



Ação Ergonômica
Revista Brasileira de Ergonomia

ação ergonômica volume 12, número 1

CONTRIBUIÇÕES DA ERGONOMIA DA ATIVIDADE E DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO PARA UM TRABALHAR EM UMA PERSPECTIVA DE SUSTENTABILIDADE

Claudio M. Brunoro

Email: cbrunoro@gmail.com

Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo

Ivan Bolis

Email: bolis.ivan@yahoo.it

Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo

Laerte I. Sznelwar

Email: laertesz@usp.br

Engenharia de Produção da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo

Resumo: O artigo apresenta o resultado de uma tese de doutorado que faz uma investigação a partir de estudos de casos em ambientes corporativos sobre a relação entre trabalho e sustentabilidade corporativa. Apesar das questões relacionadas ao tema trabalho já terem se iniciado no referencial teórico da Sustentabilidade Corporativa (fundamentado no desenvolvimento sustentável), esta relação ainda é pouco conhecida em situações práticas. Sendo assim, por meio de análise documental e estudos de casos realizados em 10 organizações engajadas em sustentabilidade, esta pesquisa tem o objetivo de estabelecer as contribuições da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho para a consideração do tema Trabalho em um contexto de sustentabilidade corporativa. Foram identificadas as ações de sustentabilidade relacionadas ao tema Trabalho, tanto no universo teórico quanto no universo corporativo. Foram verificados também os elementos comuns da sustentabilidade. Por fim, um diálogo com a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho explicita a necessidade de se reconhecer e incorporar a centralidade do trabalho, no sentido do trabalhar, considerando o papel fundamental da subjetividade, do conteúdo e da organização do trabalho.

Palavras chave: ergonomia da atividade, trabalho, sustentabilidade corporativa, psicodinâmica do trabalho, organização do trabalho.

Abstract:

The article presents the result of a doctoral thesis that makes an investigation from case studies in corporate environments about the relationship between work and corporate sustainability. Although work-related issues have already begun in the theoretical framework of Corporate Sustainability (based on sustainable development), this relationship is still little known in practical situations. Thus, through documentary analysis and case studies conducted in 10 organizations engaged in sustainability, this research aims to establish the contributions of ergonomics of work activity and psychodynamics to the

consideration of the theme Work in a context of corporate sustainability . Sustainability actions related to Labor were identified, both in the theoretical universe and in the corporate universe. Common elements of sustainability were also verified. Finally, a dialogue with work ergonomics and work psychodynamics makes explicit the need to recognize and incorporate the centrality of work in the sense of working, considering the fundamental role of subjectivity, content and work organization.

Keywords: ergonomics of activity, work, corporate sustainability, work psychodynamics, work organization.

1. INTRODUÇÃO

Organizações alinhadas com o desenvolvimento sustentável consideram em suas ações aspectos relacionados com as dimensões ambiental, econômica e social, devendo ser constituídas de sistemas de produção sustentáveis (DOCHERTY; KIRA; SHAMI, 2009; ZINK, 2014) e, conseqüentemente, possuir ambientes de trabalho saudáveis. Isso implica que uma análise do sistema de produção envolva, também, o aspecto social, considerando inclusive o trabalho em si, destacando a importância do trabalho para a vida dos sujeitos, assim como a sua contribuição para a qualidade e para a produtividade, bem como para o próprio desenvolvimento da sociedade e da cultura.

Desde 1972, os documentos das Nações Unidas, que se tornaram os balizadores das ações das empresas no âmbito da sustentabilidade, já abordam questões sobre o tema trabalho sob diversas perspectivas. Na Rio 92 ficou explícito que a necessidade de satisfazer desejos materiais não deve acontecer em detrimento da geração de impactos negativos à saúde do ser humano (SCOTT, 2008, p. 498), o que também se refere aos seres humanos em situação de trabalho. Mais recentemente, os documentos das Nações Unidas mencionam o conceito de trabalho decente, envolvendo os Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (GHAJ,

2003). A introdução de tal conceito resultou, sobretudo, da necessidade de se opor às condições precárias de trabalho, como são os casos dos ‘*sweatshops*’ (BLOCK et al., 2001; CHAN, 2001; O’ROURKE, 2003).

Neste sentido, sustentabilidade corporativa (GLADWIN; KENNELLY; KRAUSE, 1995; MONTIEL, 2008; STEURER et al., 2005; VAN MARREWIJK, 2003) é um conceito que, mesmo que inicialmente focada apenas em questões ambientais, a atuação das empresas é pautada, principalmente, na abordagem *Triple Bottom Line* (ELKINGTON,

1994, 1997). Apesar de sustentabilidade corporativa ainda ser um conceito em definição, com múltiplas interpretações e abordagens, o tema trabalho é mencionados explicitamente em muitas abordagens como um elemento fundamental (EPSTEIN, 2008; LITTIG; GRIESSLER, 2005; LOZANO, 2013). Além disso, há a introdução na rotina das empresas de diretrizes relacionada a sustentabilidade corporativa, como é o caso do Global Reporting Initiative (GRI), ISO 26000 e Pacto Global em que há, também, a abordagem de aspectos relacionados ao tema trabalho (BRUNORO; BOLIS; SZNELWAR, in press).

Apesar de haver, por parte de muitas organizações, o atendimento das exigências mediadas pelas legislações e normas trabalhistas que estabelecem condições mínimas de trabalho, os desafios para entender amplamente a realidade do trabalho, no sentido da ação humana, vão mais além. Um deles seria o caso de adoecimentos na esfera psíquica e o elevado índice de sofrimento patológico no universo corporativo.

Sendo assim, o objetivo desta pesquisa é investigar a relação entre trabalho e sustentabilidade corporativa em empresas brasileiras com a intenção de apreender a percepção sobre esta relação e, em particular, o que seria um trabalho, no sentido da ação humana, em uma perspectiva de sustentabilidade para o indivíduo. Destacam-se também as contribuições provenientes da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho como elemento central desta análise. Como mencionam Haslam e Waterson (2013, p. 343), “há, ao que parece, uma sinergia natural entre este domínio [desenvolvimento sustentável] e a ergonomia, com o objetivo de compreender e otimizar as interações entre sistemas e humanos”.

2. Trabalho e Sustentabilidade Corporativa

Estando a Sustentabilidade Corporativa convergente com os conceitos do desenvolvimento sustentável, primeiramente faz-se necessário destacar os elementos

comuns a este, como, por exemplo, a consideração: de valores e da ética (respeito, cooperação, equilíbrio, centralidade do ser humano); da temporalidade (as ações da geração atual criam ou restringem as oportunidades das próximas gerações); das múltiplas escalas de análise e interdependência (local, regional e global ou indivíduo, organização e sociedade); e das várias dimensões (a ecológica, a social e a econômica); da interdependência e da integração entre esses elementos (ver, por exemplo, Martens (2006) e Gladwin et al. (1995, p. 878).

3. Sendo assim, em linhas gerais, a mudança para uma perspectiva de sustentabilidade está em entender as interdependências, visando identificar com mais clareza as externalidades que porventura estão sendo geradas e, que, de alguma forma, sejam tratadas com ações que lidam com as fontes principais, em detrimento de ações mitigatórias com focos em efeitos considerados colaterais. Conseqüentemente, considera-se relevante identificar se cada ação ou prática (considerada “sustentável”) atua nas fontes principais ou simplesmente no efeito, e também se a mesma considera potenciais externalidades (positivas e negativas) que podem ser geradas, considerando, inclusive, a dimensão temporal.

Considerando as múltiplas escalas de análise, em uma perspectiva de desenvolvimento sustentável e, conseqüentemente, de sustentabilidade corporativa, faz-se necessário projetar sistemas de produção (ou de trabalho) alinhados com os conceitos de sustentabilidade. Como proposto por Docherty et al. (2009), um sistema de trabalho sustentável visa a regeneração dos recursos que ele utiliza – humano, social, material e de recursos naturais – devolvendo-os à sociedade preservados ou melhorados (desenvolvidos), sendo que o desenvolvimento de um tipo de recurso não deve ocorrer às custas da exploração dos outros recursos e, conseqüentemente, tomando medidas de responsabilidade por custos externos (ver também KIRA; EIJNATTEN, 2009).

Em particular, os impactos à saúde estão intimamente relacionados com as mudanças no mundo do trabalho,

ocasionados por novas condições de trabalho devido a mudanças sociais ou organizacionais. Esta realidade exige um maior entendimento, por exemplo, das causas e dos efeitos de questões principalmente estudadas pela ergonomia, e dos fatores psicossociais sobre o stress no trabalho (ILO, 2010, p. 2). Vale ressaltar que técnicas de gestão focadas em redução de custos provocam a intensificação do trabalho e maior nível de estresses, gerando inclusive perdas financeiras – que eram justamente o que seria combatido – por adoecimentos e perda de produtividade (ASKENAZY et al., 2006; GREEN, 2006; WESTGAARD; WINKEL, 2011). Como afirma Moscovitz (1971, p. 213), a saúde do trabalhador deve ser um fim e não o meio de progresso.

Em um sentido mais amplo, saudável pode ser entendido como algo que vai além das questões relacionadas com adoecimentos e acidentes de trabalho, englobando às questões físicas e mentais um apontamento para uma agenda positiva, no sentido de construção, compreendendo o conceito de saúde como a possibilidade de “ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social” (DEJOURS, 1986, p. 4). Relacionar os aspectos organizacionais com questão referentes à saúde torna-se um desafio, principalmente quando onexo causal não se faz tão claro, sendo que isso se agrava quando os distúrbios gerados são de ordem mental, com poucas, ou nenhuma, manifestação física ou possibilidade de mensuração quantitativa (MAENO, 2011).

Partindo de uma visão interdisciplinar (WISNER, 2004), a ergonomia (DANIELLOU, 1996) busca resultados positivos para a organização (e sua evolução) e para as pessoas (os trabalhadores). Em particular, ergonomia da atividade (DANIELLOU; RABARDEL, 2005; DANIELLOU, 2005; WISNER, 1995) atende a esse duplo objetivo, considerando o impacto do conteúdo do trabalho e projeto de trabalho, considerando também a necessidade de regulação do sistema de produção promovido pelo trabalhador (FALZON, 2004), bem

como a saúde como um processo dinâmico (DEJOURS, 2009). Todos esses elementos convergem para a centralidade do ser humano no processo de trabalho. Desta forma, faz-se necessário prover subsídios para a concepção de um trabalho provido de conteúdo, em contraposição ao trabalho alienante (WISNER, 1994, p. 71–74).

Assim, ao prover subsídios para a ação da engenharia e da administração, a atividade humana de trabalho seria considerada como um dos pilares fundamentais de qualquer projeto, e não como a variável de ajustamento para ser tratada quando praticamente tudo já está definido e faltaria apenas encaixar os trabalhadores adequados (ABRAHÃO et al., 2009; GUÉRIN et al., 2001; HUBAULT, 2005; NOULIN, 1992; TERSSAC; MAGGI, 2004).

3. METODOLOGIA E MÉTODOS

Este estudo tem caráter exploratório com o uso da análise comparativa de conteúdo. Para a coleta de dados, foram realizados estudos de caso em 10 organizações (empresas) engajadas em sustentabilidade corporativa, com a intenção de explicitar a percepção sobre a relação trabalho e sustentabilidade e as práticas relacionadas. Os estudos de casos envolveram tanto uma análise de documentos (websites corporativos e relatórios corporativos de sustentabilidade ou similares) quanto de entrevistas semiestruturadas. Com os dados coletados a partir de múltiplas fontes de evidências, as informações foram avaliadas a partir de uma visão indutiva.

Os estudos de caso foram estruturados para verificar a percepção dos entrevistados sobre a relação entre trabalho e sustentabilidade. Em seguida, foi levantando se os elementos da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, em especial, a influência do conteúdo e da organização do trabalho, estão presentes de forma estruturada nas ações de sustentabilidade voltadas para o tema trabalho. Ao final, é apresentada uma discussão quanto às contribuições da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Práticas de sustentabilidade relacionadas ao trabalho

As empresas entrevistadas colocam em um patamar elevado as práticas de sustentabilidade relacionadas ao trabalho. Praticam, além do que elas mesmas tratam como um mínimo necessário (cumprimento às leis e aos direitos humanos / trabalho decente), programas de saúde e segurança; programas de saúde e bem-estar / qualidade de vida, ações na cadeia de suprimentos; ações voltadas para a diversidade, igualdade e atendimento de necessidades especiais; ações de desenvolvimento profissional; utilização de código de conduta e / ou comitê de ética, entre outras ações.

Consideram que os benefícios e as ações devem ser alinhados com o propósito da empresa. De forma geral, salientam que a política de benefícios está relacionada com a dimensão social interna da sustentabilidade, uma vez que esses benefícios não são aleatórios, e devem estar alinhados com o negócio da empresa. Por exemplo, benefícios em educação (tecnológica, financeira ou outro conhecimento) são mais bem estruturados se a empresa considera a geração de conhecimento relevante para o seu negócio; nutrição e bem-estar, se for do setor de alimentos; saúde e segurança se for do setor de processos industriais de alto risco.

Sobre a questão ambiente de trabalho saudável, observam-se as ações de saúde e segurança, principalmente para lidar com as questões físicas do ambiente de trabalho. Quanto às questões psíquicas ou mentais, observam-se as ações de saúde e bem-estar, qualidade de vida, com salas de meditação, aulas de yoga e programas de gerenciamento do estresse, e também os canais de atenção individual.

4.2 Trabalho mais sustentável

Sobre o que seria um trabalho mais sustentável, observa-se a consideração de um trabalho provido de significado,

que o que está sendo realizado faça sentido. Dessa forma, trabalhar deve ser uma ação que seja positiva tanto para empresa quanto para o trabalhador, em uma relação de ganha-ganha, que, se possível, não gere externalidades negativas. *“Quando você tem uma organização que dá importância ao teu desenvolvimento e dá oportunidade para ele, o trabalhador dá tudo, é protagonista”*. *“Sempre tem sofrimento e prazer. O segredo é ter um fio condutor entre o trabalho e qual o sentido que você vai dar a sua vida”*. Surge também centralidade do ser humano, *“a relação entre sustentabilidade e trabalho significa ter foco no ser humano”*, voltado, principalmente, para as relações e a confiança. *“E eu falo com orgulho, eu já trabalhei [em outra empresa] e é muito diferente, que a confiança das pessoas aqui está no cerne da empresa. Quando se tem isso, tudo gira em torno”*. *“A relação interpessoal é mais profunda que qualquer programa sistemático que você vai criar (ex.: pesquisa), é como eu me relaciono com minha equipe ou com meu líder. Relacionamento interpessoal é que pode ou não fazer toda a diferença na empresa”*.

4.3 Importância do trabalho para a sustentabilidade

Considera-se o trabalho (o trabalhador) o protagonista da sustentabilidade. *“O indivíduo é um dos pilares da sustentabilidade”*. Sem ele não há como haver sustentabilidade, uma vez que é com as pessoas que as ações acontecem. *“O que a gente faz? É tudo através das pessoas, através das decisões das pessoas”*.

5. DISCUSSÕES

Se por um lado a análise dos estudos de casos demonstra que as empresas reconhecem a importância da ação humana nos processos organizacionais, sendo o ser humano a peça fundamental para a garantia da sustentabilidade corporativa, devendo, inclusive, o trabalho ser provido de sentido e significado, por outro fica evidente também que: 1) as ações corporativas voltadas para a sustentabilidade focam elementos que não contemplam o trabalho em si e seu conteúdo; 2)

quando há ações no sentido de melhorias, estas são em geral compensatórias ou mitigatórias, focando nos efeitos ao invés das fontes principais; 3) o escopo das ações de sustentabilidade com foco no indivíduo está direcionado para questões com abrangência individual e, no mais das vezes, na liderança direta, com pouca abrangência para escopos mais ampliados, que envolvem, por exemplo, a organização do trabalho e o conteúdo do trabalho.

Há muitas ações relacionadas às condições de trabalho, à saúde e segurança no trabalho, ao desenvolvimento humano e ao bem-estar. Em especial, um tema mencionado nos estudos de caso quanto ao que seria um trabalho sustentável, foi o fato de, no limite, *“fazer sentido”*, *“ter significado”*, devendo ser estabelecido em uma relação ganha-ganha entre o trabalhador e a empresa. Outro ponto de destaque foi a importância de uma visão de saúde integral em todos os sentidos, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho.

A proposta de um trabalho que tenha sentido, em uma dimensão coletiva, perpassa nas abordagens da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, pela construção da saúde, pela realização de si, e pelo desenvolvimento da profissão. Dessa forma, considera-se a centralidade do trabalho um elemento fundamental para a sustentabilidade, entendendo o trabalhador como protagonista da ação e o trabalho como protagonista da produção (SZNELWAR, 2013). Além disso, propõe-se que por meio do conviver no ambiente de trabalho, no verdadeiro respeito nas relações interpessoais no trabalho (solidariedade, confiança e cooperação), a possibilidade, no limite, da construção (ou reconstrução) do viver em sociedade. Ou seja, a força extraordinária do trabalho como fonte do processo civilizatório (DEJOURS, 2012). Mas, para tanto, faz-se necessário assumir a premissa de que é possível transformar o trabalho (SZNELWAR, 2011, p. 15).

6. CONCLUSÃO

Analisando os elementos evidenciados pela ergonomia da atividade e pela psicodinâmica do trabalho, destacam-se as seguintes contribuições para um trabalho em um contexto de sustentabilidade:

- Compreender o trabalho para transformar: mais voltadas para o trabalho para a sustentabilidade, essas disciplinas colaboram para a identificação do conteúdo das novas tarefas, das novas restrições, dos novos impactos para os trabalhadores em situações de trabalho que possuem, por exemplo, premissas, metas e políticas de sustentabilidade.
- Identificar os indutores (as fontes) para o trabalho sustentável: mesclando tanto o trabalho para a sustentabilidade quanto a sustentabilidade do trabalho, essas disciplinas possibilitam identificar as externalidades desconhecidas, especialmente aquelas relacionadas aos aspectos organizacionais que nem sempre são considerados.
- Alinhamento organizacional quanto a questões relacionadas ao trabalho: em uma perspectiva de uma sustentabilidade para o trabalho, por ter foco no trabalho, no sentido da ação, da atividade, nas questões diretamente relacionadas com o trabalho, essas disciplinas podem ajudar a interligar departamentos que influenciam e impactam o trabalho.

De acordo com as abordagens da ergonomia da atividade e da psicodinâmica do trabalho, muitas questões, em especial as relacionadas com o conteúdo e a organização do trabalho, estão intimamente relacionadas com indutores de sustentabilidade. Trabalho em uma perspectiva de sustentabilidade promove a eficiência do processo pelo fato de reconhecer e viabilizar o engajamento das inteligências em todos os níveis da organização, colaborando para ambientes que privilegiem a construção da saúde e o desenvolvimento profissional. As

contribuições estão nos campos das relações humanas (confiança, cooperação, solidariedade, direitos humanos); do desenvolvimento profissional; da construção da saúde (no sentido de sua agenda positiva); e da realização de si, no sentido da emancipação (BRUNORO, 2013)

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHÃO, J. I. et al. **Introdução à Ergonomia: da Prática à Teoria**. São Paulo: Blucher, 2009.
- ASKENAZY, P. et al. **Organisation et intensité 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 emancipação**. 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. **Comprender 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.