification du travail 'disperse' les problèmes de santé". In G. de Terssac, C. Saint-Martin, C., & Thébault (coord.) *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 29-42). Toulouse: Octarès.

AUTOR

SERGE VOLKOFF
CREAPT, CEE
29, promenade Michel-Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex

Texto original publicado en 2011.

W

What is watt?: história de uma medida

François Vatin

1. De Watt aos watts

Com uma maiúscula, trata-se de James Watt (1736-1819), engenheiro britânico, cujo nome está associado ao desenvolvimento da máquina a vapor. Na década de 1760, ele aprimora a máquina de Newcomen e, em 1774, cria um negócio perto de Birmingham para produzir essas máquinas, que logo se tornaram uma referência em toda a Europa. Com letra minúscula, o watt é uma unidade de energia que aparece na década de 1880 na França, como na Grã-Bretanha, no contexto do desenvolvimento de motores elétricos. Enquanto o termo watt se refere obviamente a James Watt, a conexão entre os dois não é óbvia, uma vez que a medida em watt é tardia e aparece no contexto tecnológico da 'segunda' revolução industrial, enquanto James Watt permaneceu como um símbolo da primeira revolução.

Para compreender a génese da denominação de watt, é preciso passar por uma expressão que aparece na década de 1850: o 'cavalo de Watt'. James Watt mediu, de facto, a capacidade das suas máquinas em 'força de cavalo' ('power of the horse'), que está na origem do 'cavalo-vapor' *(horsepower)*. A lógica de uma tal medida é comercial.

Trata-se de avaliar a máquina pelo número de cavalos que ela pode substituir. Os engenheiros do século XIX não foram os primeiros a raciocinar dessa maneira. Já em 1699, Guillaume Amontons tinha procurado, a fim de convencer os seus colegas académicos, avaliar a potência da 'máquina de fogo' que submetia ao seu julgamento, calculando o número de homens ou de cavalos que ela poderia substituir. Isso conduzi- lo-á a liderar o primeiro estudo ergonómico do trabalho industrial, o dos polidores de espelho da jovem empresa de Saint-Gobain. Ele mediria a sua atividade como o produto de uma força (exercida sobre o polidor) pela velocidade do movimento deste último, que corresponde a uma potência [1].

Convencionalmente, em França, o valor do cavalo-vapor foi estabelecido no início da década de 1830 em 75 Kilogramas por segundo, o que significaria que um cavalo teria a capacidade muscular para elevar um peso de 75 kilogramas a um metro por segundo. Esta medida não foi convencionada sem causar uma certa hesitação que denunciou o

Capitão (e futuro Almirante) Simeon Bourgeois, em 1854, num relatório ao ministro da Marinha, Theodore Ducos: 'Na realidade, o cavalo-vapor não tem atualmente um valor determinado, e é estabelecido entre as expressões de cavalo nominal, cavalo de Watt, cavalo efetivo, etc. uma confusão deplorável...' [2].

O watt corresponde, no sistema internacional de medidas físicas contemporâneas (sistema MKSA por metro, kilograma, segundo, ampere), a um joule por segundo. O joule, unidade standard moderna de energia, é ele próprio igual a 0,102 kilogramas. Um 'cavalo de Watt' (uma potência de 75 Kilogramas por segundo) representa, portanto, cerca de 736 watts. Ao passar de cavalo de Watt para watt, passamos de uma medida convencional da potência cavalar, inventada no século XIX, mas cujo espírito releva de medidas antigas estudadas por Witold Kula [3], ao rigor desencarnado do sistema métrico estendido da física contemporânea.

2. Do trabalho à potência

Além dessas questões metrológicas, a emergência do watt como medida de referência no campo da indústria elétrica, no final do século XIX, é testemunha de uma inversão entre os conceitos de trabalho e de potência.

No início do século XIX, definiu-se o 'trabalho de uma força' como um peso elevado a uma determinada altura. A ação de qualquer máquina pode, de facto, ser reduzida à ação de elevação de um peso, sob a condição de serem pensadas as engrenagens necessárias. Ora, essa ação fornecia a grandeza de base da física desde Galileu e Newton, pois consistia na grandeza que era requerida para se opor à força da gravidade. Qualquer 'trabalho' realizado por uma máquina poderia, portanto, ser medido como o produto de uma força pelo deslocamento de seu ponto de aplicação, como o era na elevação vertical de um peso. Chamou-se a essa grandeza o 'trabalho', porque era considerada equivalente ao 'trabalho' realizado pelos homens ou pelas bestas de carga [4]. No final do século XVIII, Charles Augustin Coulomb procurou medir a 'quantidade de ação que os homens podem produzir de acordo com o

modo como usam as suas forças'. Ele tomou como exemplo de base a elevação de uma carga numa escada. Na mesma época, Edme Reignier inventou o 'dinamómetro', instrumento que permitia medir a força instantânea numa configuração de tensão. Podia-se, portanto, facilmente calcular o trabalho realizado pelos animais de tração instalando um dinamómetro no animal e carregando-o.

O conceito de potência foi libertado do de trabalho. Ele corresponde à quantidade de trabalho realizado num dado tempo. Em 1826, o engenheiro Charles Dupin propôs chamar esta medida de 'dínamo', expressão que não perpetuou. Como os homens e os animais, as máquinas desenvolvem trabalho. Mas uma rutura se opera na conceção mesmo da máquina no início do século XIX. Até lá, o termo designava um instrumento de transformação do movimento mecânico, tal como um moinho, colocado em movimento pelo vento ou pela água para gerar um movimento preciso e controlado (por exemplo, a moagem do grão). Assim, distingue-se as máquinas dos 'motores', que estão na origem deste movimento, e entre estes dois tipos: os motores 'inanimados' (o vento, a água) e 'animados' (os homens e os animais). A origem da força animal permanece misteriosa, mesmo se, de uma forma muito sábia, Lavoisier a concebeu, desde 1789, como uma forma de combustão.

A difusão da 'máquina a vapor', em grande parte iniciada por James Watt e seu colega Matthew Boulton, vira do avesso essas representações. Trata-se, de facto, de uma máquina 'motriz', que produz movimento a partir da combustão do carvão. Esta inovação tecnológica está na origem de uma revolução científica na década de 1840: a invenção da termodinâmica. Vamos perceber, com efeito, que podemos considerar que o calor e o trabalho são duas formas da mesma grandeza física: a energia. Vai-se procurar medir, em conformidade com as intuições de Antoine Lavoisier, o 'equivalente mecânico do calor'. Portanto, as formas de energia reconhecidas pelos físicos não deixarão de se expandir: a energia eletromagnética, a energia contida nas ligações químicas (cuja evidência por Marcellin Berthelot na década de 1880 permitirá a elaboração, no final do século, da bioenergética, que alimentará o movimento das ciências do trabalho [5]), mais tarde a energia atómica...

Ao passar do trabalho mecânico para a energia, passamos de uma

força em ato (o movimento mecânico) para uma força em potência. Já em 1834, Adhémar Barré de Saint-Venant escreveu que o conceito de 'trabalho mecânico' tinha que ser complementado pelo de 'capital mecânico' [6]. Não se abandona a metáfora económica na origem do conceito de trabalho, definido pelo engenheiro Claude-Louis Navier, em 1829, como um 'dinheiro mecânico'. Mas é amplificado. Passa-se, num movimento que não poderia deixar de evocar o pensamento de Karl Marx, de uma teoria da troca para uma teoria do capital. Não é de admirar que o conceito de 'potência' tenha precedência sobre o de trabalho. No ensino elementar da física, há muito tempo que foi deduzida a 'potência' do 'trabalho'. Hoje deduz-se o 'trabalho' da 'potência'. A linguagem comum reteve o kilowatt, de que é deduzido, para medir o seu consumo de energia, o kilowatt- hora (potência multiplicada por um tempo). Esta é uma energia cujas dimensões físicas são as mesmas que as do trabalho. O kilowatt-hora pode, portanto, ser medido em kilogramas (o kilowatt-hora é de 3600 kilojoules, ou seja, 367 200 kilogramas).

A evolução das denominações físicas é testemunha daquelas, combinadas da ciência e do mundo social que a incorporam. Da força bruta de homens e dos animais evocada pela noção do kilograma, passou-se ao poder etéreo de uma misteriosa corrente elétrica. O laborioso cavalo de Watt foi substituído por um ser mítico, o kilowatt-hora, que aos mais antigos, em França, pode lembrar os terríveis gritos que ele proferiu quando consumidores inconsequentes e sem piedade 'os jogaram pelas janelas' [7].

BIBLIOGRAFÍA

Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris:

PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física, vol. 20, n° 2,* p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociologia y epistemologia del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

NOTAS

[1] O poder mecânico é um trabalho dividido por um tempo. O trabalho é o produto de uma força por uma distância. Se assumirmos a velocidade constante, a potência pode ser definida como o produto de uma força por uma velocidade, que é uma distância dividida por um tempo.

[2] Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

[3] Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

[4] Vêr em Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). O Trabalho. Economia e Física, vol. 20, n° 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

[5] Vêr em Vatin, F. (1999). Le travail, sciences et société. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociologia y epistemologia del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

[6] Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

[7] ‘Não jogue os seus Kilowatt-hora pelas janelas’ era um slogan da propaganda governamental francesa para incitar o público a moderar os seus consumos no contexto da crise petrolífera no final dos anos de 1970.

AUTOR

FRANÇOIS VATIN
Université de Paris-Nanterre
Laboratoire ‘Institutions et dynamiques historiques de l’économie et de la société’ (IDHES-CNRS)
Maison ‘Max Weber’
200 avenue de la République 92000 Nanterre

Texto original publicado em 2018.

701

What is watt?: historia de una medida

François Vatin

1. Desde Watt hasta watts

Con letra mayúscula, se trata de James Watt (1736-1819), ingeniero británico cuyo nombre está vinculado al desarrollo de la máquina de vapor. En los años 1760, mejoró la máquina de Newcomen y, en 1774, para producir estas máquinas, creó una empresa cerca de Birmingham, que pronto se convirtió en una referencia en toda Europa. Con letra minúscula, el watt (vatio) es una unidad de potencia que aparece en la década de 1880 en Francia como en Gran Bretaña en el contexto del desarrollo de los motores eléctricos. Si bien el término de watt se refiere por supuesto a James Watt, la conexión entre los dos no es tan obvia, puesto que la medida en watt viene tardíamente y aparece en el contexto tecnológico de la «segunda" revolución industrial mientras que James Watt permaneció como un símbolo de la primera revolución.

Para entender la génesis de la denominación de watt, debemos pasar por una expresión que aparece en los años 1850: el 'caballo de Watt'. James Watt midió la capacidad de sus máquinas en «fuerza de caballo" («power of the horse"), lo que es el origen del «caballo de vapor" (horsepower). La lógica de tal medida es comercial. Se trata de evaluar la máquina por la cantidad de caballos que puede reemplazar. Los ingenieros del siglo XIX no fueron los primeros en razonar de esta manera. Ya en 1699, para convencer a sus colegas académicos, Guillaume Amontons había buscado evaluar la potencia de la «máquina de fuego" que sometía a su juicio, calculando la cantidad de hombres o caballos que podía reemplazar. Esto lo llevará a realizar el primer estudio ergonómico del trabajo industrial, el trabajo de los pulidores de espejo de la entonces joven compañía de Saint-Gobain. Midió su actividad como el producto de una fuerza (ejercida sobre la herramienta de pulir) por la velocidad del movimiento del pulidor, lo que corresponde a una potencia [1].

Convencionalmente, en Francia, el valor del caballo de vapor se estableció a principios de la década de 1830 en 75 kilográmetros por segundo, lo que significa que un caballo tendría la capacidad muscular de elevar un peso de 75 kilogramos a un metro por segundo. Esta medida de conveniencia no fue sin causar cierta vacilación denunciada por el Capitán (y futuro Almirante) Siméon Bourgeois, en 1854, en un informe

al Ministro de la Marina, Théodore Ducos: «En realidad, el caballo de vapor ya no tiene hoy un valor definido, y se establece entre las expresiones de caballo nominal, caballo de Watt, caballo efectivo, etc., una deplorable confusión…” [2].

El watt corresponde, en el sistema internacional de mediciones físicas contemporáneas (sistema MKSA para significar Metro, Kilogramo, Segundo, Amperio) a 1 Joule por segundo. El Joule, unidad moderna estándar de energía, es en sí mismo equivalente a 0,102 kilográmetros. Un «caballo de Watt” (una potencia de 75 kilográmetros por segundo) representa entonces aproximadamente 736 watts. Al pasar del caballo de Watt al watt, hemos pasado de une medida convencional de la potencia equina, inventada en el siglo XIX, cuyo espíritu es parte de las antiguas medidas estudiadas por Wittold Kula [3], al rigor desencarnado del sistema métrico extendido de la Física contemporánea.

2. Del trabajo a la potencia

Más allá de estas cuestiones metrológicas, la emergencia del watt como medida de referencia en el campo de la industria eléctrica a fines del siglo XIX refleja la inversión entre los conceptos de trabajo y potencia.

Al inicio del siglo XIX, el “trabajo de una fuerza” se definía como un peso elevado a una altura determinada. La acción de cualquier máquina se puede efectivamente reducir a la acción de elevación de un peso, siempre que se integran los engranajes necesarios. Así, esta acción proporcionaba la magnitud básica de la física desde Galileo y Newton ya que consistía en la magnitud necesaria para oponerse a la fuerza de gravedad. Cualquier “trabajo” realizado por una máquina podía entonces medirse como el producto de una fuerza por el desplazamiento de su punto de aplicación, como lo era en la elevación vertical de un peso. Esta magnitud fue llamada “trabajo” porque se pensaba que era equivalente al “trabajo” realizado por hombres o bestias de carga [4]. A fines del siglo XVIII, Charles Augustin Coulomb buscó medir de esta forma la «cantidad de acción que los hombres pueden producir según la forma en que usan sus fuerzas”. Tomó como ejemplo básico la elevación de una carga en una escalera. En la misma época, Edmé Reignier inventó

el “dinamómetro”, instrumento que mide la fuerza instantánea en una configuración de tensión. Por lo tanto, se podía calcular fácilmente el trabajo realizado por los animales de carga instalando un dinamómetro en el animal y en la carga.

El concepto de potencia viene del concepto de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo realizado en un tiempo dado. En 1826, el ingeniero Charles Dupin propuso llamar a esta medida la “diname”, expresión que no ha permanecido. Al igual que los hombres y los animales, las máquinas desarrollan trabajo. Pero ocurre un quiebre en el diseño de la máquina a principios del siglo XIX. Hasta entonces, este término designaba una herramienta de transformación del movimiento mecánico, como un molino, puesto en acción por el viento o el agua para generar un movimiento preciso y regulado (por ejemplo, molienda de granos). Las máquinas podían así distinguirse de los ‘motores’ que están en el origen de este movimiento, y entre estos dos tipos: motores ‘inanimados’ (viento, agua) y ‘animados’ (hombres y animales). El origen de la fuerza animal quedaba misterioso, aunque, muy juiciosamente, Lavoisier la concibe, desde 1789, como una forma de combustión.

La difusión de la «máquina de vapor”, en gran medida iniciada por James Watt y su socio Matthew Boulton, altera estas representaciones. De hecho, se trata de una máquina «motriz”, que produce movimiento a partir de la combustión de carbón. Esta innovación tecnológica ha dado origen a una revolución científica en los años 1840: la invención de la termodinámica. En efecto, se entenderá que se puede considerar el calor y el trabajo como dos formas de una misma magnitud física: la energía. Luego, se intentará medir, de acuerdo con las intuiciones de Antoine Lavoisier, la «equivalencia mecánica del calor”. Desde entonces, las formas de energía reconocidas por los físicos continuarán expandiéndose: la energía electro-magnética, la energía contenida en los enlaces químicos (resaltada por Marcellin Berthelot en la década de 1880 que permitirá el desarrollo, a finales de siglo, de la bioenergética, que alimentará el movimiento de las ciencias del trabajo [5]), más tarde la energía atómica…

Al pasar desde el trabajo mecánico a la energía, se pasa desde una fuerza «en acción” (movimiento mecánico) a una fuerza en potencia. Ya

en 1834, Adhémar Barré de Saint- Venant, escribió que el concepto de "trabajo mecánico" debía complementarse con el concepto de «capital mecánico" [6]. La metáfora económica dando el concepto de trabajo definido por el ingeniero Claude-Louis Navier en 1829 como «moneda mecánica' no dejaba de existir. Al contrario, se intensificaba. En un movimiento que no podía dejar de evocar el pensamiento de Karl Marx, pasamos de una teoría del intercambio a una teoría del capital. No es extraño entonces que el concepto de 'potencia' tenga prioridad sobre el de trabajo. En la enseñanza básica de la Física, la «potencia" del trabajo ha sido el resultado de deducción por largo tiempo. Hoy, deducimos el 'trabajo' de la 'potencia'. Le lenguaje común ha retenido el kilowatt (kilovatios) del cual se deduce el kilowatt-hora (potencia multiplicada por un tiempo) para medir su consumo eléctrico. Esta es una energía cuyas dimensiones físicas son iguales que las del trabajo. Asimismo, los kilowatt-hora (kilovatios-hora) pueden medirse en kilográmetros (el kilovatios-hora equivale a 3600 kilo Joule o sea 367 200 kilográmetros).

La evolución de las denominaciones físicas atestigua aquellas, combinadas de la ciencia y del mundo social, que la incorpora. Desde la fuerza bruta de hombres y animales que evoca la noción de kilográmetros, hemos pasado a la potencia etérea de un misterioso corriente eléctrico. El laborioso caballo de Watt fue reemplazado por un ser mítico, el kilowatt-hora (kilovatio hora) del cual quizás los más ancianos en Francia recuerdan los gritos desgarradores que emitía cuando los consumidores inconsecuentes y despiadados 'lo(s) arrojaba(n) por la ventana" [7].

BIBLIOGRAFÍA

Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris:

PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física, vol. 20, n° 2,* p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociologia y epistemologia del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

NOTAS

[1] La potencia mecánica es un trabajo dividido por un tiempo. El trabajo es el producto de una fuerza por una distancia. Suponiendo la velocidad constante, la potencia puede definirse como el producto de una fuerza por una velocidad, que es una distancia dividida por un tiempo.

[2] Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

[3] Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

[4] Ver Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique* (1780-1830). Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física, vol. 20,* n° 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

[5] Ver Vatin, F. (1999). Le travail, sciences et société. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociologia y epistemologia del trabajo. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

[6] Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

[7] “No arrojen sus horas de kilovatios por las ventanas” era un lema de la propaganda del gobierno francés pal público a moderar su consumo en el contexto de la crisis del petróleo de finales de los años setenta.

AUTOR

FRANÇOIS VATIN
Université de Paris-Nanterre
Laboratoire ‘Institutions et dynamiques historiques de l’économie et de la société’ (IDHES-CNRS)
Maison ‘Max Weber’
200 avenue de la République 92000 Nanterre

Texto original publicado en 2018.

Workaholic
Mario Poy

O uso coloquial costuma designar uma pessoa que ingere álcool em excesso – de acordo com certos critérios científicos e sociais – como um *alcoólico*; pelo contrário, resulta um tanto descabelado (e um tanto desafinado) qualificar alguém que trabalhe em excesso como *Trabalhógico*. No primeiro caso (tomado só a título de exemplo), à raiz da palavra álcool, agrega-se o sufixo – *ico* (da terminação latina *icus*, cujo significado denota a referencia à raiz) formando um adjetivo derivado: alcoólico. Logo, este adjetivo pode substantivar-se através do chamado *um* enfático, neste caso um alcoólico. A palavra trabalho, no entanto, não apresenta em castelhano possibilidades similares de adjetivação. Portanto, retém-se com válida a expressão inglesa *workaholic* a propósito da letra W deste glossário, segundo requer a Real Académia Española a respeito da utilização de *vozes de procedência estrangeira*.

Aprofundando o significado do conceito, a consulta da Enciclopédia Britânica (trata-se de um vocábulo Inglês) indica-nos que se trata de: a) um trabalhador compulsivo; b) um adjetivo: workaholic; c)um substantivo: workaholism; e d) uma data: 1968 [1].

Se se correlaciona a sua *frequência de uso* em determinados circuitos e práticas sociais com o nível de informação aportado, a escassez parece ser o rasgo predominante. E isto torna-se mais evidente quando, na mesma enciclopédia, se compara o dito conceito com outros que, a priori, navegam em águas similares, como os conceitos de *burn-out*, *mobbing* ou *stress*.

Em primeira instância, tanto o carácter compulsivo da ação (daí a fácil associação semântica entre o sujeito *workaholic* e o sujeito *alcoholic*), como a referência bibliográfica que a literatura assinala como fundadora, intitulada: *Confessions of a workaholic: the facts about work adiction (Oates, W. 1971)* sugerem o carácter psicopatológico do problema, mais associado às características individuais das pessoas - as confissões de um professor de religião neste caso - do que às complexas relações que se entretecem entre os indivíduos e as novas modalidades de organização do trabalho, modalidades estas que, muitas vezes, produzem consequências seriamente negativas sobre a saúde e a segurança das pessoas [2].

Mas também, e sempre dentro de um enfoque comportamental, al-

guns autores [3] sugerem que existiria uma faceta positiva no *workaholism* que corresponderia aos *"Happy Workaholics"*. Este atributo psicológico parecia estar reservado àqueles que ocupam posições de liderança gestionária, e permitiria aos seus subalternos distribuírem os seus compromissos e os seus recursos de forma mais equilibrada entre o trabalho e outras dimensões da vida: a família, a comunidade, visando o *bem-estar físico, psicológico e espiritual*.

Outros trabalhos tentam equiparar o fenómeno ao que no Japão se denominou *"Karoshi"*, ou morte por "excesso de trabalho", apesar de, paradoxalmente, fazerem "l'impasse" do significado do trabalho nesse contexto e da prática social que dele se desprende. Além disso, e já numa lógica de *"despsicologizar"* o problema, o Karoshi é reconhecido no Japão como doença profissional pela jurisprudência [4], fenómeno que certamente influenciou a modificação da Lei de Saúde e Segurança Industrial desse País, com o fim de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores no local de trabalho.

Esta forte marca individual na qual se ancora o conceito parece ter o seu correlato na ordem metodológica. Com efeito, os instrumentos de análise limitam-se quase exclusivamente à avaliação, mediante questionários auto-administrados, dos traços psicológicos individuais, gerando uma série de categorias nas quais se enquadrariam as personalidades mais ou menos "workaholics".

Inversamente, ferramentas destinadas a indagar os aspectos organizacionais e sociais que poderiam estar envolvidos neste tipo de problema são muito menos mencionados e os estudos científicos são, no mínimo, escassos.

Em síntese, o conceito de *workaholic* não parece ter evoluído da mesma forma que outros, como o stress, mediante a incorporação do conceito de factores de riscos psicossociais. Isto mostra claramente a necessidade de enriquecer os modelos quando se trata de compreender as interações entre as pessoas e os contextos nos quais estas têm lugar, e as suas consequências para a saúde e o bem-estar das mesmas.

BIBLIOGRAFIA

Dejours, Ch. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l´injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil

Diccionario de la Real Academia Española http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta? LEMA=cultura

Encyclopedia Britannica. http://www.britannica.com/bps/dictionary?query=Workaholic

Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive, 17, (3),* 87-98

Uehata, T. (1991). Long work hours and occupational stressrelated cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. *Journal of Human Ergology, 20, (2)*, 147-153.

NOTAS

[1] Ano em que se registou pela primeira vez o uso da palavra workaholic.

[2] Para citar apenas uma referência, Ch. Dejours, na sua obra *"Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale"* (2009), assinala que "nos países mais avançados" as sondagens mostram a progressiva deterioração da saúde mental no trabalho, afetando entre os 3% e os 6% do Produto Interno Bruto (PIB), de acordo com as estatísticas elaboradas em cada um destes países.

[3] Trata-se de um artigo de Friedman, S.D. & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executie, 17 (3), 87-98*.

[4] Segundo a Enciclopédia da OIT, apoiando-se num trabalho de Uehata de 1991 *(Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. Journal of Human Ergology 20(2):147-153)*, uma parte importante dos casos reportados foi objecto de ressarcimento monetário.

AUTOR

MARIO POY
Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad,
Universidad de San Andrés,
Vito Dumas 284, B1644BID-Victoria, Buenos Aires – Argentina

Texto original publicado em 2011.

Workaholic
Mario Poy

El uso coloquial acostumbra nombrar a una persona que ingiere alcohol en forma excesiva –de acuerdo a ciertos criterios científicos y sociales- como un *alcohólico*, en cambio, resulta un tanto descabellado (y un tanto desafinado) calificar a una persona que trabaja en forma excesiva: *"trabajólico"*. En el primer caso (tomado sólo a modo de ejemplo), a la raíz de la palabra, alcohol, se agrega el sufijo – *ico* (de la terminación latina icus, cuyo significado denota la referencia a la raíz) formando un adjetivo derivado, *alcohólico*; luego este adjetivo puede sustantivarse a través del llamado un enfático; en este caso un alcohólico. La palabra trabajo, sin embargo, no presenta en castellano posibilidades similares de adjetivación. Por lo tanto, se retiene como válida la expresión inglesa *workaholic* dentro de este glosario en el sitio de la letra W, según sugiere la RAE, respecto de la utilización de *voces de procedencia extranjera*.

Profundizando en el significado del concepto, la consulta en la Enciclopedia Británica (se trata de un vocablo inglés) nos anoticia que se trata de: a) un trabajador compulsivo, b) un adjetivo: workaholic, c) un sustantivo: workaholism y d) una fecha: 1968 [1].

Si se correlaciona su *frecuencia de uso* en determinados circuitos y prácticas sociales y el nivel de información general aportado, la escasez parece ser el rasgo predominante. Y esto pareciera resultar más evidente cuando, en la misma enciclopedia, se compara dicho concepto con otros que, a priori, navegan en aguas similares como ser los de: burn-out, mobbing o stress.

En primera instancia, tanto el carácter compulsivo de la acción (de allí la fácil asociación semántica entre el sujeto *workaholic* con el sujeto *alcoholic*), como la referencia bibliográfica, que la literatura señala como fundante, intitulada: *Confessions of a workaholic: The facts about work adiction (Oates, W. 1971)* sugieren el carácter psicopatológico del problema más bien asociado a las características individuales de las personas, las confesiones de un profesor de religión en este caso, que a las complejas relaciones que se entretejen entre los individuos con las nuevas modalidades de organización del trabajo las que, muchas veces, producen consecuencias seriamente negativas sobre la salud y la seguridad de las primeras [2].

Pero también, y siempre dentro de un enfoque comportamental,

algunos autores [3] sugieren que existiría una faceta positiva en el workaholism y que serían los *"Happy Workaholics"*. Este atributo psicológico parecería estar más bien reservado a quienes ocupan posiciones de liderazgo gerencial, y les permite incentivar -sabiendo que esto agrega valor a sus empresas- a sus subalternos a distribuir sus compromisos y sus recursos en forma más equilibrada entre el trabajo y otras dimensiones de la vida: la familia, la comunidad. persiguiendo el *bienestar físico, psicológico y espiritual.*

Otros trabajos intentan equiparar el fenómeno a lo que en Japón se denominó como *"Karoshi"* o muerte por "exceso de trabajo" aunque, paradójicamente, hacen "l'impasse" del significado del trabajo en ese contexto y de la práctica social que de él se desprende.

Además, y ya en una lógica de "despsicologizar" el problema, el Karoshi es reconocido en Japón como enfermedad de origen laboral por la jurisprudencia [4], fenómeno que ciertamente ha influenciado en la modificación de la Ley de Salud y Seguridad Industrial de ese país, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Esta fuerte impronta individual en la que se ancla el concepto workaholic pareciera tener su correlato en el orden metodológico. En efecto, los instrumentos de análisis se limitan en forma casi excluyente a la evaluación, mediante cuestionarios auto administrados, de los rasgos psicológicos individuales generando una serie de categorías en las cuales anclar a las personalidades más o menos "workaholics".

Inversamente, herramientas destinadas a indagar los aspectos organizacionales y sociales que podrían estar involucrados en este tipo de problema son mucho menos mencionadas y los estudios científicos, cuanto menos, escasos.

En síntesis, el concepto de *workaholic* no parece haber evolucionado de la misma forma en que lo han hecho otros, como el de estrés, mediante la incorporación del concepto de factores de riesgos psicosociales. Esto recuerda la necesidad de enriquecer los modelos cuando de lo que se trata es de comprender las interacciones entre las personas y los contextos en los cuales éstas tienen lugar, y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

Dejours, Ch. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l´injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil

Diccionario de la Real Academia Española http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta? LEMA=cultura

Encyclopedia Britannica. http://www.britannica.com/bps/dictionary?query=Workaholic

Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive, 17, (3),* 87-98

Uehata, T. (1991). Long work hours and occupational stressrelated cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. *Journal of Human Ergology, 20, (2)*, 147-153.

NOTAS

[1] Año en que se registró por primera vez el uso de la palabra *workaholic*.

[2] Por no citar que una cifra, Ch. Dejours en su obra: *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale (2009),* señala que en "los países más avanzados" las encuestas muestran el progresivo deterioro de la salud mental en el trabajo, afectando entre el 3 y 6 % del Producto Bruto Interno (PBI), de acuerdo a las estadísticas elaboradas en cada uno de estos países.

[3] Se trata de un artículo de Friedman, S.D. & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive, 17(3),* 87-98

[4] Según la Enciclopedia de la OIT, referenciándose en un trabajo de Uehata de 1991 (Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among *middle-aged workers in Japan. Journal of Human Ergology 20(2)*: 147-153), una parte importante de los casos reportados han sido objeto de resarcimiento monetario.

AUTOR

MARIO POY
Centro de Investigaciones por una Cultura de Seguridad
Universidad de San Andrés
Vito Dumas 284, B1644BID-Victoria, Buenos Aires – Argentina

Texto original publicado en 2011.

X

X, como raio X Adelaide Nascimento

A descoberta acidental do raio X em 1895 por W. C. Rontgën revolucionou o mundo da físico-química, mas também o campo da medicina e da indústria. Trata-se de um tipo de radiação de alta energia com capacidade de penetrar organismos vivos, atravessar tecidos de pouca densidade e ser absorvido pelas partes mais densas do corpo humano (como estruturas ósseas). Em razão dessa característica, a principal utilização dos raios X consiste em radiografias clássicas e scâneres para diagnóstico médico. Eles também são utilizados industrialmente com a finalidade de observação da estrutura interna de objetos e identificação de possíveis falhas. Nos sítios que necessitam uma vigilância importante (aeroportos, museus, etc.), os raios X são de uso cotidiano a fim de controlar o transporte de objetos perigosos e evitar acidentes. Enfim, eles são utilizados em laboratórios com objetivos de pesquisa científica.

Os raios X são radiações ionizantes (capazes de modificar a estrutura da ADN) e consequentemente apresentam efeitos nocivos para a saúde em caso de exposições longas ou repetidas e/ou de forte intensidade, podendo provocar a formação de células cancerígenas. As radiações recebidas ao longo da vida apresentam um efeito cumulativo, e os danos podem se manifestar de maneira imediata ou tardia de acordo com a intensidade da dose recebida. Após a descoberta dos raios X, quase 30 anos foram necessários para que os princípios de prevenção através da radioproteção aparecessem (CIPR, 2011).

Um longo processo de nível mundial esta por trás das normas e leis nacionais relativas à proteção dos trabalhadores, dos pacientes e da população em geral. Elas são fruto de pesquisas e negociações entre diferentes instâncias e são determinadas segundo os avanços da ciência e das demandas da sociedade [1]. Levando em consideração os efeitos nocivos sobre os trabalhadores expostos, os princípios de radioproteção dos trabalhadores são fundamentados em três critérios:

- Duração: a duração de exposição deve ser a mais breve possível;
- Distância: distanciamento máximo dos trabalhadores com relação a fonte de emissão de raio X, com possibilidade de manipular os aparelhos à distância;
- Barreiras físicas: interposição de barreiras espessas e absor-

ventes entre a fonte de raio X e o trabalhador; uso de vestimentas de proteção.

O médico do trabalho, baseando-se em uma análise do posto de trabalho, preenche uma ficha de exposição e classifica os trabalhadores de acordo com o risco corrido. Em função desta classificação, os trabalhadores podem beneficiar de medidas de proteção reforçadas: visitas de controle, dosimetria individual, formação obrigatória sobre os riscos das radiações ionizantes.

Apesar dos riscos, a característica ionizante dos raios X apresenta benefícios para o tratamento de pacientes com cancros. É assim que nasce a radioterapia no começo do século XX. Esta especialidade médica consiste na destruição de células tumorais através de uma dose pré-calculada de radiação e de um tempo determinado de exposição do órgão doente. A resposta dos tecidos às radiações depende de diversos fatores, tais como a sensibilidade do tumor à radiação, sua localização e oxigenação, assim como a qualidade e a quantidade da radiação e o tempo total em que ela é administrada. Para atingir o órgão ao ser tratado, o feixe de radiação atravessa tecidos sadios. Dessa maneira, o que está em jogo é não somente a destruição das células tumorais, mas também a preservação dos órgãos sadios localizados à proximidade do órgão doente irradiado. Assim, se por um lado os progressos científicos e tecnológicos favoreceram a melhoria da terapêutica em cancerologia (em termos de eficácia clínica), o ganho em termos de redução da morbi/mortalidade dos pacientes foi acompanhado pelo aparecimento de novos riscos para a segurança dos pacientes. Se não controlados, os riscos de acidente podem conduzir a consequências graves para a saúde dos pacientes, como nos mostram os acidentes ocorridos na França em 2005 e em outras partes do mundo. Apesar do impacto mediático, felizmente, os acidentes graves em radioterapia constituem eventos raros: em torno de 20 são repertoriados no mundo até os dias de hoje (Peiffert, Simon, & Eschwege, 2007).

Devido aos acidentes ocorridos em Epinal, na França, e a nova regulamentação exigindo uma melhor gestão de risco da parte dos profissionais, várias demandas de pesquisas em ergonomia foram so-

licitadas pelos institutos franceses responsáveis pelo controle e inspeção dos centros de radioterapia. O objetivo inicial era de compreender como os profissionais da radioterapia gerenciam, individualmente e coletivamente, as obrigações e os recursos disponíveis a fim de responder aos objetivos de produção da saúde e produção da segurança dos pacientes sabendo-se que em alguns casos esses dois objetivos podem entrar em contradição (Nascimento, 2010). Serão aqui apresentados alguns ensinamentos da análise da atividade dos físicos médicos, profissionais responsáveis pela conceção da dosimetria de acordo com a prescrição médica (número de sessões, dose, órgão a ser irradiado, dose a não ser ultrapassada nos órgãos sadios), e pelo controle dos aparelhos de radioterapia.

A antecipação dos riscos de execução de um tratamento pelos físicos médicos é claramente e sobretudo observada quando eles consideram que o tratamento em questão é difícil (muitos parâmetros a regular, posição do paciente desconfortável, etc.) (Nascimento & Falzon, 2012). De maneira unânime, os indivíduos entrevistados mencionam um conjunto de estratégias visando facilitar o trabalho realizado na sala de tratamento pelos técnicos em radioterapia, e assim reduzir os riscos de erro. Estas estratégias são a prova de que os físicos levam em consideração o trabalho dos técnicos, o que constitui uma garantia de cooperação segura. O objetivo dos físicos é garantir que a dosimetria de qualidade obtida virtualmente seja igualmente segura em situação real. As duas grandes estratégias de prevenção dos físicos são: evitar alguns dos riscos identificados na fase virtual e fornecer assistência aos técnicos em radioterapia durante a sessão de tratamento. Os físicos vão considerar as dimensões técnicas, humanas e organizacionais no posto de tratamento, assim como o conforto do paciente. O objetivo é de reduzir os riscos na fonte, isto é, durante a fase de conceção do tratamento (virtualmente). Eles vão se resguardar, por exemplo, de encaminhar um tratamento muito complicado para uma sala de tratamento sobrecarregada de pacientes, ou que tenha muitos técnicos novatos, ou ainda que tenha um maquinário antigo. Eles podem ainda limitar a complexidade de alguns parâmetros da dosimetria. A metade dos indivíduos entrevistados admitem ajustar alguns parâmetros numéricos da dose, arredon-

dando os dados, para não confundir o trabalho dos técnicos em radioterapia. Associadas a essas estratégias, outras visam dar assistência aos técnicos durante a execução do tratamento. Essas estratégias têm por objetivo controlar algumas fontes de risco que não puderam ser controladas durante a fase de conceção no *software*. Tratando-se dos casos mais raros, a simples transmissão não é suficiente para reduzir os riscos de uma dosimetria complicada. É preciso estar presente na sala de tratamento, para assim garantir que o tratamento será realizado nas mesmas condições previstas na fase de conceção.

As pesquisas mais recentes em ergonomia realizadas na França se interessaram em elucidar a participação dos pacientes na prevenção de riscos de erros (Pernet, Mollo & Giraud, 2012), a organização do trabalho coletivo e a produção de artefactos para garantir a qualidade e a segurança do tratamento (Munoz, 2016), ou ainda os dispositivos de retorno de experiência e de previsão de riscos de acidentes utilizados pelos profissionais da radioterapia (Thellier, 2017).

Em conclusão, nota-se que desde a sua descoberta há mais de 120 anos, os raios X são fonte de riscos e de benefícios para setores econômicos diversos assim como para a população em geral. Eles suscitam questionamentos em termos de proteção dos trabalhadores e dos pacientes submetidos à sua exposição, e abre assim um campo de investigação para as ciências do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

CIPR (2011). Publication CIPR 105: protection radiologique en médecine. *Commission Internationale de Protection Radiologique*. 72p.

Munoz, M.-I. (2016). «Prendre soin" du travail: dispositifs de gestion du flux et régulations émergentes en radiothérapie. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

Nascimento, A. (2010). Produzir a saúde, produzir a segurança. Desenvolver uma cultura colectiva de segurança em radioterapia. *Laboreal*, 6 (1), 37–40 http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU54711238:7625833:31

Nascimento, A., & Falzon, P. (2012). Producing effective treatment,

enhancing safety: Medical physicists' strategies to ensure quality in radiotherapy. *Applied Ergonomics* 43, 777-789.

Peiffert, D., Simon, J. M., & Eschwege, F. (2007). L'accident d'Épinal: passé, présent, avenir. *Cancer/Radiothérapie*, 11(6-7), 309-312.

Pernet, A., Mollo, V., & Giraud, P. (2012). La participation des patients à la sécurité des soins en radiothérapie: une réalité à développer. *Bulletin du Cancer, 99,* 581-7.

Thellier, S. (2017). Approche ergonomique de l'analyse des risques en radiothérapie: de l'analyse des modes de défaillances à la mise en discussion des modes de réussite. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

NOTAS

[1] Sítio internet IRSN: Institut de Radioprotection et Sûreté Nucléaire. http://www.irsn.fr

AUTOR

ADELAIDE NASCIMENTO
Cnam, CRTD, Equipe Ergonomie
41 rue Gay-Lussac 75005 Paris

Texto original publicado em 2018.

X, como rayos X Adelaide Nascimento

El descubrimiento accidental de rayos X en 1895 por W. C. Rontgën revolucionó el mundo de la físico-química, pero también el campo de la medicina y de la industria. Se trata de un tipo de radiación de alta energía con capacidad para penetrar en organismos vivos, atravesar tejidos de poca densidad y ser absorbido por las partes más densas del cuerpo humano (como las estructuras óseas). En razón de esta característica, la principal utilización de los rayos X consiste en radiografías clásicas y escáneres para diagnóstico médico. También son utilizados industrialmente con el fin de observar la estructura interna de los objetos y la identificación de posibles fallas. En los sitios que requieren una vigilancia importante (aeropuertos, museos, etc.), los rayos X son de uso cotidiano para controlar el transporte de objetos peligrosos y evitar accidentes. En fin, son utilizados en laboratorios con objetivos de investigación científica.

Los rayos X son radiaciones ionizantes (capaces de modificar la estructura del ADN) y por lo tanto presentan efectos nocivos para la salud en caso de exposiciones largas o repetidas y/o de fuerte intensidad, pudiendo provocar la formación de células cancerígenas. Las radiaciones recibidas a lo largo de la vida presentan un efecto acumulativo y los daños pueden manifestarse de manera inmediata o tardía de acuerdo con la intensidad de la dosis recibida. Después del descubrimiento de los rayos X fueron necesarios casi 30 años para que los principios de prevención a través de la radioprotección aparecieran (CIPR, 2011).

Detrás de las normas y leyes nacionales relativas a la protección de los trabajadores, de los pacientes y de la población en general hay un largo proceso a nivel mundial. Ellas son fruto de investigaciones y negociaciones entre diferentes instancias y se determinan según los avances de la ciencia y las demandas de la sociedad [1]. Teniendo en cuenta los efectos nocivos sobre los trabajadores expuestos, los criterios de radioprotección de los trabajadores se basan en tres criterios:

- Duración: la duración de la exposición debe ser lo más breve posible;
- Distancia: distanciamiento máximo de los trabajadores en relación a la fuente de emisión de rayos X, con posibilidad de operar los aparatos a distancia;

- Barreras físicas: interposición de barreras gruesas y absorbentes entre la fuente de rayos X y el trabajador, uso de vestimentas de protección.

El médico del trabajo, basándose en un análisis del puesto de trabajo, rellena una ficha de exposición y clasifica a los trabajadores de acuerdo con el nivel de exposición al riesgo. En función de esta clasificación, los trabajadores pueden beneficiarse de medidas de protección reforzadas: visitas de control, dosimetría individual y formación obligatoria sobre los riesgos de las radiaciones ionizantes.

A pesar de los riesgos, la característica ionizante de los rayos X presenta beneficios para el tratamiento de pacientes con cáncer. Es así como nace la radioterapia a principios del siglo XX. Esta especialidad médica consiste en la destrucción de células tumorales a través de una dosis pre-calculada de radiación y de un tiempo determinado de exposición del órgano enfermo. La respuesta de los tejidos a las radiaciones depende de diversos factores tales como la sensibilidad del tumor a la radiación, su ubicación y oxigenación, así como la calidad y la cantidad de la radiación y el tiempo total en que se administra. Para alcanzar el órgano a ser tratado, el haz de radiación atraviesa los tejidos sanos. De esta manera, lo que está en juego no es sólo la destrucción de las células tumorales, sino también la preservación de los órganos sanos próximos al órgano enfermo irradiado. Así, si por un lado los progresos científicos y tecnológicos favorecieron la mejora de la terapéutica en cancerología (en términos de eficacia clínica), la ganancia en términos de reducción de la mortalidad de los pacientes fue acompañada por la aparición de nuevos riesgos para su seguridad. Si estos no se controlan, los riesgos de accidente pueden conducir a graves consecuencias para la salud de los pacientes, como muestran los accidentes ocurridos en Francia en 2005 y en otras partes del mundo. A pesar del impacto mediático, afortunadamente, los accidentes graves en radioterapia constituyen eventos raros: hasta hoy día han sido registrados en el mundo alrededor de 20 (Peiffert, Simon, & Eschwege, 2007).

Debido a los accidentes ocurridos en Epinal, Francia, y la nueva reglamentación que exige una mejor gestión del riesgo por parte de los profe-

sionales, varios pedidos de investigaciones en ergonomía fueron solicitadas por los institutos franceses responsables del control e inspección de los centros de radioterapia. El objetivo inicial era comprender cómo los profesionales de la radioterapia gestionan (individual y colectivamente) las obligaciones y los recursos disponibles para responder a los objetivos de producción de la salud y de producción de la seguridad de los pacientes, sabiendo que en algunos casos estos dos objetivos pueden entrar en contradicción (Nascimento, 2010). En el análisis de la actividad de los físicos médicos, profesionales responsables de la concepción de la dosimetría de acuerdo con la prescripción médica (número de sesiones, dosis, órgano a ser irradiado, dosis a no ser superada en los órganos sanos), y por el control de los aparatos de radioterapia.

La anticipación de los riesgos de ejecución de un tratamiento por los físicos médicos es claramente y sobre todo observada cuando ellos consideran que el tratamiento en cuestión es complejo (muchos parámetros a regular, posición del paciente incómodo, etc.) (Nascimento & Falzon, 2012). De manera unánime, los individuos entrevistados mencionan un conjunto de estrategias para facilitar el trabajo realizado en la sala de tratamiento por los técnicos en radioterapia y así reducir los riesgos de error. Estas estrategias son la prueba de que los físicos tienen en cuenta el trabajo de los técnicos, lo que constituye una garantía de cooperación segura. El objetivo de los físicos es garantizar que la dosimetría de calidad obtenida virtualmente sea igualmente segura en situación real. Las dos grandes estrategias de prevención de los físicos son: evitar algunos de los riesgos identificados en la fase virtual y proporcionar asistencia a los técnicos en radioterapia durante la sesión de tratamiento. Los físicos van a considerar las dimensiones técnicas, humanas y organizativas en el puesto de tratamiento, así como la comodidad del paciente. El objetivo es reducir los riesgos en la fuente, es decir, durante la fase de concepción del tratamiento (virtualmente). Se van a proteger de, por ejemplo, orientar un tratamiento muy complicado en una sala de tratamiento sobrecargada de pacientes, o que tenga muchos técnicos novatos, o que tenga una maquinaria antigua. También pueden limitar la complejidad de algunos parámetros de la dosimetría. La mitad de los individuos entrevistados admite ajustar algunos pará-

metros numéricos de la dosis, redondeando los datos, para no confundir el trabajo de los técnicos en radioterapia. Además de emplear estas estrategias, se asocian otras que apuntan a dar asistencia a los técnicos durante la ejecución del tratamiento. Estas estrategias tienen por objeto controlar algunas fuentes de riesgo que no pudieron ser controladas durante la fase de concepción en el *software*. Tratándose de los casos más raros, la simple transmisión no es suficiente para reducir los riesgos de una dosimetría complicada. Es necesario estar presente en la sala de tratamiento, para así garantizar que el tratamiento se realizará en las mismas condiciones previstas en la fase de concepción.

Las investigaciones más recientes en ergonomía realizadas en Francia se interesaron en dilucidar la participación de los pacientes en la prevención de riesgos de errores (Pernet, Mollo & Giraud, 2012), la organización del trabajo colectivo y la producción de artefactos para garantizar la calidad y la seguridad (Munoz, 2016), o los dispositivos de retorno de la experiencia y previsión de riesgos de accidentes utilizados por los profesionales de la radioterapia (Thellier, 2017).

En conclusión, se constata que desde su descubrimiento hace más de 120 años, los rayos X son fuente de riesgos y de beneficios para sectores económicos diversos, así como para la población en general. Se plantean cuestionamientos en términos de protección de los trabajadores y de los pacientes sometidos a su exposición y abre así un campo de investigación para las ciencias del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

CIPR (2011). Publication CIPR 105: protection radiologique en médecine. *Commission Internationale de Protection Radiologique*. 72p.

Munoz, M.-I. (2016). «Prendre soin" du travail: dispositifs de gestion du flux et régulations émergentes en radiothérapie. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

Nascimento, A. (2010). Produzir a saúde, produzir a segurança. Desenvolver uma cultura colectiva de segurança em radioterapia. *Laboreal*, 6 (1), 37–40 http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php? id=37t45nSU54711238:7625833:31

Nascimento, A., & Falzon, P. (2012). Producing effective treatment, enhancing safety: Medical physicists' strategies to ensure quality in radiotherapy. *Applied Ergonomics* 43, 777-789.

Peiffert, D., Simon, J. M., & Eschwege, F. (2007). L'accident d'Épinal: passé, présent, avenir. *Cancer/Radiothérapie*, 11(6-7), 309-312.

Pernet, A., Mollo, V., & Giraud, P. (2012). La participation des patients à la sécurité des soins en radiothérapie: une réalité à développer. *Bulletin du Cancer, 99,* 581-7.

Thellier, S. (2017). Approche ergonomique de l'analyse des risques en radiothérapie: de l'analyse des modes de défaillances à la mise en discussion des modes de réussite. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

NOTAS

[1] Página internet IRSN: Institut de Radioprotection et Sûreté Nucléaire. http://www.irsn.fr

AUTOR

ADELAIDE NASCIMENTO
Cnam, CRTD, Equipe Ergonomie
41 rue Gay-Lussac 75005 Paris

Texto original publicado en 2018.

Xenofobia
Cecília De La Garza

O termo xenofobia provém do conceito grego composto por *xenos* (“estrangeiro”) e *phóbos* (“medo”). A xenofobia faz, deste modo, referência ao ódio, receio, hostilidade e rejeição em relação aos estrangeiros. A palavra também é frequentemente utilizada em sentido lato como a fobia em relação a grupos étnicos diferentes ou face a pessoas cuja caracterização social, cultural e política se desconhece.

A xenofobia é uma ideologia que consiste na rejeição das identidades culturais que são diferentes da própria.

Pode dizer-se que este tipo de discriminação se baseia em preconceitos históricos, religiosos, culturais e nacionais, que levam o xenófobo a justificar a segregação entre diferentes grupos étnicos com o fim de não perder a própria identidade. Por outro lado, muitas vezes acrescenta-se um preconceito económico que vê nos imigrantes competidores pelos recursos disponíveis no seio de uma nação.

Uma das formas mais comuns da xenofobia é a que se exerce em função da raça, isto é, o racismo. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial [1] define a discriminação racial ou xenofobia como:

> “Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundadas na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica, que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural ou em qualquer outro domínio da vida pública.” (Artigo 1).

À margem da sua consideração ética, a xenofobia também é considerada um delito em numerosos Estados. A Comunidade Europeia aprovou, em Setembro de 2008, uma Directiva contra o racismo e a xenofobia, tendo os Estados-membros um prazo de dois anos para a transpor em direito nacional com o objectivo principal de proteger e defender os direitos humanos dos estrangeiros.

É importante realçar que convém estudar a xenofobia como um fenómeno eminentemente social, cultural e não jurídico, o que significa vê-la como uma reacção fóbica de grupos sociais face à presença de

outras pessoas que não compartilham a sua origem; por isso, as leis não são mais do que reflexo dessa fobia cultural e não o inverso. A xenofobia é a rejeição expressa através de preconceitos contra todo e qualquer estrangeiro, tendo em conta que os preconceitos são convicções sem fundamento, com desconhecimento dos factos, que desencadeiam facilmente a discriminação.

É consensual reconhecer que o tema da discriminação não se restringe à questão dos estrangeiros. Se existe discriminação racial, de sexo ou de idade, convém salientar contudo que o estrangeiro, para além de ser vítima potencial de preconceitos devido ao seu lugar de origem, pode sê-lo também pela sua condição social.

Segundo estudos da Organização das Nações Unidas [2], 1 em cada 35 pessoas é migrante no mundo, o que quer dizer que 1 pessoa em cada 35 se desenvolve numa nação que não é a sua, pelo menos por nascimento. E se o número total de migrantes passou de 150 milhões de pessoas em 2002 para 214 milhões de pessoas actualmente, a percentagem do número de migrantes em relação à população mundial mantém-se, já que só aumentou 0,2 % nos últimos 10 anos.

Estas estatísticas fornecem-nos o mote para reconhecer a importância de analisar o tema dos estrangeiros em relação aos seus direitos humanos na nova nação que lhes abre as portas e como a sua nacionalidade se repercute no tratamento que recebem no seu novo ambiente social (Meza, 2005) [3].

Até ao momento, é de aceitação geral pela comunidade internacional que os Estados têm o direito de estabelecer as suas próprias políticas migratórias de acordo com os seus interesses nacionais, atendendo ao princípio da auto-determinação dos povos que lhes dá o direito de se regerem como lhes convenha melhor, sem a intervenção de outros Estados. É por isso que, grandes nações como os EUA, que é um dos países com maior afluência migratória no mundo, têm livre arbítrio para conceder ou negar visto a quem considerem conveniente, de acordo com as suas próprias políticas de Estado. Esta aceitação generalizada é, naturalmente, entendida na base do respeito pelos direitos humanos, isto significa, por exemplo, que um Estado não pode proibir a entrada no seu território (xenelasia) a pessoas de determinada cor apenas por

essa condição humana ou a pessoas mais velhas do que uma determinada idade, somente por os considerarem idosos.

Esta atitude, intensificada nos tempos modernos, quebra a solidariedade humana, dever imperioso decorrente da sua unidade ou pelo menos da capacidade de se entenderem e se reproduzirem.

Mas esta posição primitiva verificou-se em quase todos os povos da antiguidade, até mesmo na cultura grega; já que Esparta aplicou com todo o rigor a xenelasia ou proibição dos estrangeiros entrarem no seu território. No mesmo sentido, Licurgo, em Lacedemonia, também se opôs à admissão de estrangeiros, por serem considerados "suspeitos". Assim, os antropólogos observaram situações de xenofobia nos povos arcaicos, o que mostra que a xenofobia é um fenómeno que tem permanecido sempre nas condutas humanas.

No entanto, hoje a xenofobia é comum nas sociedades modernas, devido à globalização, pois esta mesclou, através de processos de migração, integrantes de raças distintas, religiões e costumes. Psicologicamente, é compreendida como um medo arcaico, inconsciente, de perder a identidade própria, combinado com o medo de macular a situação económica, social e política de uma comunidade. No século XX, embora a humanidade através de suas guerras e conflitos tenha aprendido o conceito de racismo e as suas consequências, a xenofobia está longe de desaparecer; pelo contrário, os actos racistas, as injustiças individuais, a desconfiança face aos estrangeiros e face às diferentes línguas e religiões, estão a aumentar. A crise económica e social sentida em diversos países no final do século XX foi o ponto de partida para uma manifestação agressiva de xenofobia, que se viu reflectida desde os conteúdos de certos cartazes/ panfletos e discursos até aos actos de violência de todo o tipo. Os meios de comunicação, por sua vez, contribuem para o desenvolvimento da xenofobia ao apresentarem os costumes e culturas estrangeiras como dimensões estranhas e alheias à identidade nacional.

O aumento do desemprego, a crise económica e os despedimentos massivos são caracterizados por factores, causas e necessidades diferentes da imigração. Contudo, estão a reproduzir-se discursos e acções que fomentam a xenofobia generalizada colocando os imigrantes

no olho do furacão. Este tipo de comportamento constitui um perigo para as nossas sociedades e carece de uma melhoria das políticas de protecção social para todos os trabalhadores. Foi o que explicaram peritos numa série de entrevistas realizadas após a greve [4], observada em Abril de 2009 na refinaria da empresa Total no condado de Lincolnshire no Reino Unido. No momento da ampliação da sua secção de dessulfuração, para a qual a empresa italiana IREM tinha contratado trabalhadores portugueses e italianos, os empregados britânicos reagiram por não perceberem o porque dessa importação de uma mão de obra estrangeira numa região em que há cada vez mais jovens sem emprego. Este acto foi considerado como uma atitude xenófoba contra os portugueses e italianos, embora os sindicatos envolvidos tenham rejeitado qualquer motivação deste tipo e fizeram todo o possível para evitar que certos elementos de extrema-direita explorassem uma situação potencialmente muito sensível, como o explicou Guy Ryder, Secretário Geral da International Trade Union Confederation.

Num contexto de falta de trabalho a nível local, a greve foi motivada antes de mais pelo medo de que o trabalho estivesse a ser subcontratado a empresas que empregavam mão-de-obra estrangeira com termos e condições de trabalho inferiores aos estipulados nos acordos colectivos existentes. Os sindicatos britânicos argumentaram que era um conflito devido à exploração realizada pela empresa face aos trabalhadores, independentemente da sua nacionalidade. Num mundo ideal, os sindicatos devem comprometer-se em representar os trabalhadores e trabalhadoras migrantes e defender seus interesses - a igualdade de tratamento é o objectivo essencial.

É frequente o(a) trabalhador(a) estrangeiro(a) ser visto(a) como "intruso(a)" e não como gerador(a) de riqueza colectiva, que sem dúvida o é, facilitando a prosperidade da economia dos países em que trabalham e uma mais rápida saída da crise lado a lado com os restantes trabalhadores. No actual contexto de crise global, se os Estados respondem com proteccionismo e xenofobia, isso significa procurar soluções por caminhos míopes, hipócritas e de curto prazo cujas consequências não fariam mais do que agravar a dramática situação por que atravessam os trabalhadores mais desfavorecidos em tempos de crise, tal como

referido por Manuel Bonmatí Portillo, o secretário de Política Internacional da Unión General de Trabajadores (UGT).

Há aqui um campo pouco explorado pela ergonomia e pelas disciplinas científicas que se associam ao seu projecto: Como contribuir para a detecção de situações de discriminação no âmbito laboral? Como promover estudos e processos de reflexão que permitam conhecer as tipologias de discriminação no emprego e identificar as condutas racistas no âmbito laboral? Como contribuir para uma prevenção dos riscos profissionais a que são expostos os trabalhadores estrangeiros, incluindo os clandestinos? Encontramos em parte uma resposta nos estudos realizados no contexto da tese de Maria José Lopez-Jacob cujo resumo aparece nesta edição da Laboreal [5].

Para concluir, citarei um parágrafo de Joaquín Arango [6]: "Se bem que a esta *(à imigração)* nunca faltaram inimigos, no passado tendia a prevalecer uma valoração positiva da mesma. Basta analisar a mitologia dominante no imaginário colectivo das velhas sociedades receptoras para o confirmar. A principal preocupação em relação à imigração era assegurar uma oferta abundante de trabalhadores. Tanto a sua chegada como a sua integração na sociedade como povoadores permanentes se fomentava activamente. Mas não só, a imigração foi sobretudo vista como uma fonte de oportunidades, de *vivificação* económica, cultural e de toda a ordem, até mesmo como uma bênção. O magnata Andrew Carnegie definiu-a como "um rio de ouro que flui para o nosso país a cada ano".

NOTAS

[1] Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Adoptada, assinada e ratificada pela Assembleia Geral na sua Resolução 2016 A (XX), de 21 de Dezembro de 1965. Entrada em vigor a 4 de Janeiro de 1969, em conformidade com o artigo 19. Série Tratados das Nações Unidas Nº 9464, vol. 660, p.195. http://www.cimal.cl/publicaciones/doc_internacionales/discriminacion/convencion_discriminacion_racial.pdf (consultado el 18/07/2011).

[2] http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/fr (consultado em 17/07/2011).
[3] M. Meza (2005). Extranjeros, derechos y xenofobia. Extranjeros, Derechos y Xenofobia, Centro de Documentación de Honduras Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación. http://www.monografias.com/trabajos28/xenofobia/xenofobia.shtml (consultado em 17/07/2011).
[4] Xenofobia, trabajo y paro. Temas para el debate, ISSN 1134-6574, Nº. 173 (abril), 2009 (Ejemplar dedicado a: Valoraciones sobre la Transición), http://www.fundacionsistema.com/media//PDF/ Temas173_PDF_Temas_Candentes.pdf (consultado em 17/07/2011).
[5] Laboreal, Vol. VII, nº 2, 2011.
[6] Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Adoptada, assinada e ratificada pela Assembleia Geral na sua Resolução 2016 A (XX), de 21 de Dezembro de 1965. Entrada em vigor a 4 de Janeiro de 1969, em conformidade com o artigo 19. Série Tratados das Nações Unidas Nº 9464, vol. 660, p.195. http://www.cimal.cl/publicaciones/doc_internacionales/discriminacion/convencion_discriminacion_racial.pdf (consultado el 18/07/2011).

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D
Management des Risques Industriels
1, Av. du Général de Gaulle, 92140 Clamart, CEDEX, France

Texto original publicado em 2011.

Xenofobia
Cecília De la Garza

El término xenofobia proviene del concepto griego compuesto por *xénos* (“extranjero”) y *phóbos* (“miedo”). La xenofobia, por lo tanto, hace referencia al odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia los extranjeros. La palabra también suele utilizarse en forma extendida con la fobia hacia los grupos étnicos diferentes o hacia las personas cuya fisonomía social, cultural y política se desconoce.

La xenofobia es una ideología que consiste en el rechazo de las identidades culturales que son diferentes a la propia.

Puede decirse que este tipo de discriminación se basa en distintos prejuicios históricos, religiosos, culturales y nacionales, que llevan al xenófobo a justificar la segregación entre distintos grupos étnicos con el fin de no perder la identidad propia. Por otra parte, muchas veces se suma un prejuicio económico que considera a los inmigrantes como una competencia por los recursos disponibles en una nación.

Una de las formas más comunes de xenofobia es la que se ejerce en función de la raza, esto es, el racismo. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial [1] define la discriminación racial o xenofobia como:

> “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Artículo 1º).

Al margen de su consideración ética, la xenofobia también es un delito en numerosos Estados. La Comunidad Europea aprobó, en septiembre del 2008, una Directiva contra el racismo y la xenofobia, teniendo los Estadios miembros un plazo de dos años para adaptar sus legislaciones a esta ley con el objetivo principal de proteger y defender los derechos humanos de los extranjeros.

Una observación importante es que la xenofobia debe estudiarse como un fenómeno eminentemente social, cultural, no jurídico, lo que quiere decir que atiende a la reacción fóbica de grupos sociales ante la

presencia de otros que no comparten su origen, y que las leyes no son más que el reflejo de esa fobia cultural y no a la inversa. La xenofobia es el rechazo expresado a través de prejuicios en contra de todo aquél extranjero, teniendo en cuenta que los prejuicios son convicciones sin fundamento, con desconocimiento de los hechos, que desencadenan fácilmente la discriminación.

De todos es conocido que el tema de la discriminación ciertamente no se reduce al asunto de los extranjeros. Existe discriminación racial, de sexo, de edad, etc., pero algo que vale la pena señalar es que el extranjero, además de ser víctima potencial de prejuicios por su lugar de origen, lo puede ser también por su condición social.

Según estudios de la Organización de las Naciones Unidas [2], 1 de cada 35 personas es un migrante en el mundo, lo que quiere decir que 1 persona de cada 35 se desenvuelve en una nación que no es la suya, al menos por nacimiento. Y si el número total de migrantes pasó de 150 millones de personas en el 2002 a 214 millones de personas actualmente, el porcentaje del número de migrantes en relación con la población mundial se mantiene ya que solo ha aumentado de 0.2 % en los últimos 10 años.

Esta estadística nos da la pauta para reconocer la importancia de analizar el tema de los extranjeros en relación a sus derechos humanos en la nueva nación que les abre las puertas y cómo su nacionalidad repercute en el trato que recibe en su nuevo ambiente social (Meza, 2005) [3].

Hasta ahora, es de general aceptación en la comunidad internacional que los Estados tienen derecho a establecer sus propias políticas migratorias de acuerdo a sus intereses nacionales, atendiendo al principio de autodeterminación de los pueblos que les da el derecho a regirse como mejor les convenga, sin la intervención de otros Estados. Es por ello que grandes naciones como Estados Unidos, que es uno de los países con mayor afluencia migratoria en el mundo, tiene la libre potestad de otorgar o denegar visa a quien considere conveniente, según sus propias políticas de Estado. Esta aceptación generalizada es, por supuesto, entendida sobre la base del respeto a los derechos humanos, es decir, por ejemplo, que un Estado no puede prohibir la entrada a su territorio (xenelasia) a personas de determinado color sólo por esa

condición humana o a personas mayores de cierta edad, sólo por considerarlos ancianos.

Esta actitud, recrudecida en los tiempos modernos, rompe la solidaridad humana, deber imperioso derivado de su unidad o al menos de la capacidad de entenderse y reproducirse.

Esta posición primitiva se advierte en casi todos los pueblos de la antigüedad, aún de la cultura del griego; ya que Esparta aplicó en todo rigor la xenelasia o prohibición de que los extranjeros entraran en su territorio. El mismo Licurgo, en Lacedemonia, se opuso también a la admisión de los extranjeros, por estimarlos "sospechosos". Así los antropólogos han advertido situaciones de xenofobia en los pueblos arcaicos, lo que demuestra que la xenofobia es un fenómeno que ha estado siempre en las conductas humanas.

Sin embargo, hoy día es común la xenofobia en las sociedades modernas debido a la globalización, pues ésta ha mezclado, a través de procesos de migración, integrantes de distintas razas, religiones y costumbres. Psicológicamente es comprendida por un miedo arcaico, inconsciente, a perder la identidad propia, combinado con el temor a mancillar el status económico, social y político de una comunidad. En el siglo XX, si bien la humanidad a través de sus guerras y conflictos ha aprendido la concepción del racismo y sus consecuencias, la xenofobia lejos está de desaparecer; por el contrario, los actos racistas, los agravios individuales, la desconfianza hacia los extranjeros y las diferentes lenguas y religiones están en auge. La crisis económica y social que sufrieron muchos países a finales del siglo XX fue el punto de partida para una manifestación agresiva de la xenofobia, que se vio reflejada desde las pancartas y los discursos hasta los actos de violencia de todo tipo. Los medios de comunicación, por su parte, suelen colaborar con el desarrollo de la xenofobia al presentar las costumbres y culturas extranjeras como dimensiones extrañas y ajenas a la identidad nacional.

El aumento del desempleo, la crisis económica y los despidos masivos vienen marcados por factores, causas y necesidades diferentes a la inmigración. Sin embargo, se están reproduciendo discursos y actuaciones que fomentan la xenofobia generalizada poniendo a los inmigrantes en el ojo del huracán. Este tipo de comportamiento implica

peligro para nuestras sociedades y necesita una mejora de las políticas de protección social de todos los trabajadores como lo explican expertos distintos en una serie de entrevistas realizadas después de la huelga [4] que se observó en abril del 2009 en la refinería de la compañía Total en el condado de Lincolnshire en el Reino Unido. Al momento de la ampliación de su sección de desulfurización, para la cual la empresa italiana IREM contrató a trabajadores portugueses e italianos, los empleados británicos se irritaron, ya que no entendieron por qué la empresa importaba mano de obra en una región donde hay cada vez más jóvenes sin trabajo. Dicho acto fue tachado de actitud xenofóbica en contra de los portugueses e italianos, sin embargo los sindicatos implicados rechazaron cualquier motivación xenófoba e hicieron todo lo posible para evitar que ciertos elementos de extrema derecha explotasen una situación potencialmente muy sensible, como lo explica Guy Ryder Secretario General de la International Trade Union Confederation.

En un contexto de falta de trabajo a nivel local, la huelga estuvo motivada ante todo por el temor a que el trabajo estuviese siendo subcontratado a empresas que empleaban mano de obra extranjera con términos y condiciones de trabajo inferiores a las estipuladas en los convenios colectivos existentes. Los sindicatos británicos sostuvieron que es un conflicto derivado de la explotación realizada por la empresa hacia los trabajadores, independientemente de su nacionalidad. En un mundo ideal, los sindicatos deben comprometerse a representar a los trabajadores y trabajadoras migrantes y a defender sus intereses – la igualdad de trato es el objetivo esencial.

Al trabajador/a extranjero(a) se le ve como “intruso” y no como generador de riqueza colectiva, y sin duda lo seguirán haciendo, facilitando la prosperidad de la economía de los países en los cuales trabajan y una más rápida salida de la crisis codo a codo con el resto de trabajadores. En el actual contexto de crisis mundial, si los Estados reaccionan con proteccionismo y xenofobia, significa buscar soluciones por el camino miope, hipócrita y cortoplacista cuyas consecuencias no harían más que agravar la dramática situación por la que atraviesan los trabajadores más desfavorecidos en tiempos de crisis, nos dice Manuel Bonmatí Portillo, Secretario de Política Internacional de Unión General de Trabajadores.

He allí un campo poco explorado por la ergonomía y las disciplinas científicas que comparten su proyecto: ¿Como contribuir a detectar situaciones de discriminación en el ámbito laboral? ¿Cómo promover estudios y procesos de reflexión que permitan conocer las tipologías de discriminación en el empleo e identificar las conductas racistas en el ámbito laboral? ¿Cómo contribuir a una prevención de los riesgos profesionales de los trabajadores extranjeros, incluso clandestinos? Encontramos en parte una respuesta en los estudios realizados en el marco de su tesis por Maria José López-Jacob cuyo resumen aparece en este número de Laboreal [5].

Y para concluir, citaré un párrafo de Joaquín Arango [6]. "Si bien a ésta *(la inmigración)* nunca le han faltado enemigos, en el pasado tendía a prevalecer una valoración positiva de la misma. Basta analizar la mitología dominante en el imaginario colectivo de las viejas sociedades receptoras para confirmarlo. La principal preocupación en relación con la inmigración era asegurarse un suministro abundante de trabajadores. Tanto su llegada como su integración en la sociedad como pobladores permanentes se fomentaban activamente. Aunque no sólo, la inmigración era sobre todo vista como una fuente de oportunidades, de vivificación económica, cultural y de todo orden, incluso como una bendición. El magnate Andrew Carnegie la definió como "un río de oro que fluye a nuestro país cada año"."

NOTAS

[1] Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19. Serie Tratados de Naciones Unidas Nº 9464, Vol. 660, p. 195. http://www.cimal.cl/publicaciones/doc_internacionales/discriminacion/convencion_discriminacion_racial.pdf (consultado el 18/07/2011).

[2] http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/fr (consultado el 17/07/2011).

[3] M. Meza (2005). Extranjeros, derechos y xenofobia. Extranjeros, De-

rechos y Xenofobia, Centro de Documentación de Honduras Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación. http://www.monografias.com/trabajos28/xenofobia/xenofobia.shtml (consultado el 17/07/2011).
[4] Xenofobia, trabajo y paro. Temas para el debate, ISSN 1134-6574, Nº. 173 (abril), 2009 (Ejemplar dedicado a: Valoraciones sobre la Transición), http://www.fundacionsistema.com/media//PDF/Temas173_PDF_Temas_Candentes.pdf (consultado el 17/07/2011).
[5] Laboreal, Vol. VII, nº 2, 2011.
[6] Joaquín Arango, UNED, Universidad de las Islas Baleares, http://www.ucm.es/info/gemi/descargas/articulos/43ARANGO_Una_nueva_era_migraciones_internacionales.pdf (Consultado el 17/07/2011)

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D
Management des Risques Industriels
1, Av. du Général de Gaulle, 92140 Clamart, CEDEX, France

Texto original publicado en 2011.

Y

Geração ‘Y’ Antoine Duarte

Se você nasceu entre 1979 e 1994, faz parte, segundo o Boston Consulting Group (BCG), da geração 'Y', também designada como 'Geração Porquê?', como *'millennials'* ou 'nativos digitais'.

Como cresceu com a crise e as ferramentas informáticas, você é, de certo modo, um 'organismo geracionalmente modificado' que, mais uma vez de acordo com o BCG, conhece um relacionamento diferente do dos seus pais face ao trabalho e à propriedade. A sua personalidade assume, assim, a forma de uma espécie de egoísmo pragmático, tornando-vos simultaneamente flexível e eficiente. Além disso, você é insubmisso à autoridade e deseja mais do que tudo prosperar e aproveitar a vida. Resumimos por vezes os seus traços de caráter usando a expressão '4 i' (Delaye, 2013). Ou seja, você é individualista, interconectado, impaciente e inventivo. No que concerne à sua atitude no trabalho, você tem 'dificuldades em respeitar a sua hierarquia, procura um bom ambiente no trabalho, implementa uma estratégia notória de carreira; e você deseja ser independente' (Dalmas, 2016, p. 87).

Para terminar, profissionalmente, você é um 'jovem diplomado do ensino superior, ultraconectado, que vive no coração de uma grande cidade, tendo feito parte dos seus estudos no estrangeiro, renitente à tradicional gestão hierarquizada das grandes empresas e alimentando aspirações de empreendedor' (La fabrique de la cité, 2017).

Bela sessão de astrologia gestionário-geracional! Procuremos, no entanto, compreender a que conduz concretamente esta análise e, em pano de fundo, o que comunica sobre a situação do trabalho dos jovens.

A análise em termos de 'geração' enfatiza a eterna questão da suposta evolução da conduta da juventude, mas esconde, de facto, simultânea e sistematicamente, o problema essencial colocado pelas razões desta mudança.

Insistir sobre uma geração 'Y' individualista e insubmissa à autoridade, colocando todos os jovens no 'mesmo saco', é também esquecer a desigualdade dos jovens face ao emprego. Mais precisamente, todas as pesquisas sobre a geração 'Y' na França e no mundo, resultando na grande maioria dos casos da literatura gestionária e comercial, geralmente tratam apenas de jovens das classes privilegiadas. Por exemplo, a caracterização de 'nativos digitais' evoca uma geração que sempre

cresceu no mundo da informática de consumo. Ora, basta observar as classes desfavorecidas de França e da América Latina - apenas para citar algumas - para lembrar que o facto de dispor de um terminal informático está longe de ser característico de uma geração inteira. Por outras palavras, com essa ideia de 'Geração Y', que incluiria todas as crianças nascidas entre 1979 e 1994, é todo um segmento da juventude que se encontra, portanto, invisibilizado. Em França, por exemplo, como a socióloga Nathalie Moncel aponta, a geração 'Y' não é nada mais do que 'a encarnação 'dessa nova juventude' de diplomados das escolas de negócios e de engenharia, que representa apenas 6% dos jovens'.

Tal como nos lembra o investigador Jean Pralong (2010), a literatura muito abundante sobre esse tema 'não provém da comunidade académica', mas procede inicialmente de pesquisas em marketing que se interessam pelo comportamento de jovens consumidores. Mas então porque é que esta noção tem um alcance tão importante no espaço público? Porque é que, embora seja muito controversa e que muitos investigadores em sociologia a rejeitem, é tão amplamente retransmitida e como pode ela perdurar? Finalmente, o que esconde este interesse súbito que os media lhe conferem?

A noção de imaginário social poderia, para nos ajudar a compreender os seus fundamentos, ser heurística (Le Goff 1985, Dejours 2001, Gernet 2017). Essa noção faz de facto referência às representações estereotipadas fornecidas pela sociedade impondo-se ao pensamento, sem a necessidade de qualquer trabalho de reflexão pessoal ou de elaboração psíquica por parte do sujeito, que poderá então referir-se a ele de maneira convicta (Dejours, 2017).

Assim, esta geração descrita como insubmissa à autoridade, desejando realizar-se, não hesitando mudar de trabalho e a fazer jogar os seus interesses sem se inquietar com os da empresa, corresponde finalmente à conceção prototípica do homem neoliberal.

Mas, definir uma geração deste modo, é ignorar os desastres atuais do mundo do trabalho e as ofensas infligidas pelo 'mercado de trabalho' às gerações mais jovens. Ofensas que passam pela experiência terrível do desemprego, bem como das novas formas de organização do trabalho que, pela precarização, mas sobretudo pelo empobrecimento

do trabalho em si, conduz os jovens a saltar de empresa em empresa, a não investir muito em manter o trabalho e ganhar a sua vida.

A geração 'Y' não é nada mais do que uma fábula e os seus alegados comportamentos no trabalho são, portanto, seguindo Jean Pralong, 'histórias de gestores ou recomendações de consultores'. Essas histórias, naturalmente, permitem contrapor uma negação ao sofrimento no trabalho destes milhões de jovens que, confrontados com a dura realidade do trabalho, devem defensivamente limitar o seu compromisso, para que a experiência da desilusão e dos constrangimentos da organização do trabalho não os torne doentes.

Foi assim a história dos dirigentes de um *call center* de uma rede telefónica francesa, na qual intervimos, que interpretou a rotatividade absolutamente louca (90% com menos de 40 anos) como reflexo do diletantismo característico da geração 'Y', como tendo perdido o respeito tanto pela autoridade e pela empresa, quanto pelo valor do trabalho. Por outras palavras, as demissões em massa dos trabalhadores e as descompensações somático-psíquicas foram apreendidas como fator revelador de uma 'autodeterminação' desses indivíduos, de uma busca de liberdade dos sujeitos face aos constrangimentos da modernidade (Dalmas, 2016). Em nenhum momento, é claro, foram invocados o embrutecimento das pessoas face à sua tarefa - mesmo que elas próprias nos tenham explicado que tinham que 'colocar o seu cérebro' para trabalhar -, a brutalidade da avaliação quantitativa e do controlo, ou a estandardização do trabalho que ataca a própria condição de sujeito.

Dito de outro modo, os supostos não-comprometimentos, desinvestimento ou mesmo cinismo face ao trabalho, considerados como característicos dos jovens desta geração, permite às empresas e aos políticos reverter a responsabilidade. Esta análise geracional permite, de facto, afirmar que são os jovens a causa das dificuldades encontradas no mundo do trabalho, sem nunca colocar em questão os modos de gestão das empresas.

Nesta perspetiva, a expressão 'Geração Y' constitui-se como uma forma suplementar tomada pelo pensamento emprestado (Dejours, 1998) e pelo imaginário social neoliberal, que, insistimos, tem como principal objetivo opor uma negação à realidade concreta e ao sofri-

mento das pessoas (Duarte, 2017). Sob a sua aparente inocuidade, a noção de 'Geração Y' parece ser mais uma pedra colocada na parede da negação do real e do sofrimento, que é conhecida por ser a pedra angular de todo o totalitarismo.

BIBLIOGRAFIA

Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, vol. xxii, (53)*, 83-102. https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de--psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels--2016-53-page-83.htm.

Delaye, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise (RIMHE), 5, (1)*, p. 96-105.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur criticien. Ascension sociale et structuration des idéaux. *Psychologie clinique et projective, 23, (1)*, p. 45-68.

Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie:* Université Paris Descartes.

Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.

La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/fact-check_millennials-1.pdf

Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

AUTOR

ANTOINE DUARTE
Institut de psychodynamique du travail ASTI
7 rue Clovis, 75005, Paris
Conservatoire national des arts et métiers
41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris

Texto original publicado em 2018.

Generación ‘Y’ Antoine Duarte

Si usted nació entre 1979 y 1994, usted forma parte según el Boston Consulting Group (BCG) de la generación 'Y' igualmente designada los términos de 'generación Why?', '*millennials*' o 'digital natives'.

Como usted creció con la crisis y las herramientas informáticas, usted es en cierta forma un 'organismo generacional modificado' quién, siempre según la BCG, tiene una relación con el trabajo y la propiedad diferente a la de sus padres. Su personalidad toma también forma de una suerte de egoísmo pragmático convirtiéndolo al mismo tiempo liviano y eficaz. Además, usted es desobediente a la autoridad y desea ante todo autorealizarse y gozar de la vida. A veces se resume sus rasgos de carácter por la expresión de las '4 i' (Delaye, 2013). Es decir que usted es individualista, interconectado, impaciente e inventivo. En lo que tiene que ver con sus actitudes en el trabajo, usted tiene «dificultades para acordarle respeto a su jerarquía, busca un buen ambiente laboral, establece una estrategia de carrera marcada y desea ser autónomo' (Dalmas, 2016, p. 87).

Concluyendo, profesionalmente usted es un 'joven diplomado de la enseñanza superior, ultra conectado, que vive en el centro de una gran ciudad, habiendo realizado una parte de sus estudios en el extranjero, refractario del tradicional management jerárquico de las grandes empresas y se nutre de aspiraciones de autoemprendedor' (La fabrique de la cité, 2017).

Buena representación de astrología managerialo-generacional! sin embargo busquemos comprender a lo que apunta concretamente este análisis y explicitar lo que subyace a la situación laboral de los jóvenes.

El análisis en términos de 'generación' resalta la sempiterna cuestión de siempre acerca de la supuesta evolución de la conducta de los jóvenes, pero oculta de hecho simultáneamente y sistemáticamente el problema esencial planteado por las razones de esta modificación.

Insistir sobre una generación 'Y' individualista y rebelde a la autoridad poniendo a todos los jóvenes adentro de 'la misma bolsa', es también olvidar la desigualdad de los jóvenes frente al empleo. Más precisa- mente, todas las investigaciones acerca de la generación 'Y' en Francia y en el mundo, salidos en la inmensa mayoría de los casos de la literatura managerial y comercial sin casi abordar que se trata de una

juventud salida de clases desfavorizadas. Por ejemplo, la caracterización de 'di- gital natives', evoca una generación que siempre creció en el mundo de productos informáticos de consumo. Sin embargo, basta con observar las clases desfavorizadas de Francia y de América Latina - por no citar otros- para recordar que el hecho de disponer de un equipo informático se aleja de ser característico de toda una generación entera. En otros términos, con esta idea de la 'generación Y', que englobaría todos los niños nacidos entre 1979 y 1994, es toda una parte de la juventud que se encuentra también invisibilizada. En Francia por ejemplo, como lo indica la socióloga Nathalie Moncel, la generación 'Y' no es en realidad otra cosa que 'la encarnación de esta nueva juventud de diplomados de las escue- las de negocios y de ingenieros que sólo representa el 6% de los jóvenes.

Así como lo recuerda el investigador Jean Pralong (2010), la abundante literatura acerca de este tema 'no proviene de la comunidad académica' sino que inicialmente procede de investigaciones en marketing que apuntan a los comportamientos de los jóvenes consumidores.

Pero entonces ¿por qué esta noción tiene un alcance tan importante en el espacio público? Porque, siendo tan controversial tantos investigadores en sociología la rechazan, ¿por qué es tan apartada y cómo puede perdurar tanto? Finalmente, ¿qué se esconde detrás de este interés repentino que los medios le conceden?

La noción de imaginario social podría ayudarnos a comprender los fundamentos, manifestándose heurístico (Le Goff, 1985, Dejours, 2001; Gernet, 2017). Esta noción hace referencias a las representaciones estereotipadas proporcionadas por la sociedad e imponiéndose al pensamiento o de la elaboración psíquica de la parte del sujeto, que podrá entonces referirse de forma encubierta. (Dejours, 2017).

Es así cómo esta generación descripta como desobediente a la autoridad, deseando realizarse, no dudando en cambiar de trabajo y a hacer jugar sus intereses sin preocuparse de los de la empresa, corresponde finalmente a la concepción prototípica del hombre neoliberal.

Pero definir una generación de la suerte, es pasar bajo silencio los desastres actuales del mundo del trabajo y as ofensas que hace soportar el 'mercado de trabajo' a las jóvenes generaciones. Ofensas que

pasan por la terrible experiencia del desempleo así como también las nuevas formas de organización del trabajo que, por la precarización pero sobretodo el empobrecimiento del trabajo en si mismo, conduce a los jóvenes a saltar de empresa en empresa, a no implicarse demasiado para lograr sostener su trabajo y ganar su vida.

La generación 'Y' no es otra cosa que una fábula y sus supuestos comportamientos laborales no son más, siguiendo a Jean Pralong, que 'discurso de managers o recomendaciones de los consultores'. Estos discursos, permiten oponer la negación al sufrimiento en el trabajo de esos millones de jóvenes que, confrontados a la dura realidad del trabajo, deben de manera defensiva limitar su implicancia para que la experiencia de la desilusión y de las presiones de la organización del trabajo evite la posibilidad de enfermarse.

Es así que el discurso de los dirigentes de un centro de llamados telefónicos (CAT) de una operadora de telefonía francesa, en la cual intervenimos, interpretaban el descomunal turn-over de los empleados (el 90 % con menos de 40 años) cómo un reflejo del diletantismo característico de la generación 'Y', la cual ha perdido el respeto por la autoridad, por la empresa así como también el valor del trabajo. En otros términos, las renuncias masivas de los trabajadores y las descompensaciones somato-psíquicas fueron aprehendidas como el revelador de una 'auto-determinación' de esos individuos, de una búsqueda de libertad de los sujetos frente a las presiones de la modernidad (Dalmas, 2016). Obviamente que en ningún momento, fue evocado el embrutecimiento de las personas frente a su tarea - que sin embargo ellas mismas nos explicaban tener que 'meter cabeza' para poder trabajar – la brutalidad de la evaluación cuantitativa, del control o la estandardización del trabajo que atacan la condición misma del sujeto.

Dicho de otra manera, los supuestos no-compromiso, la desimplicancia o el cinismo en relación con el trabajo, considerados como características de los jóvenes de esta generación permite a las empresas y a los políticos operar una inversión de la responsabilidad.

Este análisis generacional permite de hecho afirmar que son los jóvenes la causa de las dificultades encontradas en el mundo del trabajo sin que jamás sean cuestionados los modos de gestión de las empresas.

Desde esta perspectiva, la expresión 'Generación Y' constituye una de las formas suplementarias que toman el pensamiento prestado (Dejours, 1998) y el imaginario social neoliberal que apunta sobre todo a oponer una negación a la realidad concreta y al sufrimiento de las personas (Duarte, 2017). Bajo su aparente carácter inofensivo, la noción de 'Generación Y' parece ser un ladrillo más en el muro de la negación de lo real y del sufrimiento, del cual se sabe que es la piedra angular de todo totalitarismo.

BIBLIOGRAFIA

Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels, vol. xxii, (53)*, 83-102. https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de--psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels--2016-53-page-83.htm.

Delaye, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise (RIMHE), 5, (1)*, p. 96-105.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur criticien. Ascension sociale et structuration des idéaux. *Psychologie clinique et projective, 23, (1)*, p. 45-68.

Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie:* Université Paris Descartes.

Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.

La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/fact-check_millennials-1.pdf

Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

AUTOR

ANTOINE DUARTE
Institut de psychodynamique du travail ASTI
7 rue Clovis, 75005, Paris
Conservatoire national des arts et métiers
41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris

Texto original publicado en 2018.

Yoga
Anabela Simões

O YOGA é um conceito que se refere às tradicionais disciplinas físicas e mentais originárias da Índia, estando a palavra associada a práticas meditativas. No mundo ocidental, o YOGA foi adoptado como uma prática de actividade física, que tem a vantagem de ser calma e relaxante. No entanto, aparece, por vezes, também imbuído da vertente espiritual, geralmente associada à promoção de um estilo de vida que inclui a meditação e outros aspectos mais prosaicos como a alimentação. Numa sociedade tão materialista como aquela em que vivemos, o lado comercial compromete por vezes alguma seriedade que os promotores pretendam conferir ao YOGA.

A prática preconizada pelo YOGA é, em si, interessante, pois é imbuída de interiorização e aprendizagem do controlo corporal no seu sentido mais abrangente. Há no entanto, um inconveniente que decorre do baixo nível de preparação dos que propagam esta prática e o seu refúgio, muitas vezes artificial e guiado por fins comerciais, no lado religioso e fundamentalista frequentemente associado à prática do YOGA.

Coloca-se agora a necessidade de explicar porque se fala de YOGA num dicionário como o de Laboreal, considerando nomeadamente a minha área que é a da Ergonomia. Em primeiro lugar, porque há que derrubar alguns argumentos em prol do exercício físico como forma preventiva de alguns efeitos nocivos de trabalho mal concebido e estruturado; em segundo lugar, porque é necessário clarificar o que é Ergonomia e o seu alcance em contexto laboral. O YOGA, como prática de exercício físico ou como filosofia de vida, não tem realmente qualquer relação com Ergonomia.

A escassez do mercado de trabalho para absorver jovens profissionais oriundos de formações que recomendam práticas assentes no exercício físico levou-os a descobrir novos nichos de mercado que parecem proliferar. E não é só em Portugal que isto se passa, pois, para além do Brasil, onde há algumas organizações oferecendo este tipo de produto, na Europa também se tem verificado idêntica proliferação do exercício físico como meio preventivo de lesões músculo-esqueléticas no trabalho. O discurso adoptado é interessante, pois a ideia é vendida subtilmente como um substituto da Ergonomia, que preconiza condições de trabalho adequadas às características e ao modo de funciona-

mento humanos, assim como à natureza das tarefas em jogo. A criação destas condições ou a transformação das que existem e devem ser optimizadas envolve custos muito mais elevados do que umas aulas de YOGA ou outra prática que seja apresentada como a solução preventiva eficaz e eficiente (baixo custo). Temporariamente, esta decisão é bem sucedida porque é agradável, envolve uma interrupção do trabalho e as pessoas andam felizes e até pensam que os problemas de saúde diagnosticados ou que tinham começado a surgir estão resolvidos. No entanto, isto não passa de uma panaceia, pelo que, a médio prazo, os problemas que não foram verdadeiramente prevenidos e atacados na sua génese, manifestam-se, por vezes seriamente agravados. Há ainda outro argumento utilizado pelos promotores destas práticas: é que elas oferecem exercícios de compensação relativamente às solicitações dominantes no quotidiano de trabalho. O problema é que o ser humano não é apenas a estrutura aparente nem funciona como uma engrenagem mecânica composta pelas peças que estão à vista. Esta perspectiva mecanicista foi há muito abandonada, pois o ser humano funciona globalmente. As decisões são guiadas por objectivos e motivações; as acções são programadas e controladas a nível do sistema nervoso central em função das tarefas em vista, expressando o modo de sentir, as competências e a experiência acumulada.

A prática de uma actividade física pode efectivamente ser benéfica e promotora de bem-estar se for bem escolhida e orientada. No entanto, isto é essencialmente uma decisão pessoal, uma escolha entre uma vasta oferta para a qual se sugere orientação em função da idade e de outros factores de ordem pessoal. As organizações poderão eventualmente estimular os seus colaboradores a praticar uma actividade física, como forma de promoção de um outro equilíbrio, proporcionando-lhes aconselhamento, tal como proporcionam outros benefícios. No entanto, esta prática não substitui a necessidade de conceber ou transformar o trabalho de modo a garantir as condições adequadas aos objectivos de uma produção eficiente e sustentável, que envolve obviamente uma evolução satisfatória do estado de saúde de quem trabalha.

O exercício facultado pela prática de YOGA pode ser interessante e enriquecedor pelo potencial da aprendizagem da própria corporalida-

de, mas não substitui nem escamoteia de forma nenhuma a baixa qualidade das condições técnicas, organizacionais e ambientais de trabalho existentes em muitas organizações.

AUTOR

ANABELA SIMÕES
Instituto Superior de Gestão/
Centro de Investigação em Gestão (CIGEST)
Rua Vitorino Nemésio, nº 5. 1750-306, Lisboa

Texto original publicado em 2012.

Yoga
Anabela Simões

El Yoga es un concepto relacionado con disciplinas físicas y mentales tradicionales, originadas en la India, en asociación a prácticas meditativas. En el mundo occidental, el YOGA ha sido adoptado como una forma de actividad física que tiene la ventaja de ser calmante y relajante. Sin embargo, a veces aparece también en su vertiente espiritual, generalmente en asociación con la promoción de algún estilo de vida que incluya la meditación y otros elementos más vulgares, como el caso de la alimentación. En una sociedad tan materialista como en la que vivimos, la comercialización compromete muchas veces la seriedad que los promotores de YOGA le pretenden conferir.

La práctica que el YOGA defiende resulta interesante por ella misma, pues está llena de una interiorización y un aprendizaje del control corporal en su sentido más amplio. Encontramos, sin embargo, un inconveniente derivado del bajo nivel de preparación de aquellos que propagan este tipo de práctica y que se refugian, de forma muchas veces artificial y guiada por fines comerciales, en el lado religioso y fundamentalista que se asocia con frecuencia a la práctica del YOGA.

Colocamos entonces la necesidad de explicar por qué hablamos de YOGA en un Diccionario como el de Laboral, especialmente si consideramos que mi especialidad es la Ergonomía. En primer lugar, porque tenemos que acabar con algunos argumentos que promueven el ejercicio físico como una forma de prevenir algunos efectos nocivos del trabajo cuando este está mal concebido y mal estructurado. En segundo lugar, porque es necesario esclarecer qué es la Ergonomía y cuál es su alcance en el contexto laboral. El YOGA, ya sea como práctica de ejercicios físicos o como filosofía de vida, no está relacionado con la Ergonomía.

Los problemas de escasez del mercado de trabajo para incluir a los profesionales provenientes de especialidades relacionadas con el ejercicio físico, los hizo descubrir nuevos nichos de mercado que parecen proliferar. Esta situación no solo la encontramos en Portugal, además de Brasil, donde existen organizaciones que ofrecen este tipo de productos, en Europa también encontramos la misma proliferación del ejercicio físico como una forma de prevenir lesiones músculo-esqueléticas en el trabajo. Es interesante el discurso que se ha adoptado, pues se ha vendido la idea como una forma de substituirse a la Ergonomía,

la cual defiende la existencia de condiciones de trabajo que sean adecuadas a las características y al modo de funcionamiento del hombre, asi como toma en cuenta la naturaleza de las tareas que se realizan. La creación de estas condiciones o la modificación de las que ya existen, asi como suoptimización, representan gastos mucho más elevados que los de unas clases de YOGA o cualquier otra práctica que se presente como una solución preventiva eficaz y eficiente (a bajo costo). De forma temporal, este tipo de decisiones funciona exitosamente pues resulta agradable, incluye una interrupción de la jornada laboral y las personas son felices pensando que los problemas de salud diagnosticados o que recién comenzaron se encuentran resueltos. Sin embargo, esto no pasa de ser una panacea pues a medio plazo aquellos problemas que no fueron realmente prevenidos y tratados desde su raíz se manifiestan nuevamente, y muchas veces de forma agravada. Todavía existe otro argumento utilizado por los que promueven estas prácticas y es que ellas ofrecen ejercicios que permiten compensar aquellas demandas de la vida cotidiana laboral. El problema radica en que el ser humano no está formado por su estructura aparente, ni funciona como un engranaje mecánico compuesto por las piezas que quedan visibles. Esta perspectiva mecanicista fue abandonada hace mucho tiempo, pues el ser humano funciona como un todo. Las decisiones que se toman derivan de sus objetivos y motivaciones, las acciones están programadas y controladas a nivel de sistema nervioso central en función de las tareas actuales, expresando los sentimientos, las competencias y la experiencia acumulada.

La práctica de una actividad física puede de hecho ser benéfica y ser promotora de bienestar si estuviese bien escogida y orientada. Sin embargo, esto es esencialmente una decisión personal, una opción dentro de una vasta oferta que requiere de una orientación en función de la edad y otros factores de tipo personal. Las organizaciones podrán eventualmente estimular a sus colaboradores a practicar determinada actividad física como forma de promover algún tipo de equilibrio, proporcionándoles consejos al igual que promocionan otros beneficios. Sin embargo, esta práctica no substituye la necesidad de concebir o de transformar el trabajo de forma que se puedan garantizar las condicio-

nes adecuadas en función de producir de forma eficiente y sustentable, lo que incluye, obviamente, una evolución satisfactoria del estado de salud de quien trabaja.

El ejercicio facultado por la práctica del YOGA puede ser interesante y enriquecedor debido al potencial del aprendizaje de la propia corporalidad, pero de forma alguna constituye un sustituto o un reductor de la baja calidad de las condiciones de trabajo técnicas, organizacionales y ambientales, existentes en muchas organizaciones.

AUTOR

ANABELA SIMÕES
Instituto Superior de Gestão/
Centro de Investigação em Gestão (CIGEST)
Rua Vitorino Nemésio, nº 5. 1750-306, Lisboa

Texto original publicado en 2012.

Z

Zona de desenvolvimento proximal e formação profissional

Pablo Granovsky

O conceito de *zona de desenvolvimento proximal* pode ser visto a partir da perspetiva construtivista de Lev Vigotski como uma forma de interpelar as perspetivas tradicionais sobre o modo de abordar os processos de aprendizagem num caminho que vai de uma questão individual, para passar a ser pensado como um problema coletivo e, por conseguinte, do vínculo do sujeito com os outros.

Segundo Vigotski, apoiada na interação com um adulto, a criança apresenta outras potencialidades para além das que manifesta desenvolvendo as suas atividades de forma autónoma, projetando-se desta forma em relação à sua situação presente, superando com maior facilidade os problemas cognitivos com que se confronta, distinguindo a atividade autónoma e independente, e a interativa e grupal. A zona de desenvolvimento proximal expressa que, mediante a 'emulação', torna-se difícil para a criança superar distintas situações problemáticas que se lhe apresentam. Pelo contrário, mediante a assistência, a mediação e a interação, a criança enfrenta com maior eficácia as situações mais próximas do seu 'grau de desenvolvimento'.

Desta forma, as potencialidades diferenciais da criança, de passagem de um 'saber fazer' autónomo para um 'saber fazer' mediado por outro, configura o sinal mais relevante para dar conta do desenvolvimento dos seus saberes e aprendizagens, e da sua eficácia na resolução de problemas. Isto corresponde, de acordo com Vigotski, à sua zona de desenvolvimento proximal:

> *'Em colaboração, a criança é mais forte e inteligente do que no trabalho independente, eleva-se, em termos do seu nível, para além das dificuldades intelectuais que resolveu, ainda que exista sempre uma distância fixa e regular que determina a divergência entre o trabalho independente e o trabalho assistido. As nossas investigações demonstraram que, com ajuda da imitação, a criança não resolve todos os testes que permanecem por resolver. Chega até certo limite, diferente para cada uma das crianças (...). Em colaboração, a criança resolve com maior facilidade tarefas próximas do seu nível de desenvolvimento; logo, a dificuldade na resolução cresce e, finalmente, passa a ser insuperável mesmo para a resolução em colabo-*

ração. A maior ou menor possibilidade de a criança passar do saber fazer por sua conta ao que sabe fazer com assistência, constitui o sintoma mais sensível para caraterizar a dinâmica do desenvolvimento e do êxito da sua atividade mental. Coincide num todo com a sua zona de desenvolvimento proximal.' (Vigitski, 2007, p.335).

Ou seja, o conceito de zona de desenvolvimento proximal, permite pensar processos de aprendizagem como um saber coletivamente gerado, supondo que exista interação entre um saber maduro, sistematizado, o do adulto, e um saber espontâneo, desorganizado, o da criança (Vigotski, 2007). O conceito chave que delimita a utilização habitual da noção de aprendizagem e/ou desenvolvimento para Vigotski, era o de individuação do discurso do sujeito com os outros, que se refere na sua origem às interações linguísticas intersubjetivas. Nesta interação complexa entre o 'interno' e 'externo', o autor russo, assinalava que as relações exógenas e intrapsíquicas – criança/adulto – transformavam- se em competências mentais endógenas e intrapsíquicas, que se referem ao processo de institucionalização do mundo subjetivo da criança com raízes nas relações comunicativas (Kozulin, 1995, p.26).

Isto expressa-se no manuseamento dos mecanismos de síntese e generalização na construção de saber, adicionados ao desenvolvimento do pensamento em 'complexos', o que permite orientar a criança para a construção de um saber mais sistemático. Esta construção de saber concetual configura, de acordo com Vigotski, a última etapa no processo de formação da criança e é a forma através da qual ela compreende e interpreta as situações nas quais está inserida. Neste desenvolvimento de construção de saber concetual, o eixo central é ocupado pela palavra em interação com o adulto. É através da mesma, que a criança direciona o seu olhar para certas caraterísticas, realiza os processos de síntese, de simbolização e codificação do saber abstrato, e a utiliza como um sinal altamente sofisticado e construído coletivamente.

'O conceito surge quando uma série de atributos já abstraídos são sintetizados novamente, e quando a síntese abstrata obtida deste modo se converte na forma fundamental de pensamento mediante

a qual a criança compreende e interpreta a realidade que a rodeia. Como já tínhamos dito, neste processo de formação dos verdadeiros conceitos o papel decisivo pertence à palavra. Precisamente por meio da palavra, a criança dirige voluntariamente a sua atenção para determinados atributos, por meio da palavra sintetiza-o, por meio da palavra simboliza o conceito abstrato e opera com ele como o sinal mais elevado de todos os que foram criados pelo pensamento humano ' (Vigitski, 2007, p.249).

Por esse motivo, na zona de desenvolvimento proximal é central, para entender o processo de aprendizagem, a análise de regras e convenções que ordenam as palavras e seus modos de utilização (gramática-sintaxe), como fenómenos caraterísticos do discurso interno, e como as que definem a origem do diálogo com o outro, no âmbito de uma reflexão para si mesmo.

Dito de outra forma, Vigotski situa no discurso interno (discurso do sujeito para consigo próprio) o processo efetivo individual, como o modo como o discurso e a reflexão são predefinidos pela cultura. Estes esquemas discursivos, baseados em normas culturais, são reorganizados no modo de reflexão verbalizada individualmente a partir da passagem da interação com o outro, externa, ao discurso interno. Assim, a compreensão comunicativa e o diálogo subjetivo – reflexão interna –, apresentam-se como o eixo de maior relevância na análise deste autor (Kozulin, 1995).

Num outro plano de análise, o conceito de zona de desenvolvimento proximal é útil, entre outras coisas, para a análise de processos coletivos de aprendizagem baseados na prática e na experiência, e de forma central para pensar processos como os da *formação profissional*. Assim, a partir do enfoque vigotskiano toda a atividade de aprendizagem profissional é 'situada', uma vez que é na relação entre o adulto/especialista – saber sistematizado - e a criança/aprendiz – saber espontâneo e desorganizado –, que a chave do desenvolvimento se encontra, no caráter negociado do significado e na natureza comprometida (ou seja, orientada por problemas) da atividade de aprendizagem.

Considerado este conceito para abordar processos de aprendiza-

gem associados ao mundo do trabalho, pode assinalar-se que a zona de desenvolvimento requer uma 'transação' entre o 'especialista' e o 'aprendiz'. A interação é, portanto, determinante para a aprendizagem. Isto é, o intercâmbio linguístico-cognitivo que se realiza em torno de diversos 'objetos' de conhecimento aparece como o modo chave de geração de todo o saber. Saber este que está fortemente ligado e é dependente na sua organização da experiência do sujeito e da abertura de possibilidades de aprendizagem.

Então, a zona de desenvolvimento proximal, onde os conceitos espontâneos desenvolvidos na experiência de uma criança/aprendiz, empiricamente abundantes, mas desorganizados, se encontram com a sistematização e lógica do raciocínio adulto/ especialista, mostra-nos que, como resultado de tal encontro, a «debilidade" do raciocínio espontâneo fica compensada pela robustez da lógica sistemática e/ou científica.

No campo do mundo do trabalho a aprendizagem associa-se, então, às possibilidades de cooperação entre os intervenientes em interação, e à existência de um contexto, no qual sejam identificáveis as regras e lógicas de ação, tal como acontece num processo de trabalho. Ou seja, pode pensar-se o conceito de zona de desenvolvimento proximal, no campo da formação profissional, associado a uma organização sociocultural do espaço de trabalho; e que assume a forma de atividade em comum e de circulação de habilidades e/ou saberes.

Sob estas regras, na relação entre aprendiz e mestre, nesta zona de desenvolvimento vigotskiana, a capacidade de resolver problemas é com frequência capacidade de os representar corretamente, sendo então claro o vínculo entre aprendizagem e competências linguísticas do sujeito enquanto habilidades argumentativas de interação e comunicação.

BIBLIOGRAFIA

Kozulin A. (1995). Vigotski en contexto. In Vigotski L. (1995) *Pensamiento y lenguaje,* (pp. 12-44) Barcelona: Paidós.

Vigotski, L. (2007). 'Pensamiento y habla'. Buenos Aires: Colihue.

AUTOR

PABLO GRANOVSKY
Observatorio de la Díada Educación – Trabajo
Fundación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
Azopardo 954, C1107ADP Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
Universidad Nacional de La Matanza
Florencio Varela 1903, B1754 San Justo, Pcia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado em 2018.

Zona de desarrollo próximo y la formación profesional

Pablo Granovsky

El concepto de *zona de desarrollo próximo,* puede ser visto desde la perspectiva constructivista de Lev Vigotski como un modo de interpelar a los enfoques tradicionales sobre el modo de abordar los procesos de aprendizaje en un recorrido que va de una cuestión individual, a ser pensado como un problema de 'individuación' y por consiguiente del vínculo sujeto-comunidad.

Esta perspectiva constructivista del aprendizaje y del desarrollo de saber colectivo, de un saber asociado al hablar y al pensar, convoca a enfocarse en el desenvolvimiento del vínculo complejo entre individuación del habla y esquemas simbólicos/culturales, como un vínculo interno-externo entre experiencia subjetiva y entendimiento lingüístico-discursivo.

Según Vigotski, asistido y en interacción, el niño presenta otras potencialidades que las que manifiesta desarrollando sus actividades en forma autónoma, proyectándose de esta forma respecto de su situación presente, trascendiendo los problemas cognitivos que lo atraviesan, pero expresando siempre esta brecha sistemática y constante que manifiesta la diferencia entre la actividad autónoma e independiente y la interactiva y mediada. La zona de desarrollo próximo expresa que, mediante la 'emulación', el niño no logra superar las distintas situaciones problemáticas que se mantienen sin resolución. Alcanza cierto límite, diverso para cada caso. En unos casos, dicho límite se presenta muy reducido y a una distancia acotada de su grado de desarrollo. En otros casos, está distancia se amplía.

Por el contrario, mediante la asistencia, la mediación y la interacción, el niño afronta con mayor eficacia situaciones problemáticas más cercanas a su 'grado de desarrollo'. Luego, en un segundo momento, se incrementan las dificultades en dicho abordaje, hasta que llega un momento en que se torna insuperable, incluso en el marco de la mediación e interacción con un interlocutor experto. De esta forma, las potencialidades diferenciales del niño, del pasaje de un saber hacer autónomo a un saber hacer mediado, configura el signo más relevante para dar cuenta del desarrollo de sus saberes y aprendizajes y de su eficacia en la resolución de problemas. Esto se corresponde, según Vigotski, con su zona de desarrollo próximo.

> ‘En colaboración, el niño es más fuerte e inteligente que en el trabajo independiente, se eleva, en cuanto a su nivel, más allá de las dificultades intelectuales que ha resuelto, pero siempre existe una distancia fija y regular que determina la divergencia entre el trabajo independiente y el trabajo asistido. Nuestras investigaciones han demostrado que, con ayuda de la imitación, el niño no resuelve todos los testes que permanecen sin resolver. Llega hasta cierto límite, diferente para cada uno de los niños (...) en colaboración el niño resuelve con mayor facilidad tareas más próximas a su nivel de desarrollo; luego, la dificultad en la resolución crece y, finalmente, pasa a ser insuperable aun para la resolución en colaboración. La mayor o menor posibilidad del niño de pasar de lo que sabe hacer por su cuenta a lo que sabe hacer con asistencia constituye el síntoma más sensible para caracterizar la dinámica del desarrollo y del éxito de su actividad mental. Coincide en un todo con su zona de desarrollo próximo.’ (Vigotski, 2007, p.355).

Es decir, el concepto de *zona de desarrollo próximo*, permite pensar procesos de aprendizaje e innovación, como un saber colectivamente generado, en tanto exista interacción entre un *saber maduro, sistematizado,* el del adulto, y un *saber espontáneo, desorganizado,* el del niño (Vigotski, 2007). El concepto clave que delimita la utilización habitual de la noción de aprendizaje y/o desarrollo para Vigotski, era el de la individuación del habla del sujeto con otros (que refiere en su origen a las interacciones lingüísticas intersubjetivas), diferenciándolo del de *socialización*, basado en una lógica normativista -que hace eje en la interiorización de normas como un proceso simple y lineal.

En esta interacción compleja entre lo interno y externo, el autor ruso, señalaba que las relaciones exógenas e interpsíquicas mutaban en competencias mentales endógenas e intrapsíquicas. En este sentido, el pasaje de las condiciones que implican el habla egocéntrica a los supuestos que viabilizan la individualización del habla, refieren al proceso de institucionalización del mundo subjetivo con arraigo en lo lingüístico/ comunicativo (Kozulin, 1995, p.26).

Esto se expresa en el manejo de los mecanismos de síntesis y gene-

ralización en la construcción de saber, sumados al desarrollo del pensamiento en 'complejos', lo que permite orientar al niño hacia la construcción de verdadero saber conceptual. Esta construcción de saber conceptual configura, según Vigotski, la última etapa en el proceso de formación del niño. Este saber conceptual se desarrolla cuando entramados de categorías abstractas son nuevamente sintetizados, y esta síntesis de saber abstracto, generado bajo esta modalidad, se vuelve la forma fundamental de saber, a través del cual el niño comprende e interpreta las situaciones en las que está inserto. En este desarrollo de construcción de saber conceptual el eje central lo ocupa la palabra donde es a través de la misma, que el niño orienta su mirada a ciertas características, realiza los procesos de síntesis, de simbolización y codificación del saber abstracto y la utiliza como un signo altamente sofisticado construido colectivamente.

> *'El concepto surge cuando una serie de atributos ya abstraídos se sintetizan nuevamente y cuando la síntesis abstracta obtenida de este modo se convierte en la forma fundamental de pensamiento mediante la cual el niño comprende e interpreta la realidad que lo rodea. Como ya hemos dicho, en este proceso de formación de los verdaderos conceptos el rol decisivo le pertenece a la palabra. Precisamente por medio de la palabra el niño dirige voluntariamente su atención a determinados atributos, por medio de la palabra lo sintetiza, por medio de la palabra simboliza el concepto abstracto y opera con él como el signo más elevado de todos los que ha creado el pensamiento humano.' (Vigotski, 2007, p.249).*

Por ello, en la zona de desarrollo próximo resulta central, para entender el proceso de aprendizaje, el análisis de reglas y convenciones que ordenen las palabras y sus modos de utilización (gramática-sintaxis), como fenómenos característicos del habla interna y como las que definen el origen del diálogo con otro, en el marco de una reflexión para sí mismo. En este sentido, el concepto vigotskiano permite pensar el saber asociado a la interacción en un *medio sociocultural* situado, no sólo como desarrollo cognitivo del aprendiz o del maestro, sino que,

excediendo esta relación, el saber creado pasa a pertenecer a la comunidad, a la institución/organización o al colectivo de trabajo.

Dicho de otro modo, Vigotski sitúa en el habla interna el proceso efectivo individual, como el modo en que el discurso y la reflexión son predefinidos por la cultura. Estos esquemas discursivos, basados en normas culturales, son reorganizados en el modo de reflexión verbalizada individualmente a partir del pasaje de la interacción dialógica externa al habla interna. Así, la comprensión comunicativa y el diálogo subjetivo – reflexión interna–, se presentan como el eje de mayor relevancia en el análisis de este autor. De este modo, el desarrollo de instancias de intercambio reflexivo sobre las propias prácticas colectivas, pone de manifiesto cómo la creación de saber ocurre en función de una participación activa y compartida en las actividades de esta comunidad (Kozulin, 1995).

En otro plano del análisis, el concepto de zona de desarrollo próximo resulta de utilidad, entre otras cosas, para el análisis de procesos colectivos de aprendizaje con eje en la práctica, la experiencia y el hacer y centralmente para pensar procesos como los de la *formación profesional*. Así, desde el enfoque vigotskiano toda actividad de aprendizaje profesional es situada, lo que redunda en una noción de actividad que es 'con' y 'en' el mundo, donde es en la relación entre el adulto/experto –saber sistematizado- y el niño/aprendiz –saber espontáneo, de la experiencia y desorganizado-, que la clave del desarrollo está en el carácter negociado del significado y en la naturaleza comprometida (es decir, orientada por problemas) de la actividad de aprendizaje. Desde la perspectiva del actor, en esta zona, actividad y mundo se constituirían mutuamente.

Tomado este concepto para abordar procesos de aprendizaje asociados al mundo del trabajo, se puede señalar que la zona de desarrollo requiere de una 'transacción' entre sujeto y realidad, destacando qué, si bien las diversas disciplinas técnicas y científicas son vehículos potenciales de conocimiento, los contextos de vida y de trabajo son sedes de experiencia y saber no estructurado, absorbido y elaborado permanentemente. Pero ello requiere un tratamiento desde perspectivas que parten de la interacción comunicativa entre sujeto de experiencia (trabajador) y experto reflexivo (instructor de formación profesional, por ejemplo), en el ambiente laboral o formativo, pensado como una comu-

nidad de tradiciones y normas que regulan las aperturas y productividades de esos contextos, en un proceso de reconstrucción del saber y de las competencias del trabajo de cualquier operador/trabajador.

La interacción entonces, es determinante para el aprendizaje. Es decir, el intercambio lingüístico-cognitivo que se realiza en torno a diversos 'objetos' de conocimiento aparece como el modo clave de generación de todo saber. Saber éste, que está fuertemente ligado y es dependiente en su organización, de la experiencia del sujeto y de la apertura de posibilidades de aprendizaje.

Entonces, la zona de desarrollo próximo, donde los conceptos espontáneos desarrollados en la experiencia de un niño, empíricamente abundantes, pero desorganizados, se encuentran con la sistematización y lógica del razonamiento adulto, nos muestra que, como resultado de tal encuentro, la «debilidad" del razonamiento espontáneo queda compensada por la fortaleza de la lógica sistemática y/o científica. En el campo de la FP dependerá en su productividad cognitiva, de las posibilidades de cooperación entre los intervinientes en la interacción y de la existencia de un contexto, en el cual sean identificables las reglas y lógicas de acción, tal cual un proceso de trabajo.

Es decir, se puede pensar el concepto de zona de desarrollo próximo en el campo de la formación laboral asociado a una organización sociocultural del espacio del aprendizaje y la innovación; y que toma la forma de lugares de actividad en común y de circulación de habilidades y/o saberes. Esto implica un conjunto de reglas, entre ellas una estructura de acceso de los sujetos del aprendizaje a una actividad en proceso, la necesidad de que les resulten transparentes y accesibles las tecnologías, las relaciones sociales y las formas de acción; que su participación en estos procesos se torne incremental; y que sean considerados los conflictos característicos, intereses, significados comunes, interpretaciones y motivaciones de todos los participantes en relación a su involucramiento en el proceso.

Bajo estas reglas, en la relación entre aprendiz y maestro los problemas en general están 'mal estructurados', por lo cual, el hecho de redefinirlos, dando una explicación de las razones que el sujeto provee a sí mismo y a otros para convalidar lo correcto de la solución

propuesta y aplicada, habilita la posibilidad de practicar sistemáticamente 'injertos de experiencia' en el saber general, como condición para que los conocimientos sean utilizables en situaciones distintas de aquellas en que han sido adquiridos, posibilitando la solución de problemas y la toma de decisiones. Así, en esta zona de desarrollo, la capacidad de resolver problemas es con frecuencia capacidad de plantearlos correctamente, entonces es claro el vínculo entre aprendizaje y competencias lingüísticas del sujeto en tantas habilidades argumentativas de interacción y comunicación.

BIBLIOGRAFÍA

Kozulin A. (1995). Vigotski en contexto. In Vigotski L. (1995) *Pensamiento y lenguaje*, (pp. 12-44) Barcelona: Paidós.

Vigotski, L. (2007). 'Pensamiento y habla'. Buenos Aires: Colihue.

AUTOR

PABLO GRANOVSKY
Observatorio de la Díada Educación – Trabajo
Fundación de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina
Azopardo 954, C1107ADP Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina
Universidad Nacional de La Matanza
Florencio Varela 1903, B1754 San Justo, Pcia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2018.

780

Zootecnia
Jocelyne Porcher

De 1843 a 1848, o Conde de Gasparin (1783-1862), cidadão francês, Membro da *Académie des Sciences* (Academia das Ciências) e da *Société Centrale d'Agriculture* (Sociedade Central de Agricultura), antigo prefeito, antigo ministro do Interior, e cujas obras sobre as questões da agronomia eram então muito reconhecidas publica, para proveito dos agrónomos e dos proprietários, um Curso de agricultura em seis volumes (Gasparin, 1843/1848) destinado a firmar a agricultura como uma ciência no sentido mais estrito do termo: "a ciência tecnológica dos vegetais". A agricultura, escreveu Gasparin, "é a ciência que procura os meios de obter produtos a partir dos vegetais da maneira mais perfeita e mais económica". Mas que lugar se deve dar aos animais nesta ciência agrícola? – interroga-se Gasparin. Sabemos, como sublinhou Thaer [1], que a actividade agrícola é dependente dos animais. No entanto, explica ele, entre o criador e o cultivador, trata-se de duas artes bem diferentes, razão pela qual é conveniente separar as duas ciências – a agricultura, por um lado, e a zootecnia, por outro lado. Este termo de "zootecnia" que aparece pela primeira vez, ao que parece, na obra de Gasparin abrange na verdade várias disciplinas (a criação do gado, mas também a higiene veterinária, a economia do gado, a multiplicação dos animais...). Ele será retomado aquando da criação da primeira cátedra de zootecnia no Institut Agronomique de Versailles [2] (Instituto Agronómico de Versalhes), de que Gasparin foi director. Emile Baudement [3] que, segundo Sanson [4], encaminhou "solidamente a zootecnia nas vias experimentais", foi o primeiro titular.

2 As transformações da pecuária e da agricultura em França mas também em Inglaterra [5], o que é designado pelo termo de "revolução agrícola", foram trazidas pelo desenvolvimento das ciências e das técnicas a partir do século 17. A evolução das relações sociais, o desenvolvimento das cidades e da indústria, e de uma maneira mais global a expansão do capitalismo, tiveram importantes efeitos sobre as formas de produzir na agricultura. Note-se que a zootecnia nasce na França do Segundo Império, num período de profundas transformações sociais e económicas. As vias de caminho- de-ferro multiplicam-se, e neste sentido o mundo rural e a sua relação com as cidades evolui. Os rurais migram para as cidades, o maquinismo desenvolve-se ao mesmo

tempo que as fábricas. A alimentação dos rurais e dos citadinos muda: o consumo de carnes e de produtos lácteos aumenta apoiado sobre uma forte expansão dos efectivos animais. Apesar da multiplicação de "quintas-modelo" ou de "quintas-escola", é na burguesia rural que se encontram os pioneiros da agricultura moderna bem mais do que junto dos camponeses. Na época em que emerge a zootecnia, como escreveu Gromas, "a grande indústria, o grande comércio, a alta banca formaram uma oligarquia poderosa, capaz de impor as suas vontades ao governo... a própria cultura não cessou de industrializar-se e de comercializar-se" (Gromas, 1947, p. 218, tradução livre).

A zootecnia, apoiada sobre a biologia e a economia, impôs-se como "tecnologia das máquinas-animais, ou ciência da sua produção e da sua exploração", tal como a definiu André Sanson no seu Tratado de zootecnia em cinco volumes, publicado de 1877 a 1882 (Sanson, 1877/1882) e primeira obra do género. A representação da pecuária como "produção animal" constitui, e Sanson realça-o, uma concepção nova: "é a primeira vez que é questionado relativamente ao gado os lucros que a sua exploração pode dar". Do ponto de vista da ciência, esta evolução constitui efectivamente uma ruptura epistemológica, e para além de um contributo teórico e de um esforço de síntese de diferentes disciplinas que se interessavam então pelos animais de criação, trata-se mais amplamente de uma profunda mudança de representação do mundo vivo. Se o próprio Sanson adere, quase sem reserva, a esta representação, ele nota como esta evolução teórica suscitou resistências junto dos agrónomos e dos veterinários: "Uma tal maneira de encarar a zootecnia (os que não estão ao corrente da sua história terão dificuldade em acreditar) remonta há somente pouco tempo. Os nossos antecessores e ainda alguns dos nossos contemporâneos, em França e no estrangeiro, não a consideraram e não a consideram senão pelo seu lado exclusivamente técnico, procurando responder às condições de uma certa estética ou de fazer a produção animal atingir o seu máximo de intensidade. Para os autores a que fazemos alusão, o progresso nestas matérias consiste simplesmente em produzir ou explorar os mais bonitos animais, aqueles cujas formas mais se aproximam de um tipo ideal que se escolheu em cada género. É, tal como estabelecemos, uma

noção relativamente nova, que consiste em encarar a exploração dos animais agrícolas como devendo produzir benefícios directos" (Sanson, 1888, p. 329, tradução livre).

Para Sanson, o objectivo é de conceptualizar a relação de trabalho com os animais a fim de lhe dar uma real eficácia técnica e económica. Do ponto de vista de Sanson, os camponeses são prisioneiros do seu arcaísmo e somente o progresso lhes permitirá escapar à sua difícil condição. Tal como ele enfatiza, "é certo que o cérebro permanece vazio quando o estômago tem fome". Fazer os camponeses sair da sua ignorância e da sua falta de cultura é primeiramente melhorar a sua situação económica. Progresso científico e técnico e o progresso social andam assim de mãos dadas. Este argumento geral do progresso humano, que encontraremos após a segunda guerra mundial em Dumont (1946), por exemplo, irá gradualmente desaparecer em favor de argumentos mais concretos e contextuais ligados às guerras sucessivas, à procura de produtividade e de rentabilidade das produções animais, e à primazia, não discutida dentro da disciplina zootécnica, da racionalidade instrumental (Dechambre, 1868-1935; Diffloth, 1876-1951; Laplaud, 1883-1971). Como escreveu Laplaud: "a zootecnia tem por objectivo ensinar a teoria e a prática dos meios de ganhar dinheiro na agricultura com os animais domésticos" (Laplaud, 1940, p. 2, tradução livre).

A zootecnia, geral e especial, tem portanto uma visão primeira de vulgarização do conhecimento científico relativo aos animais e ao trabalho com os animais, e da eficácia técnica e económica do trabalho. Trata-se de responder às questões seguintes: o que é um animal de criação? Porquê trabalhar com animais e como?

Note-se que a zootecnia propõe-se responder a estas questões hic et nunc. A zootecnia apresenta-se como uma ciência experimental em ruptura com o empirismo dos naturalistas e camponeses. Nem Sanson nem os seus sucessores propõem fazer, previamente ao estabelecimento da sua doutrina, o balanço sobre os conhecimentos acumulados por gerações de camponeses que viveram no dia-a-dia com os seus animais. Sanson funda os princípios da zootecnia como se a página das nossas relações de trabalho com os animais estivesse em branco.

O que é um animal de criação?

É uma máquina, ou em razão da sua função económica, deve ser considerada como tal: “os animais domésticos são máquinas, não no sentido figurado da palavra, mas na sua mais rigorosa acepção, como o admitem a mecânica e a indústria. São máquinas, da mesma forma que as locomotivas dos nossos caminhos-de-ferro, como os equipamentos das nossas fábricas onde se destila, onde se fabrica o açúcar, o amido, onde se tece, onde se mói, onde se transforma uma matéria qualquer. São máquinas que prestam serviços e produtos” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre). Todavia, esta máquina, que não criamos, deve ser conhecida com precisão no seu funcionamento, a fim de se tirar dela o melhor partido: “Mas essas admiráveis máquinas foram criadas por mãos mais poderosas que as nossas; nós não fomos chamados a regrar as condições da sua existência e do seu funcionamento e, para as conduzir, multiplicar, modificar, devemos conhecê-las sob pena de as destruir e de deixar tomar no jogo fatal das suas engrenagens as nossas dores, o nosso tempo, os nossos capitais. Quanto mais conhecemos a construção dessas máquinas, as leis do seu funcionamento, as suas exigências e seus recursos, mais nos podemos implicar com segurança e vantagem na sua exploração” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre).

Os animais domésticos são máquinas, mas não o são todos, e se o são, não é por natureza, mas por destino: “certos animais domésticos são qualificados de máquinas animais, precisamente por causa de suas funções económicas; elas distinguem-nos dos outros, vivendo como eles ao lado do homem, na sua morada (domus) pelas utilidades de vários géneros que eles produzem ou fornecem” (Sanson, 1907, p. 19, tradução livre). Porque, tal como escreveu Sanson: “Nós sabemos que, no estado actual da ciência, os animais devem ser considerados como máquinas que se trata de construir e de alimentar para obter transformações úteis, matérias-primas ou força-motriz” (Sanson, 1888, p. 330, tradução livre). É este estado incerto da ciência zootécnica que exprimiu Baudement: “Dizer que a zootecnia é uma ciência, é exprimir um desejo e uma necessidade, mais do que constatar um facto, e, se é verdade que a ciência agrícola tem quase tudo para criar, isso é parti-

cularmente evidente para a Zootecnia (Charnacé in Baudement, 1868).

Paul Dechambre no seu Tratado de zootecnia publicado em 1928 (a primeira edição data de 1900), depois de ter admitido que os animais são provavelmente providos de inteligência e de sensibilidade, precisa que o objectivo do adestramento é de adaptar os animais às suas funções. O meio mais eficaz é de tornar o animal uma besta.

"Os filósofos e os fisiologistas, os observadores do nosso tempo abandonaram totalmente as ideias de Descartes e de Buffon e, adotando os princípios de Condillac, reconhecem que os animais são dotados tanto de instinto como de inteligência. A primeira destas faculdades facilita-lhes a luta pela existência, reduzindo à fase puramente reaccional todos os fenómenos sensitivos aos quais a espécie foi exposta por muitas gerações; é a repetição dos mesmos actos que os tornou automáticos. A sua inteligência é suficiente para lhes permitir modificar as suas acções quando as causas exteriores são transformadas, para adaptar finalmente as reacções aos estímulos. O instinto fornece a resposta necessária a estímulos sempre idênticos; a inteligência provoca uma resposta variável a diferentes estímulos. O adestramento deve ter por efeito submeter esta inteligência e transformar o animal num desses autómatos de que fala Descartes, que não executará outros actos senão os que lhe são comandados" (Dechambre, 1928, p. 448, tradução livre). Como, aliás, Charnacé escreveu: "Toda a raça chegada à sua perfeição é o produto da inteligência humana combinada com as forças da natureza; as raças aperfeiçoadas nascem de necessidades determinadas, em condições definidas e seguindo a lei do progresso. O verdadeiro nome que devemos dar- lhes é o de raças industriais, todos os outros são apenas os produtos incultos de terras incultas, da pobreza e da ignorância. Nós resumiremos portanto este estudo dizendo com Baudement: "a perfeição para a organização da produção zootécnica consiste, como para a organização de toda a produção industrial, na divisão do trabalho, ou seja, na especialização dos animais" (Charnacé, 1868, p. 55, tradução livre).

Porquê trabalhar com os animais e como?

A necessidade de considerar os animais domésticos como máquinas e a primazia dos objectivos económicos das actividades de pecuária são realçadas por Sanson e "qualquer controvérsia sobre este assunto seria absolutamente inútil. A opinião é fixada agora... (sobre este ponto), que é essencial e de uma fecundidade indiscutível, não há controvérsia possível" (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre). Trabalhar com os animais reenvia às racionalidades técnico-económicas, à exclusão de qualquer outra racionalidade e, nomeadamente, da racionalidade relacional. Trabalhar com os animais, ou melhor, com as máquinas animais, não visa senão gerar lucro. Lucro para as fileiras de produção tal como o precisaram os sucessores de Sanson, e para os próprios camponeses um rendimento razoável. O animal deve ser exactamente adequado à sua função económica, do ponto de vista do seu estatuto, o de máquina animal, e no trabalho real: especialização de raças, aprisionamento dos animais, redução da sua esperança de vida... Tal como precisa Sanson, a zootecnia "visa o útil e não o belo", porque "se trata de realizar lucros. Para a zootecnia, o melhor animal não é aquele que seria reconhecido como o mais belo nos concursos baseados num ponto de vista estético, mas aquele que traz mais, cuja exploração é a mais lucrativa" (Sanson, 1907, p. 9, tradução livre). A aplicação da doutrina zootécnica só poderá ser efectiva após a segunda guerra mundial graças às inovações resultantes da guerra (antibióticos, vitaminas sintéticas) e ao desenvolvimento de fileiras de produções animais (alimentação do gado, edifícios, genética, indústria farmacêutica...). Os sistemas industriais são, assim, a expressão desta doutrina. Para a organização do trabalho nestes sistemas, os animais são máquinas-animais, instrumentos ou produtos, e são tratados como tal. Tal não é o caso para os próprios trabalhadores que, quotidianamente, vivem e trabalham com animais em grande proximidade. Esta distância entre a doutrina que preside à organização industrial do trabalho com os animais, e a partilha de afectos e de sensibilidade em jogo no real do trabalho com os animais é uma causa de sofrimento ético para os trabalhadores que são levados a agir de uma maneira que o seu sentido moral, construído à prova do trabalho com os animais, reprova.

A doutrina zootécnica está talvez hoje em processo de evolução, embora, mesmo nos manuais recentes de zootecnia que tentam trazer um novo olhar sobre a disciplina, não haja uma história da zootecnia que permita compreender as origens da disciplina, os seus objectivos e a sua validade na sociedade actual. É assim que encontramos, ainda hoje, as definições da zootecnia. A zootecnia é o "estudo científico da criação de animais, da sua reprodução e da sua adaptação a necessidades determinadas" (Petit Robert); "a zootecnia é uma disciplina de aplicação que, procedendo das ciências biológicas e humanas, tem como objectivo aplicar as técnicas mais sofisticadas ao serviço da criação de animais [cf. produção animal]" (Enciclopédia Universalis); a zootecnia é "a arte de aperfeiçoar os animais domésticos, e de os adaptar a necessidades determinadas" (Littré).

Note-se que os zootécnicos de hoje, não são talvez os que se definem como tal. A zootecnia dos sistemas de criação animal, mesmo se isso não é conceptualizado, tem na verdade mantido a distância relativamente à doutrina original. Pelo contrário, os biólogos e os comportamentalistas, que se definem como etólogos (applied ethology) são de facto herdeiros directos de Sanson e de Dechambre. Trata-se sempre, para eles, de adaptar os animais às suas funções económicas, de "conciliar bem-estar animal e produtividade". Sanson utilizava um outro vocabulário, mas o seu objectivo era já bem esse, porque tinha de ser, já em meados do século 19: "satisfazer os gostos ou mesmo os caprichos dos consumidores, que pela sua situação, não podem ou não querem ser eles próprios produtores" (Sanson, 1888, p. 332, tradução livre).

Se a criação de animais está hoje em plena mutação e se novas questões se colocam aos criadores e a todos os que vivem e trabalham com os animais, não poderia a zootecnia, apoiada pelo menos tanto na sociologia como na economia, ser actualmente definida como uma ciência da relação de trabalho com os animais?

BIBLIOGRAFIA

Baudement, E. (1868). Les Mérinos. Précédé de Considérations générales sur l'espèce ovine par le Comte Guy de Charnacé. Librairie

d'éducation et d'agriculture. Paris: Editeur Delagrave et Cie.

Charnacé, G. (1868). Considérations générales sur l'espèce ovine. In Emile Baudement, Les mérinos. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: De Charles Delagrave et Cie.

Dechambre, P. (1928). *Zootechnie générale*. (4ème édition). Paris: Librairie agricole de la maison rustique.

Dumont, R. (1946). *Le problème agricole français. Esquisse d'un plan d'orientation et d'équipement*. Bibliothèque de l'économie contemporaine.

Gasparin, A. (1843/1848). *Cours d'agriculture*. 6 volumes. Paris: Libraire agricole de la Maison rustique.

Gromas, R. (1947). *Histoire agricole de la France*. Chez l'auteur à Mende. Lozère.

Laplaud, M. (1940). *Cours de zootechnie générale*. (Fascicule 1). Paris: Librairie scientifique Claude Hermant.

Sanson A. (1877/1882). Traité de zootechnie. 5 volumes. Paris: Libraire agricole de la Maison rustique.

Sanson, A. (1888). *Traité de zootechnie,* tome II. (3ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

Sanson, A. (1907). *Traité de Zootechnie*. Tome I. (5ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

NOTAS

[1] Albert Thaër (1752-1828), agrónomo que colocou em evidência a noção de fertilidade dos solos.
[2] Este instituto teve um tempo de vida muito escasso (1848-1852).
[3] Emile Baudement (1816-1863) teve uma influência importante sobre o conteúdo da zootecnia ainda que tenha sido de origem mais versado nas ciências naturais.
[4] André Sanson (1826-1902) foi veterinário e professor de zootecnia na *École d'Agriculture de Grignon*, depois no *Institut National Agronomique de Paris*, em 1877, pouco tempo depois da sua abertura.
[5] Robert Bakewell (1725-1795) trouxe assim inovações em matéria de alimentação e de selecção dos animais.

AUTOR

JOCELYNE PORCHER
INRA (Institut National de la Recherche Agronomique)
UMR (Unité Mixte de Recherche) Innovation, Montpellier
INRA Innovation, 2 Place Viala, 34060 Montpellier cedex 1

Texto original publicado em 2012.

Zootecnia
Jocelyne Porcher

Desde 1843 hasta 1848, el Conde de Gasparín (1783 – 1862), ciudadano francés, miembro de la Académie des Sciences (Academia de las Ciencias) y de la Société Centrale d'Agriculture (Sociedad Central de la Agricultura), ex Prefecto, ex Ministro del Interior, y cuyos trabajos sobre temas de agronomía fueron muy reconocidos, publica, en beneficio de agrónomos y propietarios, un Curso de Agricultura en seis volúmenes (Gasparin, 1843/1848) destinado a establecer a la agricultura como una ciencia en el sentido más estricto: "la ciencia tecnológica de los vegetales". La agricultura, de acuerdo con Gasparín, "es la ciencia que busca los medios para obtener productos a partir de los vegetales de la forma más perfecta y más económica". Pero, qué lugar debemos dar a los animales en esta ciencia agrícola? – se interrogó Gasparín. Sabemos, como señaló Thaer [1], que la actividad agrícola depende de los animales. Sin embargo, explica que él que cría y él que cultiva practican dos artes bien diferentes, razón por la cual conviene separar ambas ciencias: la agricultura, por un lado, y la zootecnia, por otro. El término "zootecnia", que aparentemente aparece por vez primera en la obra de Gasparín, ciertamente reúne varias disciplinas (no sólo la cría de ganado, sino también la higiene veterinaria, la economía de ganado, la multiplicación de los animales...). Este término fue retomado cuando se creó la primera Cátedra de Zootecnia en el Institut Agronomique de Versailles [2] (Instituto Agronómico de Versailles), del que Gasparín fue Director. Emile Baudement [3] que, de acuerdo con Sanson [4], encaminó "de forma sólida a la zootécnica en los caminos de la experimentación", fue el primer catedrático.

Las transformaciones del sector pecuario y de la agricultura en Francia, y también en Inglaterra [5], y que fueron designadas como la "revolución agrícola", fueron introducidas para el desarrollo de la ciencia y la técnica a partir del Siglo XVII. La evolución de las relaciones sociales, el desarrollo de las ciudades y la industria y, de una manera más global, la expansión del Capitalismo, tuvieron importantes efectos sobre las formas de producir en la agricultura. Nótese que la zootecnia nace en durante el Segundo Imperio francés, en un periodo de profundas transformaciones sociales y económicas. Las vías del ferrocarril se multiplicaban y, en este sentido, el mundo rural y su conexión con las ciudades aumentaba. Los campesinos emigraron a las ciudades, las maquinarias

se desarrollaron al igual que las fábricas. La alimentación en el campo y la ciudad cambió: el consumo de carnes y de productos lácteos aumentó debido a una fuerte expansión de los recursos animales. A pesar de la multiplicación de las "fincas- modelo" o de las "fincas-escuela", es en la burguesía rural donde aparecen los pioneros de la agricultura moderna, en vez del campesinado. En la época en que surge la zootecnia, como escribió Gromas, "la gran industria, el gran comercio, la alta banca, formaron una oligarquía poderosa capaz de imponer al Gobierno su voluntad; la misma agricultura nunca paró de industrializarse y de comercializarse" (Gromas, 1947, p. 218, traducción libre).

La zootecnia, soportada por la biología y la economía, se impuso como "tecnología de las maquinarias-animales, o la ciencia de cómo producirlos y explotarlos", así es como fue definido por André Sanson en su Tratado de Zootecnia en cinco volúmenes publicados desde 1877 a 1882 (Sanson, 1877/1882), y reconocido como la primera obra de su género. La representación del sector pecuario como "producción animal" constituyó, y Sanson así lo reconoce, un concepto nuevo: "es la primera vez que se cuestionan los lucros que el ganado y su explotación pueden dar". Desde el punto de vista científico, este progreso constituyó, efectivamente, una ruptura epistemológica. Además de una contribución teórica y de un esfuerzo de sintetizar diferentes disciplinas interesadas en la cría de animales, se trató de forma más general de un cambio profundo en la forma en que era representado el mundo vivo. A pesar de que el propio Sanson se identificaba sin reservas con esta representación, también notó cómo la evolución teórica suscitó resistencias en el grupo de agrónomos y veterinarios: "Esta nueva forma de encarar la zootecnia (aquellos que no están al corriente de su historia lo aceptaran difícilmente) aparece desde hace poco tiempo. Nuestros antecesores y algunos contemporáneos de Francia y el extranjero no la consideraron y no la consideran fuera de su carácter exclusivamente técnico, buscando responder a las necesidades de una estética determinada o responder a una producción animal que consiguiese su punto máximo. Para los autores a los que hacemos alusión, el progreso en estos temas consiste simplemente en producir o explotar a los animales más hermosos, aquellos cuyas formas se aproximan a las de un tipo ideal escogido para cada

género. Así como lo hemos identificado, la explotación de animales agrícolas en función de la producción de beneficios directos, es una noción relativamente nueva" (Sanson, 1888, p. 329, traducción libre).

Sanson tuvo como objetivo el de conceptualizar el proceso de trabajo con los animales con el propósito de darle una eficacia técnica y económica reales. Desde el punto de vista de Sanson, los campesinos eran prisioneros de su arcaísmo y sólo a través del desarrollo podían escapar de esta difícil condición. Y enfatiza así, "es cierto que el cerebro permanece vacío cuando el estómago tiene hambre". Para que los campesinos saliesen de su ignorancia y de su falta de cultura era necesario en primer lugar mejorar sus condiciones económicas. El progreso científico-técnico y el progreso social están de este modo relacionados. Este pensamiento general sobre el progreso humano, que apareció después de la Segunda Guerra Mundial en Dumont (1946), por ejemplo, fue gradualmente desapareciendo en relación con argumentos más concretos y contextuales conectados con guerras sucesivas, buscando productividad y rentabilidad de las producciones animales, así como la primacía, no discutida dentro del campo de la zootecnia, de la racionalidad instrumental (Dechambre, 1868-1935; Diffloth, 1876-1951; Laplaud, 1883-1971). Como escribió Laplaud: "la zootecnia tiene como objetivo el de enseñar la teoría y la práctica de cómo ganar dinero en la agricultura utilizando a los animales domésticos" (Laplaud, 1940, p. 2, traducción libre).

La zootecnia general y especial tiene por tanto como primera intención la de universalizar el conocimiento científico y el trabajo relacionado con los animales y las formas de eficacia técnica y económica del trabajo. Se trataba de responder a las siguientes cuestiones: ¿qué es un animal de cría? ¿Por qué debemos trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La zootecnia se propuso responder a estas preguntas "aquí y ahora". La zootecnia apareció como una ciencia experimental, rompiendo con el empirismo de los naturalistas y los campesinos. Ni Sanson ni sus seguidores propusieron realizar, de forma previa al establecimiento de su doctrina, un balance de los conocimientos acumulados por generaciones de los campesinos que vivían al día con sus animales. Sanson fundó los principios de la zootecnia como si la página que relataba las relaciones de trabajo con los animales estuviese en blanco.

¿Qué es un animal de cría?

Es una máquina o, teniendo en cuenta su función económica, debe ser considerada como tal: “los animales domésticos son máquinas, en el sentido figurado de la palabra pero en su más rigurosa acepción, como es admitido por la mecánica y por la industria. Son máquinas, de la misma forma que las locomotoras de nuestros ferrocarriles, como los equipos de nuestras fábricas donde se destila, donde se produce el azúcar, el almidón, donde se teje, donde se muele, donde se transforma cualquier material. Son máquinas que prestan servicios y productos” (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). Aun así, estas máquinas que no se han criado, deben ser conocidas con precisión en relación a su funcionamiento de forma que se consiga sacar mejor partido de las mismas: “Pero esas admirables máquinas fueron creadas por manos más poderosas que las nuestras, nosotros no fuimos llamados para regularizar las condiciones de su existencia y de su funcionamiento y para conducirlas, multiplicarlas, modificarlas, debemos conocerlas para no destruirlas y de que nuestro dolor, nuestro tiempo, nuestro capital se sometan al juego fatal de sus engranajes. Cuanto más conocemos la construcción de estas máquinas, las leyes que rigen su funcionamiento, sus exigencias y sus recursos, más nos podemos implicar con seguridad y ventaja en su explotación” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre).

Los animales domésticos son máquinas pero no lo son todos y si lo fuesen no es por su naturaleza ni por su destino: “ciertos animales domésticos son calificados de máquinas animales precisamente por causa de sus funciones económicas, son éstas que los distinguen de los otros, aunque viven como ellos al lado del hombre, en su morada (domus), debido a la utilidad de los varios géneros que producen o suministran” (Sanson, 1907, p. 19, traducción libre). Porque, tal y como describe Sanson: “Nosotros sabemos que, en el estado actual de la ciencia, los animales deben ser considerados como máquinas a las que se trata de construir y de alimentar para obtener transformaciones útiles, materias primas o como fuerza motriz" (Sanson, 1888, p. 330, traducción libre). Es en este estado de incertidumbre de la ciencia zootécnica que Baudement indicó: “Decir que la zootecnia es una ciencia es expresar

un deseo y una necesidad más que constatar un hecho y, si es verdad que la ciencia agrícola tiene casi todo para crear, esto se hace particularmente evidente en la zootecnia" (Charnacé in Baudement, 1868).

Paul Dechambre en su Tratado de Zootecnia de 1928 (cuya primera edición data de 1900), después de haber admitido que los animales estaban probablemente provistos de una inteligencia y una sensibilidad, precisó que el objetivo del adiestramiento era adaptar los animales a sus funciones. La forma más eficaz para ello era hacer del animal una bestia.

"Los filósofos y fisiólogos, los observadores de nuestro tiempo, abandonaron totalmente las ideas de Descartes y de Buffon y, adoptando los principios de Condillac, reconocieron que los animales están dotados tanto de instinto como de inteligencia. La primera de estas facultades les facilita la lucha por su existencia, reduciendo a un estado puramente reactivo todos los fenómenos sensitivos a los cuáles la especie estuvo expuesta por muchas generaciones, a partir de la repetición de los mismos actos estos se hicieron automáticos. Su inteligencia ha sido suficiente para permitirles modificar sus acciones en el momento en que las condiciones exteriores sufrieron transformaciones, como forma de adaptar finalmente las reacciones a los estímulos. El instinto dota la respuesta necesaria a estímulos que son casi siempre los mismos, la inteligencia provoca una respuesta que varía para diferentes estímulos. El adiestramiento debe tener como efecto el de controlar esta inteligencia y transformar al animal en uno de los autómatas de los que hablaba Descartes, que no realizará otros actos que no sean aquellos que le sean ordenados" (Dechambre, 1928, p. 448, tradução livre). Así como incluso Charnacé escribió: "Toda raza que ha llegado a su estado de perfección es el producto de la inteligencia humana combinada con fuerzas de la naturaleza; las razas perfeccionadas son el resultado de necesidades específicas, en condiciones definidas y de acuerdo a leyes progresivas. El nombre verdadero que se le debe dar es el de *razas industriales*; el resto, son apenas productos incultos de tierras incultas, de la pobreza y de la ignorancia. Resumiremos, por tanto, este estudio citando a Baudement: "la perfección para la organización de la producción zootécnica consiste, como en el caso de cualquier organización de la producción industrial, en la división

del trabajo, es decir, en la especialización de los animales" (Charnacé, 1868, p. 55, traducción libre).

¿Por qué trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La necesidad de considerar a los animales domésticos como máquinas y la primacía de los objetivos económicos de las actividades pecuarias fueron exaltadas por Sanson y "cualquier controversia sobre este tema sería absolutamente inútil. Las opiniones deben fijarse ahora… (en relación a este tema), en que aquello que es esencial y de una riqueza indiscutible, no puede tener controversia ninguna" (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). El trabajar con animales nos remite a las racionalidades técnico- económicas y a la exclusión de cualquier otra racionalidad, específicamente, la racionalidad relacional. El trabajar con los animales o mejor dicho, con las máquinas animales, no va dirigido a otra cosa que no sea generar lucros. Lucro destinado a las filas de producción así como lo indicaron los seguidores de Sanson, mientras que para los propios campesinos representaba un rendimiento razonable. El animal debe esta exactamente adecuado a su función económica, desde el punto de vista de su estatus de maquina animal, y al trabajo real a través de: especialización de razas, aprisionamiento de animales, reducción de la esperanza de vida… Así como lo indica Sanson, la zootecnia "prioriza lo útil y no lo bello", porque "se trata de conseguir lucros. Para la zootecnia, el mejor animal no es aquel que es reconocido como el más bello en los concursos que se definen desde un punto de vista estético, sino aquel que produce más, cuya explotación es la más lucrativa" (Sanson, 1907, p. 9, traducción libre). La aplicación de la doctrina zootécnica sólo fue efectiva después de la Segunda Guerra Mundial gracias a las innovaciones que se derivaron de la misma (como los antibióticos, las vitaminas sintéticas) y al desarrollo de cadenas de producción para animales (como la alimentación del ganado, edificaciones, estudios genéticos, la industria farmacéutica…). Los sistemas industriales fueron de esta forma una expresión de esta doctrina. En la organización del trabajo de estos sistemas los animales fueron considerados máquinas-animales, instrumentos o productos, y fueron tra-

tados como tal. Este no fue el caso de los trabajadores que, cotidianamente vivían y trabajaban de cerca con los animales. La distancia entre la doctrina que presidió a la organización industrial del trabajo con animales y el intercambio de afectos y sensibilidades existentes en el trabajo real con los animales fue causa de sufrimiento ético para los trabajadores que eran llevados a comportarse de forma que su moral, basada en el trabajo con animales, recaía.

La doctrina zootécnica hoy en día se mantiene en proceso de evolución, sin embargo, en los manuales más recientes sobre zootecnia, que intentan colocar una nueva mirada sobre esta disciplina, no encontramos una historia de la zootecnia que permita comprender los orígenes de esta disciplina, sus objetivos y su validez para la sociedad actual. Así, encontramos todavía hoy, nuevas definiciones de zootecnia. La zootecnia ha sido considerada como “el estudio científico de la cría de animales, de su reproducción y su adaptación a necesidades específicas” (Petit Robert); “la zootecnia es una disciplina de aplicación que, al derivarse de las ciencias biológicas y humanas, tiene como objetivo aplicar las técnicas más sofisticadas al servicio de los animales (ver el caso de la producción animal)” (Enciclopédia Universalis); la zootecnia es “el arte de perfeccionar a los animales domésticos y de adaptarlos a necesidades específicas” (Littré).

Nótese que los zootécnicos de la actualidad probablemente no se definen como tal. La zootecnia de los sistemas de cría animal, incluso si no está conceptualizada así, ha realmente mantenido una distancia en relación a su doctrina original. Al contrario, tanto biólogos como behavioristas, que se definen a sí mismos como etólogos (applied ethology) son los herederos directos de Sanson y de Dechambre. Para ellos, se trata de adaptar los animales a sus funciones económicas, “conciliando el bienestar del animal y su productividad”. Sanson podía usar otras palabras, pero su objetivo era el mismo, pues se propuso, ya a mediados del Siglo XIX: “satisfacer los gustos e incluso los caprichos de los consumidores que, como consecuencias de su situación, no pueden o no quieren producir por ellos mismos" (Sanson, 1888, p. 332, traducción libre).

Dado que la cría de animales se encuentra hoy en día en plena transformación y dados los nuevos cuestionamientos que se plantean

a los que crían y a todos los que viven y trabajan con animales, ¿no podría la zootecnia, apoyada al menos por la sociología como por la economía, ser definida actualmente como una ciencia de la relación del trabajo con los animales?

BIBLIOGRAFIA

Baudement, E. (1868). Les Mérinos. Précédé de Considérations générales sur l'espèce ovine par le Comte Guy de Charnacé. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: Editeur Delagrave et Cie.

Charnacé, G. (1868). Considérations générales sur l'espèce ovine. In Emile Baudement, Les mérinos. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: De Charles Delagrave et Cie.

Dechambre, P. (1928). *Zootechnie générale*. (4ème édition). Paris: Librairie agricole de la maison rustique.

Dumont, R. (1946). *Le problème agricole français. Esquisse d'un plan d'orientation et d'équipement*. Bibliothèque de l'économie contemporaine.

Gasparin, A. (1843/1848). *Cours d'agriculture*. 6 volumes. Paris: Libraire agricole de la Maison rustique.

Gromas, R. (1947). *Histoire agricole de la France*. Chez l'auteur à Mende. Lozère.

Laplaud, M. (1940). *Cours de zootechnie générale*. (Fascicule 1). Paris: Librairie scientifique Claude Hermant.

Sanson A. (1877/1882). Traité de zootechnie. 5 volumes. Paris: Libraire agricole de la Maison rustique.

Sanson, A. (1888). *Traité de zootechnie*, tome II. (3ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

Sanson, A. (1907). *Traité de Zootechnie*. Tome I. (5ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

NOTAS

[1] Albert Thaër (1752-1828), agrónomo que dio a conocer la noción de fertilidad de los suelos.

[2] Este instituto duró poco tiempo (1848-1852).
[3] Emile Baudement (1816-1863) tuvo una influencia importante sobre el contenido de la zootecnia, aunque sus conocimientos versaron en las ciencias naturales.
[4] André Sanson (1826-1902) fue veterinario y profesor de zootecnia de la École d'Agriculture de Grignon y después del Institut National Agronomique de Paris, en 1877, poco tiempo después de su apertura.
[5] Robert Bakewell (1725-1795) introdujo innovaciones en materia de alimentación y de selección de los animales.

AUTOR

JOCELYNE PORCHER
INRA (Institut National de la Recherche Agronomique)
UMR (Unité Mixte de Recherche) Innovation, Montpellier
INRA Innovation, 2 Place Viala, 34060 Montpellier cedex 1

Texto original publicado en 2012.

Posfácio: Um dicionário-ferramenta para melhor compreender e transformar a vida no trabalho

Jussara Brito

Este Dicionário é resultado de um belo trabalho coletivo, fruto de colaborações internacionais que foram tecidas com muito carinho, em torno do projeto de construção da Revista Laboreal. Seus verbetes apresentam discussões sobre conceitos, expressões, temas e abordagens, sempre definidos em sintonia com os debates que mobilizavam não só pesquisadores profissionais, mas também o conjunto de trabalhadores e a sociedade de modo geral, ao longo dos anos em que foi sendo urdido. Nesse sentido, o Dicionário reflete preocupações acadêmico-científicas e sociais presentes em diferentes momentos de sua montagem, além de contemplar ferramentas fundamentais para a análise e a intervenção sobre as situações de trabalho. O importante conceito de Atividade abre a sequência de vocábulos, com um texto em que Yves Schwartz apresenta uma rica síntese da conceitualização por ele formulada, com base nas publicações em que mostrou suas conexões e fundamentações teóricas (Schwartz, 2000; Schwartz & Durrive, 2010).

Pode-se dizer que o Dicionário tem um caráter histórico, inclusive porque as contribuições de autores de diferentes países, idiomas, formações, inserções e experiências profissionais trazem as marcas dos contextos em que foram gestadas. Sua composição nos permite circular por diferentes dimensões do trabalho, através de textos que nos convidam à reflexão e à crítica, abrindo diversas perspectivas de compreensão. Portanto, penso que este livro se caracteriza como um dicionário-ferramenta, um dicionário contemporâneo, aberto a novas ideias e ao diálogo.

Por exemplo, dentre outras figuras extraordinárias, Catherine Teiger nos convida a uma reflexão epistemológica – ainda atual e imprescindível – ao tratar dos questionamentos dos ergonomistas atuantes na França, nas décadas de 60/70 do século passado (quando foi-se engendrando a Ergonomia da Atividade), a respeito da pertinência de estudos exclusivamente de laboratório no âmbito das ciências do trabalho. Ela indica no texto que o encontro entre a demanda operária e a investigação universitária resultou em uma mudança radical do objeto de investigação e da démarche adotada, que envolveu a decisão de sair do laboratório para ver o que acontecia no terreno e, assim, elaborar hipóteses mais condizentes com o trabalho real. Um rico processo que já estava

em desenvolvimento promissor desde o início do século passado, com Suzanne Pacaud (em laboratório dirigido por Jean Maurice Lahy). Lembrando de iniciativas semelhantes, como as que ocorreram no mesmo período na Itália e no Canadá, Catherine destaca que esta *démarche* implica a *sinergia* entre conhecimento e ação. Como ela própria vivenciou este momento, seu relato e análise adquirem um sentido especial. Aliás, mesmo sendo então uma jovem ergonomista, ela já se mostrava, naquele período, atenta à defasagem entre as palavras das operárias e dos operários (Teiger et al., 2004), o que se evidenciava nos encontros propiciados pela articulação entre pesquisa e ação sindical. A meu ver, sua reflexão é central para todos que se dedicam à análise dos problemas enfrentados pelos trabalhadores e trabalhadoras em suas atividades cotidianas. Reflexão que precisa ser permanentemente retomada, reelaborada e aprofundada, tendo em vista a contínua reafirmação de propostas metodológicas e técnicas que associem pesquisa e intervenção sobre os processos produtivos. Foi essa percepção que nos estimulou a oferecer um curso no Rio de Janeiro, em 2018, a propósito do "paradigma da formação dos atores na e pela análise do trabalho, para e pela ação", cuja construção internacional é apresentada em livro organizado por Catherine Teiger e Marianne Lacomblez (2013). O curso contou com a presença de Marianne Lacomblez, como convidada internacional, e envolveu pesquisadores de quatro instituições sediadas no estado do Rio de Janeiro (Fundação Oswaldo Cruz – FIOCRUZ, Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, Universidade Federal Fluminense – UFF, e Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO).

Nessa linha, a contribuição de Ivar Oddone ao Dicionário é um presente para os leitores: no verbete ele desenvolve a noção de Experiência a partir de um 'resgate' sobre o significado que o vocábulo passou a assumir após quatro décadas de pesquisas e assessorias (especialmente aos sindicatos), visando mudanças efetivas nas relações entre o trabalho e a saúde. Oddone (falecido em 2011) deixou-nos um importante legado conceitual, metodológico e técnico, com as propostas concretizadas através do Modelo Operário Italiano de luta pela saúde e produção de conhecimento (MOI), juntamente com Alessandra Re e Gianni Brianti (1981), além de outros colaboradores. Então, é realmente

um privilégio ter acesso ao pensamento de Oddone, materializado em parágrafos escritos em 2007 (e traduzidos para o português e espanhol), aos seus 84 anos!

Com o MOI temos uma forma original de estabelecer as relações do trabalho com a saúde, na qual se destaca a ênfase nos saberes singulares dos trabalhadores que conformam grupos vinculados a contextos específicos (grupos homogêneos), "territorizados". Conforme Oddone sublinha em seu texto, essa mudança de perspectiva remete à necessária atenção aos meios concretos de trabalho, pelos profissionais de saúde, visando uma análise das possíveis causas de adoecimento que considere as condições de trabalho e a experiência dos trabalhadores. Cabe salientar que as experimentações conduzidas pelo MOI são um marco também para a Saúde Pública brasileira, conduzindo ao desenvolvimento do campo chamado 'Saúde do Trabalhador'. Por esse motivo, recentemente, foi reeditado no Brasil um livro que é considerado referência deste campo, intitulado "Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde" (Oddone et al., 2020). Traduzido da publicação italiana de 1977, a edição brasileira de 1986 deste livro foi apresentada pelo médico sanitarista David Capistrano, que também foi político, como prefeito da cidade de Santos, em São Paulo. Ele assim definiu o livro: "é ao mesmo tempo um valioso instrumento de trabalho prático e um importante testemunho da rica experiência de luta da classe operária e dos trabalhadores daquele país, pela saúde e pelo saneamento dos ambientes de trabalho' (Capistrano, 2020, p. 22). Esta segunda edição foi ampliada com um anexo composto por oito capítulos escritos por autores brasileiros, que tratam de suas experiências e reflexões inspiradas no MOI. O prefácio, de autoria de Marianne Lacomblez e Alessandra Re, e o posfácio, escrito por Yves Schwartz, complementam a obra, com considerações que propiciam um aprofundamento da história do MOI e o entendimento de sua importância para o Brasil.

No Dicionário encontramos, ao menos, três textos que dialogam diretamente com as questões que são apresentadas por Oddone. No verbete que tive a oportunidade de elaborar, a propósito da noção de Saúde, procurei mostrar o quanto a concepção positiva de Georges Canguilhem é fecunda para as intervenções e pesquisas que visam

transformar os modos de vida e trabalho, uma vez que aposta na normatividade do vivente. Essa capacidade individual e coletiva de instituir normas mais apropriadas ao viver, em reação às normas propostas/impostas pelo meio (como ocorre nas organizações), é ligada aos saberes que são procedentes da experiência, como explica Abdallah Nouroudine em sua contribuição ao Dicionário (verbete Normas). Experiência individual e coletiva, que se expressa na própria atividade, mas que pode reverberar em movimentos pela conquista de um ideal de saúde e por melhores condições de trabalho.

Assim, também ressaltando a importância de movimentos em defesa da vida, que se apoiam na articulação entre conhecimento e ação, Annie Thébaud-Mony conclui seu texto trazendo o exemplo emblemático do uso do amianto, com a afirmação de que a lógica indenizatória presente nas políticas públicas francesas relativas aos riscos profissionais só se rompe quando os vitimados se organizam e interpelam a justiça em nome do direito à saúde e à dignidade. Já a contribuição de Laura Centemeri, a respeito do grave acidente de Seveso, é esclarecedora quanto ao processo que conduziu a mudanças na compreensão de gestão de riscos deste porte e natureza. Nas Directivas "Seveso 2 e 3" a gestão desses riscos passou a ser vista como um problema de 'governação' e não exclusivamente uma questão técnica e reservada aos especialistas profissionais, permitindo assim a participação dos diferentes atores envolvidos nas decisões a serem tomadas.

Penso que é importante destacar ainda outros textos do Dicionário que propiciam um olhar crítico a respeito de algumas concepções ou abordagens metodológicas que, ao contrário, buscam enquadrar os objetos de estudo em padronizações rígidas. É o caso do artigo elaborado por Marianne Lacomblez e Nicole Vezina, a respeito do método criado por Karasek para investigação sobre o *stress* no trabalho; da análise sobre o conceito de Modelo, feita por Michelle Aslanides e ainda da discussão elaborada a partir do vocábulo 'Queijo', em que Diego Turjansk aborda os limites do modelo do queijo suíço, que seria 'um velho desconhecido', conforme se expressa o autor. Trata-se de um conjunto de textos que contribuem para a reflexão sobre os inúmeros e inesperados desafios encontrados no desenvolvimento de pesquisas e in-

tervenções que privilegiam a abordagem do trabalho real, com suas variabilidades e infidelidades.

Nesse sentido, a exposição de Roland Le Bris a respeito das chamadas "ergo disciplinas", ressaltando alguns elementos que são comuns em suas análises, certamente ajuda o leitor a identificar as riquezas e particularidades deste modo de pensar o trabalho que se desenvolveu a partir dos anos 1980, em diferentes áreas (a psicanálise, a ergonomia, a filosofia), tendo o ponto de vista da atividade como eixo articulador. Um pensamento que orienta os diversos textos deste Dicionário, conferindo-lhe coerência interna.

Outro aspecto que aproxima essas disciplinas, para Le Bris, refere-se ao enriquecimento da análise do trabalho através da inclusão da subjetividade, citando o conceito ergológico de debate de normas, a adoção do termo "o trabalhar" pela Psicodinâmica do Trabalho e a identificação do trabalho como um conflito entre registros impessoal, transpessoal, interpessoal e pessoal para a Clínica da Atividade. Nesta interessante síntese, o autor indica que a análise clínica, defendida pelas ergo disciplinas (incluindo a Ergonomia), supõe "uma investigação precisa, rigorosa, fundada numa cointerpretação distanciada de uma postura altiva" (p. 615). Antes de dar pistas sobre o que as afasta e as diferencia (como o leitor pode ver em seu texto), o autor cita Daniellou (2015) para ressaltar que todas partilham do entendimento de que a saúde é uma construção e partem do pressuposto de que as mulheres e os homens são impregnadas de suas histórias pessoais quando estão em atividade de trabalho.

É oportuno aqui fazer uma nota sobre as relações de gênero. Essas histórias pessoais que acompanham as mulheres e os homens no desenvolvimento de suas atividades são claramente marcadas pelas relações de poder que definem e são realimentadas pela divisão sexual do trabalho (Kergoat, 2009). Por esta razão, a inclusão de um texto em torno da temática de Gênero no dicionário, escrito por Karen Messing, merece ser registrada, pois indica sua importância para o enriquecimento das diversas abordagens. A meu ver, a análise das dinâmicas entre as normas antecedentes e renormatizações, conforme sinaliza a Ergologia, ou entre trabalho prescrito e trabalho real, tarefa e atividade-

de, deve considerar de que forma a dimensão sexuada se manifesta. Com uma pesquisa junto a trabalhadoras da indústria química no Brasil (anos 1990), foi possível observar que havia uma prescrição naturalizada do trabalho (Brito, 1999), baseada na ideia de que existiriam qualidades inatas femininas. Já em um estudo sobre a atividade de trabalho de cuidadores e cuidadoras, a incorporação da literatura sobre as relações sociais de sexo, em especial os materiais elaborados por Helena Hirata e Daniele Kergoat (2007), foram decisivos para compreender como suas atividades de trabalho (naturalizadas e invisibilizadas pela associação com o trabalho doméstico-maternal) relacionavam-se ao processo saúde–doença vivenciado (Masson, Brito, & Souza, 2008).

Acredito que as *démarches* epistemológicas, assim como as disciplinas e abordagens que buscam associar conhecimento e ação sobre o trabalho poderão dar mais um salto teórico-metodológico à medida que colocarem também os problemas referentes às relações de gênero em foco. Vale lembrar, por exemplo, que a abordagem Psicodinâmica do Trabalho tem avançado bastante no entendimento dos sistemas defensivos operados pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores no curso de suas atividades. De fato, o encontro com a sociologia das relações sociais de sexo (Hirata & Kergoat, 1988) impulsionou o desenvolvimento de suas construções teóricas (e práticas) sobre a dinâmica sofrimento/prazer (Dejours, 1999; Molinier, 2004). Também é interessante registrar a contribuição de Helena Hirata ao Congresso da Self (Sociedade de Ergonomia de Língua Francesa) realizado em Lille, França, em setembro de 1992, com uma exposição sobre a divisão sexual e internacional do trabalho (Hirata, 1993).

Uma maior atenção ao trabalho doméstico, devido a seu caráter indissociável do trabalho profissional, seria um passo bem interessante nessa direção. Afinal, superar a dicotomia micro-macro deve ser uma meta quando se objetiva intervenções mais efetivas sobre problemas concretos e situados vinculados às atividades de trabalho. Considerando que a atividade é matriz da história (Schwartz, 2000) e a divisão sexual do trabalho é a base material das relações de gênero (Kergoat, 2009), mudanças situadas são também potencialmente geradoras de transformações mais amplas, consistentes e profundas.

Este pequeno texto não tem como proposta tecer considerações sobre todos os verbetes que, cada um a seu modo, tanto enriquecem o Dicionário. A intenção é mais discreta: exercitar algumas conexões entre os vocábulos que me mobilizaram de forma mais evidente, em função de minha própria atuação como pesquisadora. Várias outras conexões podem ser feitas, dependendo dos interesses específicos dos leitores, pois os textos encontrados neste livro possibilitam a incursão em temas e discussões de diversas áreas específicas: do âmbito da Educação e Trabalho (ver os vocábulos: Competência, Formação, Novato, Zona de Desenvolvimento Proximal e Formação Profissional), da Linguística (Dialogismo, Linguagem), das Clínicas do Trabalho (Gênero e Estilos, Metis, Tempo, Violência), entre outros domínios. Apresenta também a possibilidade de que se tenha acesso a ideias pouco difundidas ou expressões que precisam de maior conceitualização (como, por exemplo, os textos a propósito das questões relativas à Historicidade, à Preguiça e à Queixa). Também encontramos vocábulos que podem nos surpreender, mas que propiciam o debate sobre iniciativas que precisam ser problematizadas, como a introdução da prática de Yoga e de exercícios físicos nos locais de trabalho, em detrimento de ações que visem mudanças nas situações nocivas à saúde.

Não obstante o amplo leque de temas contidos neste livro, há um elo que dá unidade às diferentes contribuições: os autores buscaram tratar os vocábulos com um olhar que privilegia o ponto de vista da atividade e sempre o fazendo de forma aberta. A ideia de Obra Aberta, proposta pelo poeta brasileiro Haroldo de Campos em 1955, e amplamente desenvolvida pelo italiano Umberto Eco ([1962]2017), busca afirmar que as obras de arte não comportam apenas uma interpretação. Quiçá, este Dicionário, mesmo não sendo um produto artístico, possa ter a potência de estimular o leitor a se colocar como um outro intérprete das questões que o trabalho suscita.

Na verdade, os temas relativos ao trabalho são inesgotáveis, considerando sua dinamicidade e a contínua emergência de novos problemas, pois que se trata do viver. Nesse sentido, um dicionário com as características já mencionadas sempre apresentará um certo grau de incompletude. Agora, por exemplo, o planeta está passando por uma

fase muito difícil e inesperada, marcada pelo contexto da pandemia da Covid-19, com consequências sobre a vida e o trabalho (tendo o desemprego em massa como sua face mais desesperadora). Neste contexto, outras normas estão a se impor, exigindo que todos – trabalhadores e trabalhadoras, suas famílias, suas redes sociais – mobilizem intensamente sua capacidade de inventar novas normas de vida (inclusive de subsistência), para que possam lidar de forma o menos traumática possível com as mudanças que estão sendo obrigados a vivenciar. Destaca-se que, com a necessidade de confinamento como forma de proteção contra a Covid-19, o home office e o trabalho remoto tornaram-se uma realidade para uma grande parcela da população trabalhadora mundial. Assim, os nexos entre trabalho doméstico e profissional adquiriram contornos diferentes, desafiadores, talvez contendo potencial inovador. Fica, então, a pergunta: quais ferramentas conceituais e metodológicas serão pertinentes à análise das situações de trabalho que foram forjadas neste cenário não previsto?

No caso dos leitores do Brasil – sejam pesquisadores, estudantes, militantes dos movimentos sociais e dos trabalhadores, técnicos e todos os que se interessam por análises que ajudem a perceber e traçar caminhos para mudanças positivas no trabalho – o Dicionário se constitui efetivamente em uma ferramenta muito útil. Para os que estão iniciando uma trajetória nos mundos do trabalho, ele permite uma aproximação com conceitos, noções e ideias que dão suporte às investigações e intervenções orientadas pelo ponto de vista da atividade. Para aqueles que já se debruçam sobre tais problemas, o Dicionário possibilita a ampliação dos recursos já utilizados, através da leitura dos textos que foram reunidos nessa obra, com a contribuição de autores de diferentes países e disciplinas. Poderão ter, assim, o acesso a materiais publicados em língua portuguesa que buscam contemplar a complexidade do trabalho real. Inclusive escritos de autores que tiveram um papel histórico valioso na construção de teorias, métodos e técnicas já tão experimentados e validados. Textos que não só ensinam, como inspiram e até surpreendem, desafiando e convocando para a continuidade que se faz necessária, incluindo o questionamento e o debate crítico.

BIBLIOGRAFIA

Brito, J. (1999). *Saúde, Trabalho e Modos Sexuados de Viver*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Capistrano, D. (2020). Apresentação. In Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (Orgs), *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (pp. 21-23). São Paulo: Hucitec

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes* (pp.1-14). Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, C. (1999). Homens, mulheres e suas relações de trabalho. In C. Dejours, *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (pp.124-165). São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Eco, U. ([1962], 2017). *Obra Aberta: forma e indeterminação nas poéticas contemporâneas*. São Paulo: Perspectiva.

Hirata, H., & Kergoat, D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In C. DEJOURS (Coord.). *Plaisir et Souffrance dans le travail,* Tome II, 131-176. Paris: Edition de l'AOCIP.

Hirata, H. (1993). Division sexuelle et internationale du travail. *Futur antérieur, 16,* 27-40. https://www.multitudes.net/Division-sexuelle-et/

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa, 37*(132), 595-697. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (Coord), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-75). SP: EDUNESP.

Masson, L. P., Brito, J., & Souza, R. (2008). O trabalho e a saúde de cuidadores de adolescentes com deficiência: uma aproximação a partir do ponto de vista da atividade. *Saúde e Sociedade, 17*(4), 68-80. https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400008

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar (1988-2002). *Revista Produção, 14*(3), 4-26. https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003.

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* (Texto original, completo,

publicado pela editora italiana Einaude, em 1977). Paris: Eds. Sociales.

Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (2020). *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed.). São Paulo: Hucitec.

Teiger, C., Laville, A., Duraffourg, J., Barbaroux-Moreau, L., David, M., Galisson, M. T., & Thareaut, L. (2004). Trinta anos depois: reflexão sobre uma história das relações entre pesquisa em ergonomia e ação sindical na França (o caso das operárias do setor eletrônico entre 1965 e 1975). In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs), *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 135-160). Rio de Janeiro: DP&A.

Teiger, C., & Lacomblez, M. (2013). *(Se) former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail"*. Quebec: Presses de l'Université Laval (PUL) & L'European Trade Union Institute à Bruxelles (ETUI).

Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou um métier de philosophe*. Toulouse: Octarès.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2. ed.). Niterói: EdUFF.

AUTOR

JUSSARA BRITO
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Epílogo: Un diccionario-herramienta para comprender mejor y transformar la vida en el trabajo

Jussara Brito

Este Diccionario es el resultado de un bello trabajo colectivo, fruto de colaboraciones internacionales que han sido tejidas con mucho cariño, alrededor del proyecto de construcción de la Revista Laboreal. Sus entradas presentan discusiones sobre conceptos, expresiones, temas y enfoques, siempre definidos en sintonía con los debates que movilizaron no solo a los investigadores profesionales, sino también al colectivo de trabajadores y a la sociedad de manera general, a lo largo de los años en los que se ha ido urdiendo. En ese sentido, el Diccionario refleja las preocupaciones académico-científicas y sociales presentes en distintos momentos de su construcción, además de contemplar herramientas fundamentales para el análisis y la intervención sobre las situaciones de trabajo. El importante concepto de Actividad abre la secuencia de vocablos, con un texto en el que Yves Schwartz presenta una rica síntesis de la conceptualización por él formulada, basándose en las publicaciones en las que señaló sus conexiones y fundamentaciones teóricas (Schwartz, 2000; Schwartz y Durrive, 2010).

Se puede decir que el Diccionario tiene un carácter histórico, incluso porque las aportaciones de autores de diferentes países, idiomas, formaciones, inserciones y experiencias profesionales traen las marcas de los contextos en los que han sido creadas. Su composición nos permite circular por las distintas dimensiones del trabajo, a través de textos que nos invitan a la reflexión y a la crítica, abriendo diferentes perspectivas de comprensión. Pienso, por ende, que este libro se caracteriza como un diccionario-herramienta, un diccionario contemporáneo, abierto a nuevas ideas y al diálogo.

Por ejemplo, de entre otras figuras extraordinarias, Catherine Teiger nos invita a una reflexión epistemológica –todavía actual e imprescindible– al abordar los cuestionamientos de los ergonomistas que intervenían en Francia, en las décadas de 60/70 del siglo pasado (periodo en el que se engendró la Ergonomía de la Actividad), con respecto a la pertinencia de los estudios exclusivamente de laboratorio en el ámbito de las ciencias del trabajo. Catherine indica en su texto que el encuentro entre la demanda obrera y la investigación universitaria resultó en un cambio radical del objeto de la investigación y de la *démarche* adoptada, que implicó la decisión de salir del laboratorio para ver lo que ocu-

rría en el terreno y, así, elaborar hipótesis más acordes con el trabajo real. Un rico proceso que ya se desarrollaba de una forma prometedora desde el inicio del siglo pasado con Suzanne Pacaud (en laboratorio dirigido por Jean Maurice Lahy). Recordando iniciativas semejantes, como las que se habían producido en el mismo espacio de tiempo en Italia y Canadá, Catherine señala que esta *démarche* conlleva la *sinergia* entre el conocimiento y la acción. Y porque ella misma experimentó este momento, su relato y análisis adquieren un sentido especial. Es más, aunque era entonces una joven ergonomista, ya se mostraba, en aquel período, atenta al desfase entre las palabras de las obreras y los obreros (Teiger et al., 2004), lo que se evidenciaba en los encuentros propiciados por la articulación entre la investigación y la acción sindical. En mi opinión, su reflexión es central para todos los que se dedican al análisis de los problemas que afrontan los trabajadores y trabajadoras en sus actividades cotidianas. Esta reflexión necesita ser permanentemente reanudada, reelaborada y profundizada, con vistas a la continua reafirmación de propuestas metodológicas y técnicas que asocien la investigación a la intervención sobre los procesos productivos. Fue esta percepción que nos ha estimulado a ofrecer un curso en Rio de Janeiro, en 2018, a propósito del "paradigma de la formación de los actores en el y por el análisis del trabajo, para y por la acción", cuya construcción internacional es presentada en un libro organizado por Catherine Teiger y Marianne Lacomblez (2013). El curso ha contado con la presencia de Marianne Lacomblez, como invitada internacional, e involucró a investigadores de cuatro instituciones con sede en el estado de Rio de Janeiro (Fundación Oswaldo Cruz – FIOCRUZ, Universidad del Estado de Rio de Janeiro – UERJ, Universidad Federal Fluminense – UFF y Universidad Federal del Estado de Rio de Janeiro – UNIRIO).

En esta línea, la aportación de Ivar Oddone para el Diccionario es un regalo para los lectores: en su entrada, desarrolla la noción de Experiencia desde un "rescate" sobre el significado que el vocablo pasaría a asumir después de cuatro décadas de investigaciones y asesoramientos (especialmente a los sindicatos), con el objetivo de lograr cambios efectivos en las relaciones entre el trabajo y la salud. Oddone (fallecido en 2011) nos ha dejado un importante legado conceptual, metodológico

y técnico, con las propuestas concretizadas a través del Modelo Obrero Italiano de lucha por la salud y producción de conocimiento (MOI), en conjunto con Alessandra Re y Gianni Brianti (1981), además de otros colaboradores. Entonces es, en realidad, un privilegio tener acceso al pensamiento de Oddone, materializado en párrafos escritos en 2007 (y traducidos al portugués y español), ¡a sus 84 años!

Con el MOI, tenemos una forma original de establecer las relaciones del trabajo con la salud, en la que se destaca el énfasis en los saberes singulares de los trabajadores que conforman grupos vinculados a contextos específicos (grupos homogéneos), "territorizados". Tal y como Oddone subraya en su texto, ese cambio de perspectiva remite a la necesaria atención hacia los medios concretos de trabajo por parte de los profesionales de la salud, con la finalidad de hacer un análisis de las posibles causas de enfermedad que tome en consideración las condiciones de trabajo y la experiencia de los trabajadores. Ha de tenerse en cuenta que las experimentaciones realizadas por el MOI son un marco también para la Salud Publica brasileña, conducente al desarrollo del campo denominado "Salud del Trabajador". Por ese motivo, se ha reeditado recientemente en Brasil un libro que se considera una referencia en este campo, intitulado “Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde” (Oddone et al., 2020). Traducido de la publicación italiana de 1977, la edición brasileña de 1986 de este libro ha sido presentada por el médico sanitarista David Capistrano, que también fue político, como alcalde de la cuidad de Santos, en São Paulo. Así definió el libro: "es, al mismo tiempo, un valioso instrumento de trabajo practico y un importante testimonio de la rica experiencia de lucha de la clase obrera y de los trabajadores de aquel país, por la salud y por el saneamiento de los locales de trabajo" (Capistrano, 2020, p. 22). Esta segunda edición ha sido ampliada con un anexo formado por ocho capítulos escritos por autores brasileños, que abordan sus experiencias y reflexiones inspiradas en el MOI. El prólogo, de la autoría de Marianne Lacomblez y Alessandra Re, y el epílogo, escrito por Yves Schwartz, complementan la obra con consideraciones que propician una profundización de la historia del MOI y la comprensión de su importancia para el Brasil.

En el Diccionario, encontramos por lo menos tres textos que dialogan directamente con los temas presentados por Oddone. En la entrada que he tenido la oportunidad de elaborar, con respecto a la noción de Salud, intenté demostrar cómo la concepción positiva de Georges Canguilhem es fértil para las intervenciones e investigaciones que aspiran transformar los modos de vida y de trabajo, una vez que apuesta en la normatividad del viviente. Esa capacidad individual y colectiva de instituir normas más apropiadas al vivir, en reacción a las normas propuestas/impuestas por el medio (como ocurre en las organizaciones), está vinculada a los saberes que proceden de la experiencia, como explica Abdallah Nouroudine en su aportación para el Diccionario (entrada Normas). Una experiencia individual y colectiva, que se expresa en su propia actividad, pero que puede reverberarse en movimientos por la conquista de un ideal de salud y por mejores condiciones de trabajo.

De este modo, también resaltando la importancia de los movimientos en defensa de la vida que se apoyan en la articulación entre el conocimiento y la acción, Annie Thébaud-Mony concluye su texto trayendo el ejemplo emblemático del uso del amianto, con la afirmación de que la lógica indemnizatoria presente en las políticas públicas francesas relacionadas con los riesgos profesionales solamente se rompe cuando los victimados se organizan e interpelan a la justicia en nombre del derecho a la salud y a la dignidad. La aportación de Laura Centemeri en cuanto al grave accidente de Seveso, por otro lado, es esclarecedora en lo que se refiere al proceso que condujo a los cambios en la comprensión de la gestión de riesgos de esta dimensión y naturaleza. En las Directivas “Seveso 2 y 3”, la gestión de esos riesgos pasaría a verse como un problema de "gobernación" y no exclusivamente una cuestión técnica y reservada a los especialistas profesionales, permitiendo así la participación de los diferentes actores involucrados en las decisiones a tomar.

Creo que es importante destacar, todavía, otros textos del Diccionario que propician una mirada crítica respecto a algunas concepciones o enfoques metodológicos que, por el contrario, buscan enmarcar los objetos de estudio en estandarizaciones rígidas. Ese es el caso del artículo elaborado por Marianne Lacomblez y Nicole Vezina respecto al método creado por Karasek para la investigación sobre el estrés en el

trabajo; del análisis sobre el concepto de Modelo realizado por Michelle Aslanides y aún la discusión elaborada a partir del vocablo "Queso", en la que Diego Turjansk aborda los límites del modelo del queso suizo, que sería "un viejo desconocido", según se expresa el autor. Se trata de un conjunto de textos que contribuyen a la reflexión sobre los numerosos e inesperados retos encontrados en el desarrollo de investigaciones e intervenciones que privilegian el enfoque del trabajo real, con sus variabilidades e infidelidades.

En ese sentido, la exposición de Roland Le Bris respecto a las denominadas “ergo disciplinas”, evidenciando algunos elementos que son comunes en sus análisis, por cierto, ayudarán al lector a identificar las riquezas y particularidades de este modo de pensar el trabajo que se ha desarrollado, a partir de los años 1980, en diferentes áreas (el psicoanálisis, la ergonomía, la filosofía), teniendo el punto de vista de la actividad como eje articulador. Un pensamiento que orienta a los diversos textos de este Diccionario, otorgándoles coherencia interna.

Otro aspecto que acerca esas disciplinas, para Le Bris, se refiere al enriquecimiento del análisis del trabajo a través de la inclusión de la subjetividad, citando el concepto ergológico del debate de normas, la adopción del término "el trabajar" por la Psicodinámica del Trabajo y la identificación del trabajo como un conflicto entre los registros impersonal, transpersonal, interpersonal y personal para la Clínica de la Actividad. En esta interesante síntesis, el autor indica que el análisis clínico, defendido por las ergo disciplinas (que incluyen la Ergonomía), supone "una investigación precisa, rigurosa, fundada en una co-interpretación distanciada de una postura altiva" (p. 615). Antes de dar pistas sobre lo que las distancia y las diferencia (como el lector puede ver en su texto), el autor cita a Daniellou (2015) para resaltar que todas comparten el entendimiento de que la salud es una construcción y parten del presupuesto de que las mujeres y los hombres son impregnados de sus historias personales cuando están en actividad de trabajo.

Es oportuno hacer aquí una nota sobre las relaciones de género. Esas historias personales que acompañan a las mujeres y a los hombres en el desarrollo de sus actividades son claramente marcadas por las relaciones de poder que definen y son realimentadas por la división

sexual del trabajo (Kergoat, 2009). Por esta razón, la inclusión de un texto alrededor de la temática del Género en el Diccionario, escrito por Karen Messing, merece ser registrada, puesto que indica su importancia para el enriquecimiento de los distintos enfoques. A mi juicio, el análisis de las dinámicas entre las normas precedentes y las renormatizaciones, como señala la Ergología, o entre el trabajo prescrito y el trabajo real, tarea y actividad, debe considerar de qué manera se manifiesta la dimensión sexuada. Mediante una investigación realizada con trabajadores de la industria química en Brasil (años 1990), ha sido posible observar que existía una prescripción naturalizada del trabajo (Brito, 1999) basada en la idea de que existirían cualidades femeninas innatas. Ya en un estudio sobre la actividad de trabajo de cuidadores y cuidadoras, la incorporación de la literatura sobre las relaciones sociales de sexo, en especial los materiales elaborados por Helena Hirata y Daniele Kergoat (2007), han sido decisivos para comprender cómo sus actividades de trabajo (naturalizadas e invisibilizadas por la asociación con el trabajo doméstico-maternal) se relacionaban con el proceso salud-enfermedad experimentado (Masson, Brito y Souza, 2008).

Creo que las *démarches* epistemológicas, bien como las disciplinas y enfoques que buscan asociar el conocimiento a la acción en el trabajo, podrán dar un salto teórico-metodológico más, al tiempo que ponen también de relieve los problemas referentes a las relaciones de género. Cabe recordar, por ejemplo, que el enfoque Psicodinámico del Trabajo ha avanzado bastante en el entendimiento de los sistemas defensivos operados por las trabajadoras y trabajadores en el decurso de sus actividades. De hecho, el encuentro con la sociología de las relaciones sociales de sexo (Hirata y Kergoat, 1988) ha impulsado el desarrollo de sus construcciones teóricas (y prácticas) sobre la dinámica sufrimiento/placer (Dejours, 1999; Molinier, 2004). También es interesante registrar la aportación de Helena Hirata al Congreso de Self (Sociedad de Ergonomía de Lengua Francesa) llevado a cabo en Lille, Francia, en septiembre de 1992, con una exposición sobre la división sexual e internacional del trabajo (Hirata, 1993).

Una mayor atención al trabajo doméstico, debido a su carácter indisociable del trabajo profesional, sería un paso muy interesante en esa

dirección. Después de todo, la superación de la dicotomía micro-macro debe ser una meta cuando se pretenden intervenciones más eficaces con respecto a problemas concretos y situados, vinculado a las actividades de trabajo. Considerando que la actividad es la matriz de la historia (Schwartz, 2000) y la división sexual del trabajo es la base material de las relaciones de género (Kergoat, 2009), los cambios situados son también potencialmente generadores de transformaciones más amplias, consistentes y profundas.

Este pequeño texto no se propone realizar consideraciones sobre todas las entradas que, cada una a su manera, tanto enriquecen el Diccionario. Su intención es más discreta: ejercitar algunas conexiones entre los vocablos que me han movilizado de forma más evidente, en función de mi propia actuación como investigadora. Se pueden hacer varias otras conexiones, dependiendo de los intereses específicos de los lectores, puesto que los textos encontrados en este libro hacen posible la incursión en temas y discusiones de diversas áreas específicas: desde el ámbito de la Educación y Trabajo (ver los vocablos: Competencia, Formación, Novato, Zona de Desarrollo Proximal y Formación Profesional), de la Lingüística (Dialogismo, Lenguaje), de las Clínicas del Trabajo (Género y Estilos, Metis, Tiempo, Violencia), entre otros dominios. Presenta igualmente la posibilidad de tener acceso a ideas o expresiones que necesitan de una mayor conceptualización (como, por ejemplo, los textos a propósito de los temas relacionados con la Historicidad, la Pereza y la Queja). También encontramos a vocablos que pueden sorprendernos, pero que propician el debate sobre iniciativas que necesitan ser problematizadas, como la introducción a la práctica de Yoga y de ejercicios físicos en los locales de trabajo, en detrimento de las acciones que aspiran a lograr cambios en las situaciones perjudiciales para la salud.

No obstante el amplio abanico de temas contenidos en este libro, hay un eslabón que confiere unidad a las distintas aportaciones: los autores buscaron tratar los vocablos con una mirada que privilegia el punto de vista de la actividad, haciéndolo siempre de manera abierta. La idea de Obra Abierta, propuesta por el poeta brasileño Haroldo de Campos en 1955 y ampliamente desarrollada por el italiano Umberto

Eco ([1962]2017), busca afirmar que las obras de arte no conllevan una sola interpretación. Quizás este Diccionario, aunque no sea un producto artístico, pueda tener la fortaleza de estimular al lector a colocarse a sí mismo como otro interprete de los temas que plantea el trabajo.

En verdad, los temas relacionados con el trabajo son inagotables, considerando su dinamicidad y la continua emergencia de nuevos problemas, pues se trata de vivir. En ese sentido, un diccionario con las características ya mencionadas presentará siempre un cierto grado de incertidumbre. Ahora, por ejemplo, el planeta está pasando por una fase muy difícil e inesperada, marcada por el contexto de la pandemia de Covid-19, con consecuencias sobre la vida y el trabajo (siendo el desempleo masivo su faceta más desesperadora). En este contexto, se están imponiendo otras normas que exigen que todos –trabajadores y trabajadoras, sus familias, sus redes sociales– movilicen intensamente su capacidad de inventar nuevas normas de vida (incluso de subsistencia), para que puedan hacer frente de la forma lo menos traumática posible a los cambios que se ven obligados a experimentar. Se destaca que, con la necesidad de medidas de confinamiento como forma de protección contra la Covid-19, el trabajo en casa y el trabajo remoto se convirtieron en una realidad para un gran porcentaje de la población trabajadora mundial. Así, los nexos entre el trabajo doméstico y el trabajo profesional han adquirido características distintas, desafiadoras, tal vez encerrando un potencial innovador. Queda, entonces, la pregunta: ¿qué herramientas conceptuales y metodológicas serán pertinentes para el análisis de las situaciones de trabajo que se han forjado en este escenario imprevisto?

En el caso de los lectores de Brasil –ya sean investigadores, estudiantes, militantes de los movimientos sociales y de los trabajadores, técnicos y todos aquellos que se interesan por los análisis que ayudan a entender y a trazar caminos para alcanzar cambios positivos en el trabajo– el Diccionario constituye, de hecho, una herramienta muy útil. Para quienes están iniciando una trayectoria en los mundos del trabajo, este permite un acercamiento a los conceptos, nociones e ideas que respaldan las investigaciones e intervenciones guiadas por el punto de vista de la actividad. Para quienes ya se ocupan de dichos problemas, el Diccionario posibilita la ampliación de los recursos ya

utilizados a través de la lectura de los textos reunidos en esa obra, con las aportaciones de autores de diferentes países y disciplinas. Podrán, así, acceder a materiales publicados en lengua portuguesa que buscan contemplar la complexidad del trabajo real, incluso a escritos de autores que han tenido un valioso papel histórico en la construcción de teorías, métodos y técnicas, ya tan experimentados y validados. Textos que no solo enseñan, como inspiran e incluso sorprenden, desafiando y solicitando la continuidad que se hace necesaria, incluyendo el cuestionamiento y el debate crítico.

BIBLIOGRAFIA

Brito, J. (1999). *Saúde, Trabalho e Modos Sexuados de Viver*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Capistrano, D. (2020). Apresentação. In Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (Orgs), *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (pp. 21-23). São Paulo: Hucitec

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes* (pp.1-14). Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, C. (1999). Homens, mulheres e suas relações de trabalho. In C. Dejours, *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (pp.124-165). São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Eco, U. ([1962], 2017). *Obra Aberta: forma e indeterminação nas poéticas contemporâneas*. São Paulo: Perspectiva.

Hirata, H., & Kergoat, D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In C. DEJOURS (Coord.). *Plaisir et Souffrance dans le travail,* Tome II, 131-176. Paris: Edition de l'AOCIP.

Hirata, H. (1993). Division sexuelle et internationale du travail. *Futur antérieur, 16,* 27-40. https://www.multitudes.net/Division-sexuelle-et/

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa, 37*(132), 595-697. http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (Coord), *Dicionário*

Crítico do Feminismo (pp. 67-75). SP: EDUNESP.

Masson, L. P., Brito, J., & Souza, R. (2008). O trabalho e a saúde de cuidadores de adolescentes com deficiência: uma aproximação a partir do ponto de vista da atividade. *Saúde e Sociedade, 17*(4), 68-80. https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400008

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar (1988-2002). *Revista Produção, 14*(3), 4-26. https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003.

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* (Texto original, completo, publicado pela editora italiana Einaude, em 1977). Paris: Eds. Sociales.

Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (2020). *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed.). São Paulo: Hucitec.

Teiger, C., Laville, A., Duraffourg, J., Barbaroux-Moreau, L., David, M., Galisson, M. T., & Thareaut, L. (2004). Trinta anos depois: reflexão sobre uma história das relações entre pesquisa em ergonomia e ação sindical na França (o caso das operárias do setor eletrônico entre 1965 e 1975). In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs), *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 135-160). Rio de Janeiro: DP&A.

Teiger, C., & Lacomblez, M. (2013). *(Se) former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail".* Quebec: Presses de l'Université Laval (PUL) & L'European Trade Union Institute à Bruxelles (ETUI).

Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou um métier de philosophe.* Toulouse: Octarès.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2. ed.). Niterói: EdUFF.

AUTOR

JUSSARA BRITO
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Editorial Modus Laborandi - 2021