https://doi.org/10.4322/rae.v12n1.e201702.es

Ação Ergonômica
Revista Brasileira de Ergonomia
ação ergonômica volume 12, número 1

APORTES DE LA ERGONOMÍA DE LA ACTIVIDAD Y PSICODINÁMICA DE TRABAJAR POR UNA OBRA DESDE UNA PERSPECTIVA DE SOSTENIBILIDAD

Claudio METRO. brunoro
Correo electrónico: *brunoro@gmail.com*
Ingeniería en Producción desde el Escuela Politécnico desde el Universidad en Ellos son Pablo

Iván bolis
Correo electrónico: *bolis.ivan@yahoo.it*
Ingeniería en Producción desde el Escuela Politécnico desde el Universidad en Ellos son Pablo

Laertes I. Sznelwar
Correo electrónico: laertesz@usp.br
Ingeniería en Producción desde el Escuela Politécnico desde el Universidad en Ellos son Pablo

Resumen: . El artículo presenta el resultado de una tesis doctoral que realiza una investigación basada en estudios de caso en entornos corporativos sobre la relación entre trabajo y sostenibilidad corporativa. A pesar de las cuestiones relacionadas con El tema de trabajo ya se inició en el marco teórico de la Sostenibilidad Empresarial (basado en el desarrollo sostenible), esta relación es todavía poco conocida en situaciones prácticas. Por tanto, a través del análisis documental y estudios de caso realizados en 10 organizaciones comprometidas con la sustentabilidad, esta investigación tiene como objetivo establecer las aportes de la ergonomía de la actividad y la psicodinámica del trabajo a la consideración del tema del Trabajo en un contexto de sostenibilidad empresarial. El acciones de sostenibilidad relacionadas con la temática de Trabajo, mucho en el universo teórico cuánto en el universo corporativo. Ellos eran verificado también tú elementos común desde el sostenibilidad. Finalmente, un diálogo con la ergonomía de la actividad y la psicodinámica del trabajo explica la necesidad de reconocer e incorporar la centralidad del trabajo, en el sentido de trabajar, considerando el papel fundamental del subjetividad, de contenido Es de la organización del trabajar.

Palabras clave: ergonomía de la actividad, trabajo, sostenibilidad empresarial, psicodinámica del trabajo, organización del trabajo. trabajar.

1. INTRODUCCIÓN

Organizaciones alineado con oh desarrollo sostenible considerar en su comportamiento aspectos relacionados con el medio ambiente, económico y Social, debido ser constituido en sistemas en producción sostenible (DOCHERTY; KIRA; SAMI, 2009; zinc, 2014) Es, como consecuencia, poseer ambientes de trabajo saludables. Esto implica que un análisis del sistema en producción involucrar, también, oh aspecto social, incluyendo el trabajo en mismo, destacando la importancia del trabajo para la vida del asignaturas, así como El su contribución para El calidad Es para El productividad, bien como para el propio desarrollo desde el sociedad Es de Cultura.

Desde 1972, los documentos de las Naciones Unidas, que regresó tú balizas de comportamiento de compañías en el alcance de la sostenibilidad, ya abordan cuestiones sobre la tema trabajar bajo perspectivas diversas. En Río 92 estaba claro que el necesidad en satisfacer Los deseos materiales no deben venir a expensas de generación de impactos negativos en la salud humana (SCOTT, 2008, p. 498), que también se refiere a seres humanos en una situación de trabajo. Más recientemente, el Los documentos de las Naciones Unidas mencionan el concepto detrabajar decente, involucrando tú Derechos Es Principios Fundamentos en el Trabajar (GHAI, 2003). A introducción en semejante concepto resultó, sobre todo, desde el necesidad en si oponerse a hacia condiciones precario en trabajar, como ellos son tú casos del ' *talleres clandestinos* ' (BLOQUEAR y Alabama., 2001; CHAN, 2001; O'ROURKE, 2003).

En esto sentido, sostenibilidad corporativo (GLADWIN; KENNELLY; KRAUSE, 1995; MONTIEL, 2008; STEURER y Alabama., 2005; CAMIONETA MARREWIJK, 2003) es un concepto que, incluso si Inicialmente se centró sólo en cuestiones medioambientales, interino de compañías Es forrado, principalmente, en acercarse *Triple Abajo Línea* (ELKINGTON, 1994, 1997). A pesar de en sostenibilidad corporativo todavía ser uno concepto en definición, con múltiple interpretaciones Es enfoques, oh tema trabajar Es mencionado explícitamente en un montón de enfoques como uno elemento fundamental (EPSTEIN, 2008; LITTIG; GRIESLER, 2005; LOZANO, 2013). Además a partir de ese, hay El introducción en rutina de compañías en pautas relacionado El sostenibilidad corporativo, como es el caso de Global Informes Iniciativa (GRI), ISO 26000 y Pacto Mundial en el que también está el abordaje de aspectos relacionados con el tema de trabajo (BRUNORO; BOLIS; SZNELWAR, en prensa).

Aunque existe, por parte de muchas organizaciones, la cumplimiento de los requisitos mediados por la legislación y normas laborales que establecen condiciones mínimas en trabajar, tú desafíos para comprender ampliamente El La realidad del trabajo, en el sentido de la acción humana, más. Uno de ellos sería el caso de las enfermedades en pelota psíquico Es oh alto índice en Sufrimiento patógeno en universo corporativo.

Ser así, oh meta de esta buscar Es investigar El relación entre trabajo y sostenibilidad empresarial en compañías brasileñas con El intención en aprovechar El percepción sobre esta relación y, en particular, cuál sería uno trabajar, en el sentido desde el acción humano, en uno perspectiva en sostenibilidad para oh individual. Destacar también hacia contribuciones originario desde el ergonomía desde el actividad y de psicodinamia del trabajar como elemento central de esta análisis. Como menciona Haslam y Waterson (2013, p. 343), “hay, hacia qué Parece una sinergia Natural entre Éste dominio [desarrollo sostenible] Es El ergonomía, con oh meta en comprender Es optimizar hacia interacciones entre sistemas y humanos".

2. TRABAJAR ES SOSTENIBILIDAD CORPORATIVO

Con la Sostenibilidad Corporativa convergiendo con tú conceptos del desarrollo sostenible, en primer lugar hazlo necesario destacar tú elementos

comunes a esto, como por ejemplo, la consideración: valores Es desde el principio moral (respeto, cooperación, balance, centralidad del ser humano); de la temporalidad (las acciones de la generación actual crean o restringen las oportunidades de las próximas generaciones); de múltiples escalas de análisis y interdependencia (local, regional y global o individual, organización Es sociedad); Es de varios dimensiones (El ecológico, social y económico); de interdependencia y desde el integración entre aquellos elementos (para ver, por ejemplo,
martas (2006) Es Gladwin y Alabama. (1995, PAG. 878).

3.

Ser así, en líneas general, El cambiar para uno perspectiva en sostenibilidad es en comprender hacia interdependencias, con el objetivo de identificar más claramente las externalidades que se puedan generar y, que, de alguna manera manera, son tratados con acciones qué abordar las fuentes principales, en detrimento de las acciones mitigaciones con focos en efectos consideró garantías. Como consecuencia, consideró importante identificar si cada acción o práctica (consideró "sostenible") actúa sobre las fuentes principales o simplemente en el Está hecho, Es también si El mismo considerar potenciales externalidades (positivo Es negativo) qué ellos pueden ser generado, considerando, incluido, El dimensión temporal.

Considerando hacia múltiple escamas en análisis, en uno perspectiva en desarrollo sostenible Es, en consecuencia, de la sostenibilidad corporativa, es necesario para diseñar sistemas de producción (o de trabajo) alineado con tú conceptos en sostenibilidad. Como propuesto por Docherty y Alabama. (2009), uno sistema en El trabajo sostenible tiene como objetivo regenerar recursos que él usos – humano, Social, material Es en recursos natural – devolviéndolos El sociedad Preservado o mejorado (desarrollado), ser qué oh El desarrollo de un tipo de recurso no debería ocurrir. hacia costos desde el exploración del otros recursos Es, en consecuencia, tomar medidas responsables por costos externo (Ver también KIRA; EIJNATTEN, 2009).

En particular, los impactos en la salud están estrechamente relacionados relacionado con hacia cambios en el mundo del trabajar, causado por las nuevas condiciones de trabajo debido a cambios social o organizativo. Es realidad requerir uno más grande comprensión, por ejemplo, de causas Es del efectos en preguntas principalmente Estudiado por ergonomía y factores psicosociales. acerca de oh estrés en el trabajar (OIT, 2010, PAG. dos). DE ACUERDO enfatizar que las técnicas de gestión se centraron en reducir Los costos provocan una intensificación del trabajo y una mayor nivel en tensiones, generando incluido pérdidas financiero
– qué Ellos eran precisamente oh qué él sería luchó – por enfermedades y pérdida de productividad (ASKENAZY et Alabama., 2006; VERDE, 2006; WEST GAARD; WINKEL,
2011). Como afirma Moscovitz (1971, p. 213), la salud del obrero él debe ser uno fin Es No oh bastante en progreso.

En uno sentido más ancho, saludable él puede ser comprendido como algo qué ir además de preguntas relacionados con enfermedades y accidentes de trabajo, abarcando hacia preguntas física Es mental uno apuntando a una agenda positiva, en el sentido de construcción, entendiendo el concepto de salud como el posibilidad en "tener medio en dibujar uno camino tipo Es original, en dirección hacia bienestar físico, psíquico y social" (DEJOURS, 1986, p. 4). Lista tú aspectos organizativo con pregunta referentes Ella salud se vuelve un reto, principalmente cuando oh El vínculo causal no es tan claro, ya que esto si agrava cuando tú disturbios generado ellos son en orden mental, con pocas o ninguna manifestación física o posibilidad de medición cuantitativa (MAENO, 2011).

Partiendo de una visión interdisciplinaria (WISNER, 2004), El ergonomía (DANIELLO, 1996) buscar resultados positivo para la organización (y su evolución) y para el personas (trabajadores). En particular, la ergonomía del actividad (DANIELLO; RABARDEL, 2005; DANIELLO, 2005; WISNER, 1995) conoce El eso
doble objetivo, considerando el impacto del contenido de la obra y proyecto de trabajo, considerando también la necesidad en regulación del sistema en producción promovido Para el obrero (FALZÓN, 2004), bien

como El salud como uno proceso dinámica (DEJOURS, 2009). Todo estos elementos converger para El centralidad del ser humano en el proceso en trabajar. Este molde, hazlo necesario proporcionar subsidios para El concepción en uno trabajar proporcionó en contenido, en contraposición hacia trabajar alienante (WISNER, 1994, PAG. 71–74). Así, al otorgar subsidios para acciones de ingeniería y de administración, la actividad laboral humana sería consideró como uno del pilares fundamentos en cualquier proyecto, y no como la variable de ajuste para ser tratado cuando virtualmente todo ya es definido Es estaría desaparecido justo encajar tú trabajadores adecuado (ABRAHÃO et al., 2009; GUÉRIN et al., 2001; HUBAULT, 2005; NOULINA, 1992; TERSSAC;
MAGGI, 2004).

3. METODOLOGÍA Y MÉTODOS

Este estudio tiene un carácter exploratorio utilizando el análisis comparación de contenidos. Para la recopilación de datos, Realicé estudios de caso en 10 organizaciones (empresas). comprometidos con la sostenibilidad corporativa, con la intención en explicar El percepción acerca de El relación trabajar Es sostenibilidad y prácticas relacionadas. los estudios de casos involucrado mucho uno análisis en documentos(sitios web corporativo Es informes corporativo en sostenibilidad o similar) cuánto en entrevistas semiestructurado. Con tú datos recogido El dejar en múltiple fuentes en evidencia, hacia información Ellos eran evaluado El dejar en uno visión inductivo.

Tú estudios en caso Ellos eran estructurado para verificar Elpercepción del entrevistado acerca de El relación entre trabajar Es sostenibilidad. En entonces, él era Levantando si tú elementos de la actividad ergonomía y psicodinámica del trabajo, en particular, la influencia del contenido y organización del trabajar, ellos son regalos en molde estructurado en acciones de sostenibilidad dirigidas a tema trabajar. Hacia Final, Es presentado uno discusión en cuanto a los aportes de la ergonomía de la actividad y psicodinamia del trabajo.

4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Prácticas en sostenibilidad relacionado hacia trabajar

Hacia compañías entrevistado poner en uno aterrizaje alto hacia practicas sostenibilidad relacionada hacia trabajar. Practican, además de lo que ellos mismos consideran un mínimo necesario (cumplimiento de las leyes y derechos humanos / trabajar decente), Software en salud Es seguridad; programas de salud y bienestar / calidad de vida, acciones en la cadena de suministro; acciones dirigidas a diversidad, igualdad y satisfacción de necesidades especiales; comportamiento en desarrollo profesional; uso del código de conducta y/o comité de ética, entre otros comportamiento.

Considerar qué tú beneficios Es hacia comportamiento debe ser alineado con el propósito de la empresa. De forma general, enfatizar que la política de beneficios es relacionado con la dimensión social interna de la sostenibilidad, una ya que estos beneficios no son aleatorios y deben ser alineado con oh negocio desde el empresa. Por ejemplo, beneficios en educación (tecnológico, financiero o otro conocimiento) ellos son más bien estructurado si El empresa considera relevante la generación de conocimiento para tu negocio; nutrición y bienestar, si es sector alimentario; salud y seguridad si se encuentra en el Demanda judicial industrial en alto riesgo.

En cuanto al tema de un ambiente de trabajo saludable, se señala que si las acciones de salud y seguridad, principalmente para hacer frente con las cuestiones físicas del entorno laboral. Cuánto a problemas psíquicos o mentales, las acciones en salud Es bienestar, calidad en vida, con habitaciones en meditación, clases de yoga y programas de gestión del estrés, y también tú canales en atención individual.

4.2 Trabajar más sostenible

Respecto a cuál sería un trabajo más sostenible, observar si El consideración en uno trabajar proporcionó en significado,

que lo que se está haciendo tiene sentido. De esa forma, trabajar debe ser una acción que sea positiva para ambos empresa y el trabajador, en una relación de ganar-ganar, qué, si posible, No administrar externalidades negativo. " *Cuando tienes una organización que da importancia para tu desarrollo y te brinda la oportunidad para él, oh obrero desde el todo, Es protagonista* ". " *Siempre hay sufrimiento y placer. El secreto es tener un hilo. conductor entre el trabajo y en qué dirección vas dar El su vida* ". Surge también centralidad del ser humano, " *El relación entre sostenibilidad Es trabajar medio tener enfocar en el ser humano* ", transformado, principalmente para las relaciones y la confianza. "Y yo dije con orgullo, ya trabajé [en otra empresa] y es muy diferente, que la confianza de la gente aquí es fundamental la empresa. Cuando tienes eso, todo gira en torno *"* . " *A relación interpersonales Es más profundo qué cualquier programa sistemático que usted creará (por ejemplo, investigación), es¿Cómo me relaciono con mi equipo o mi líder. Relación interpersonales Es qué él puede o No hacer todo la diferencia en compañía* ".

4.3 Importancia del trabajo para sostenibilidad

El trabajo (el trabajador) es considerado el protagonista de sostenibilidad. "Oh individual Es uno del pilares desde el sostenibilidad". Sin él No hay como haber sostenibilidad, ya que es con las personas que las acciones suceden. "¿Qué hacemos? todo ha terminado gente, a través de de decisiones de las personas".

5. DISCUSIONES

Si por uno lado El análisis del estudios en casos demuestra que las empresas reconocen la importancia de la acción humana en los procesos organizacionales, siendo el ser humano El parte fundamental para El garantizar desde el sostenibilidad corporativo, debido, incluido, oh el trabajo está dotado de significado y significado, por otro lado él es evidente también qué: 1) hacia comportamiento corporativo centrado en la sostenibilidad centrarse en elementos que No contemplar oh trabajar en Sí Es su contenido; dos) cuando hay acciones para mejorar, estas son en general compensatorio o mitigaciones, enfoque a nosotros efectos más que fuentes principales; 3) el alcance de Las acciones de sostenibilidad centradas en el individuo son dirigido a cuestiones de alcance individual y, más a menudo, en liderazgo directo, con poca cobertura para alcances más expandido, qué implican, por ejemplo, la organización del trabajo y contenido del trabajo.

Hay un montón de comportamiento relacionado hacia condiciones en trabajar, salud y seguridad en el trabajo, desarrollo humano Es hacia bienestar. En Especial, uno tema mencionado en los estudios de caso sobre lo que sería un trabajar sostenible, él era oh hecho en, en el límite, "hacer sentido", "tienen significado", y deben establecerse en uno relación ganar-ganar entre oh obrero Es El empresa. Otro punto destacado fue la importancia de una visión de salud integral en todos los sentidos, tanto adentro como fuera del ambiente en trabajar.

La propuesta de un trabajar eso tiene sentido, en uno dimensión colectivo, impregna en el enfoques desde el ergonomía de la actividad y psicodinámica del trabajo, para construir la salud, para la autorrealización y para desarrollo de la profesión. De esta manera, considere si la centralidad del trabajo es un elemento fundamental hacia la sostenibilidad, entendiendo al trabajador como protagonista de la acción y la obra como protagonista de producción (SZNELWAR, 2013). Además, se propone que a través de la convivencia en el ámbito laboral, en el VERDADERO respeto en el relaciones interpersonales en el trabajar (solidaridad, confianza Es cooperación), El posibilidad, al límite, de construcción (o reconstrucción) de vivir en sociedad. En otras palabras, la fuerza extraordinaria del trabajar como fuente del proceso civilización (DEJOURS, 2012). Pero para ello es necesario asumir El premisa en qué Es posible para transformar oh trabajar (SZNELWAR, 2011, PAG. 15).

6. CONCLUSIÓN

Analizando los elementos destacados por la ergonomía desde el actividad Es Para el psicodinamia del trabajar, se destacan los siguientes aportes a una obra en uno contexto en sostenibilidad:

- Comprender oh trabajar para para transformar: más centrados en trabajar hacia la sostenibilidad, estos asignaturas colaborar para El identificación del contenido de la nueva tareas, el nuevo restricciones, del nuevo impactos para tú trabajadores en situaciones en trabajar qué tener, por ejemplo, instalaciones, metas y políticas en sostenibilidad.

- Identificar tú inductores (hacia fuentes) para oh trabajarsostenible: fusionando mucho oh trabajar para El sostenibilidad en cuanto a la sostenibilidad del trabajo, estos asignaturas permitir identificar hacia externalidades desconocido, especialmente aquellos relacionado hacia aspectos organizativo qué ni son siempre consideró.

- Alineación organizativo cuánto El preguntas relacionados con el trabajo: desde una perspectiva de sostenibilidad para oh trabajar, por tener enfocar en el trabajo, en el sentido de acción, actividad, en preguntas directamente relacionado con oh trabajar, estos disciplinas pueden ayudar a vincular departamentos que influencia Es impacto el trabajo.

Según los enfoques de ergonomía de la actividad y desde el psicodinamia del trabajar, un montón de preguntas, en especialmente aquellos relacionados con el contenido y organización de trabajo, están estrechamente relacionados con los inductores en sostenibilidad. Trabajar en uno perspectiva en La sostenibilidad promueve la eficiencia del proceso. Para el hecho en reconocer Es permitir oh compromiso de inteligencias en todo tú niveles desde el organización, contribuyendo a entornos que favorezcan la construcción desde el salud Es oh desarrollo profesional. Hacia contribuciones ellos son a nosotros campos de relaciones humano (confianza, cooperación, solidaridad, derechos humanos); desarrollo profesional; de construcción sanitaria (en el sentido de su agenda positiva); y la autorrealización, en el sentido de emancipación (BRUNORO, 2013)

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFÍA

ABRAHÃO, J. I. et al. **Introdução à Ergonomia: da Prática à Teoria**. São Paulo: Blucher, 2009.

ASKENAZY, P. et al. **Organisation et intesité du travail**. Toulouse: Octarès, 2006. BLOCK, R. N. et al. Models of international labor standards. **Industrial Relations**, v. 40, n. 2, p. 258 –292, 2001.

BRUNORO, C. M.. **Trabalho e sustentabilidade: contribuições da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho**. 2013. 203p. Tese (Doutorado) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013.

BRUNORO, C. M.; BOLIS, I.; SZNELWAR, L. I. Exploring Work-Related Issues on Corporate Sustainability. **Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation**, [in press].

CHAN, A. **China's workers under assault—The exploitation of labor in a globalizing economy**. New York: M.E. Sharpe., 2001.

DANIELLOU, F. **L'Ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques**. [s.l.] Toulouse Octarès, 1996.

DANIELLOU, F. The French-speaking ergonomists' approach to work activity: cross-influences of field intervention and conceptual

models. **Theoretical Issues in Ergonomics Science**, v. 6, n. 5, p. 409–427, set. 2005.

DANIELLOU, F.; RABARDEL, P. Activity-oriented approaches to ergonomics: some traditions and communities. **Theoretical Issues in Ergonomics Science**, v. 6, n. 5, p. 353–357, set. 2005.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 14, n. 54, 1986.

DEJOURS, C. **Travail vivant**. [s.l.] Payot, 2009.

DEJOURS, C. **Trabalho Vivo - Trabalho e emanciapação**. 1a. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

DOCHERTY, P.; KIRA, M.; SHAMI, A. B. (RAMI). **Creating sustainable work systems - developing social sustainability**. 2a. ed. London: Routledge, 2009.

ELKINGTON, J. Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. **California Management Review**, v. 36, n. 2, p. 90–100, 1994. ELKINGTON, J. **Cannibals With Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business**. Oxford: New Society Publishers, 1997.

EPSTEIN, M. J. **Making Sustainability Work: Best practices in Managing and measuring Corporate social, environmental and economic impacts**. 1. ed. Sheffield: Greenleaf publishing, 2008.

FALZON, P. **Ergonomie**. Paris: Presses Universitaires de France, 2004.

GHAI, D. Decent work: Concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 113–145, jun. 2003.

GLADWIN, T. N.; KENNELLY, J. J.; KRAUSE, T.-S. Shifting paradigms for sustainable development: implications for management theory and research. **The Academy of Management Review**, v. 20, n. 4, p. 874–907, 1995.

GREEN, F. **Demanding work: the paradox of job quality in the affluent society**. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2006.

GUÉRIN, F. et al. **Compreender o trabalho para transformá-lo: A prática da ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2001.

HASLAM, R.; WATERSON, P. Ergonomics and Sustainability. **Ergonomics**, v. 56, n. 3, p. 343–347, 2013.

HUBAULT, F. Choisir un modèle du risque qui permet d'y répondre, durablement. In: DOUILLET, P.; SCHWEITZER, J.-M. (Eds.). . **Les conditions d ' une prévention durable des TMS**. [s.l.] ANACT, 2005.

ILO. **Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work**. Geneva: International Labour Organization, 2010.

KIRA, M.; EIJNATTEN, F. M. VAN. Sustainability by work: Individual and social sustainability in work organizations. In: DOCHERTY, P.; KIRA, M.; SHAMI, A. B. (RAMI) (Eds.). . **Creating Sustainable work systems**. 2a. ed. New York: Routledge, 2009. p. 233–246.

LITTIG, B.; GRIESSLER, E. Social sustainability: a catchword between political pragmatism and social theory. **International Journal of Sustainable Development**, v. 8, n. 1/2, p. 65–79,

2005.

LOZANO, R. A holistic perspective on corporate sustainability drivers. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, 2013.

MAENO, M. LER e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho: faces de uma mesma moeda. In: SZNELWAR, L. I. (Ed.). . **Saúde dos bancários**. 1o edição ed. São Paulo: Publisher Brasil & Editora Gráfica Atitude, 2011. p. 207–230.

MARTENS, P. Sustainability: science or fiction? **Sustainability: Science Practice and Policy**, v. 2, n. 1, 2006.

MONTIEL, I. Corporate Social Responsibility and Corporate Sustainability: Separate Pasts, Common Futures. **Organization and Environment**, v. 21, n. 3, p. 245–269, 1 set. 2008. MOSCOVITZ, J.-J. Approche psychiatrique des conditions de travail. **l´évolution psychiatrique**, v. 36, p. 213, 1971.

NOULIN, M. **Ergonomie**. Paris: Techniplus, 1992. O'ROURKE, D. Outsourcing Regulation: Analyzing Nongovernmental Systems of Labor Standards and Monitoring. **Policy Studies Journal**, v. 31, n. 1, p. 1–29, mar. 2003. SCOTT, P. A. Global inequality, and the challenge for ergonomics to take a more dynamic role to redress the situation. **Applied ergonomics**, v. 39, n. 4, p. 495–499, jul. 2008. STEURER, R. et al. Corporations, Stakeholders and Sustainable Development I: A Theoretical Exploration of Business–Society Relations. **Journal of Business Ethics**, v. 61, n. 3, p. 263–281, out. 2005.

SZNELWAR, L. I. Prefácio. In: SZNELWAR, L. I. (Ed.). . **Saúde dos bancários**. 1a. ed. São Paulo: Publisher Brasil & Editora Gráfica Atitude, 2011. p. 13–20.

SZNELWAR, L. I. **Quando trabalhar é ser protagonista e o protagonismo do trabalho**. 2013. Tese (livre docência) - Universidade de São Paulo. São Paulo, 2013.

TERSSAC, G.; MAGGI, B. O trabalho e a abordagem ergonômica. In: DANIELLOU, F. (Ed.). . **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 79–104.

VAN MARREWIJK, M. Concepts and definitions of CSR and corporate sustainability: between agency and communion. **Journal of Business Ethics**, v. 44, n. 2-3, p. 95–105, 2003. WESTGAARD, R. H.; WINKEL, J. Occupational musculoskeletal and mental health: Significance of rationalization and opportunities to create sustainable production systems - A systematic review. **Applied ergonomics**, v. 42, n. 2, p. 261–96, jan. 2011.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho**. São Paulo: Fundacentro / Unesp, 1994. WISNER, A. Understanding problem-building: ergonomics work analysis. **Ergonomics**, v. 38, n. 3, p. 595–605, 1995.

WISNER, A. Questões epistemológicas em ergonomia em análise do trabalho. In: DANIELLOU, F. (Ed.). . **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. 1a. ed. São Paulo: Edgard Blücher, 2004. p. 29–56.

ZINK, K. J. Designing sustainable work systems: The need for a systems approach. **Applied Ergonomics**, v. 45, n. 1, p. 126–132, 2014.