

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO -
PPGEP

ANA PAULA ABRAHÃO DE BRITO GODOY

A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO
PÚBLICO: UM ESTUDO TEÓRICO

MONOGRAFIA

PONTA GROSSA

2017

ANA PAULA ABRAHÃO DE BRITO GODOY

**A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO
PÚBLICO: UM ESTUDO TEÓRICO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski

PONTA GROSSA

2017



Ministério da Educação
UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
CAMPUS PONTA GROSSA
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Curso de Especialização em Engenharia de Produção



FOLHA DE APROVAÇÃO

A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO PÚBLICO: um estudo teórico.

por

Ana Paula Abrahão de Brito Godoy

Esta monografia foi apresentada no dia vinte e quatro de março de dois mil e dezessete como requisito parcial para a obtenção do título de ESPECIALISTA EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A candidata foi argüida pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski (UTFPR)
Orientador

Prof. Dr. Gerson Ishikawa (UTFPR)
Membro

Prof. Dr. Cassiano Moro Piekarski (UTFPR)
Membro

Visto do Coordenador:

Prof. Dr. Ariel Orlei Michaloski
Coordenador
UTFPR – Câmpus Ponta Grossa

*A versão assinada pela banca fica depositada na pasta do aluno, no Departamento de Registros Acadêmicos.

Dedico este trabalho à minha família e
amigos.

AGRADECIMENTOS

Há muitos anos a Especialização tão sonhada chega ao fim, agradeço a DEUS, que no momento certo permitiu essa oportunidade. Agradeço a minha família pela paciência e compreensão nos momentos de ausência, aos colegas de turma, que em cada aula, em cada encontro enriqueceram meus conhecimentos, aos professores pela dedicação e, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização desta pesquisa.

RESUMO

GODOY, Ana Paula Abrahão de Brito. **A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO PÚBLICO, UM ESTUDO TEÓRICO**. 2017 27f. Monografia (Especialização em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2017.

As mudanças do mercado vêm atingindo as organizações públicas e privadas. No serviço público nos últimos anos estão sendo implantados sistemas informatizados, como o SEI (Sistema Eletrônico de Informações) e o AFD (Assentamento Funcional Digital). Tais serviços são prestados pela Administração ou por seus delegados, satisfazendo as necessidades dos administrados. Para tanto é necessário que hajam agentes administrativos, que aqui serão estudados os servidores públicos, os quais possuem regras constitucionais e legislação específica que os regem desde sua admissão por concurso público. A eles só é permitido pelo princípio da legalidade realizar o que está expressamente descrito em Lei. Mas não há de se esquecer que estamos tratando de pessoas, de seres humanos, de diferentes saberes e culturas. O estudo do trabalho inicia com a origem da palavra “trabalho”, até os dias atuais onde trabalhadores e servidores conquistaram direitos e melhorias. Trata então do serviço público e do servidor público, na sequência trata da Ergologia, que é uma disciplina de pensamento que busca convocar, para o estudo de situações de trabalho, disciplinas diversas e os saberes que emergem dos trabalhadores. É uma abordagem pluridisciplinar que mobiliza as áreas de Economia, Ergonomia, Psicologia, Linguística, Filosofia, Sociologia e Direito para analisar o universo do trabalho entre outras, tendo como precursor Yves Schwartz, na França, na Universidade de Provence, estuda também a complexa atividade de trabalho humano, o uso de si, o trabalho prescrito e o trabalho real, os saberes investidos e constituídos, o Dispositivo dinâmico de três pólos (DD3P) e Grupo de encontro de Trabalhos (GRT). Finalizando com a possibilidade de aplicação da ergologia no serviço público.

Palavras-chave: Serviço público. Servidor Público. Trabalho. Ergologia

ABSTRACT

GODOY, Ana Paula Abrahão de Brito. **THE POSSIBILITY OF THE APPLICATION OF ERGOLOGY IN THE PUBLIC SERVICE, A THEORETICAL STUDY**. 2017 27f. Monograph (Specialization in [Production Engineering]) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2017.

Market changes are affecting public and private organizations. In the public service in recent years are being implemented computerized systems, such as the Electronic Information System (SEI) and the AFD (Digital Functional Settlement). These services are provided by the Administration or its delegates, satisfying the needs of the administered. To do so, it is necessary that there be administrative agents, that here will be studied the public servants, who have constitutional rules and specific legislation that have governed them since their admission by public tender. They are only allowed by the principle of legality to carry out what is expressly described in Law. But we must not forget that we are dealing with people, human beings, different knowledge and cultures. The study of the work begins with the origin of the word "work", until the present day where workers and servants have won rights and improvements. It then deals with the public service and the public servant, and then deals with Ergology, which is a discipline of thought that seeks to call for the study of work situations, different disciplines and the knowledge that emerge from the workers. It is a multidisciplinary approach that mobilizes Economics, Ergonomics, Psychology, Linguistics, Philosophy, Sociology and Law to analyze the universe of work among others. Its precursor, Yves Schwartz, in France, at the University of Provence, also studies the complex activity Human work, self-use, prescribed work and actual work, the knowledges invested and constituted, the Dynamic Three-Pole Device (DD3P) and Work Group Meeting (GRT). Finishing with the possibility of applying ergology to the public service.

Keywords: Public service. Public server. Job. Ergology

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DESENVOLVIMENTO.....	11
2.1 –O SERVIÇO PÚBLICO E SERVIDOR PÚBLICO.....	11
2.2 - ERGOLOGIA	15
2.3 – A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO PÚBLICO.....	22
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
REFERÊNCIAS.....	25

1 INTRODUÇÃO

A cada dia as mudanças no mercado, vêm atingindo as organizações públicas e privadas, as exigências do mercado estão cada vez maiores para ambas, de tal forma que estas instituições vêm sofrendo profundas transformações em seu modo de gestão.

Nas Organizações Públicas Federais por exemplo, onde o trabalho é realizado, prestado, em sua maioria por servidores públicos, ou seja, cidadãos (elemento humano) que ingressam em determinada organização, por meio de concurso público e são regidos por legislação específica desde o momento que assumem tal posto de trabalho.

BERGUE (2010), fala da importância de sensibilização sobre o elemento humano e sua relação com a organização pública moldada por especificações onde o possível desconhecimento de tais regras e legislação pode implicar em grandes prejuízos à gestão e ao próprio servidor.

RODRIGUES (2010, p.03), afirma que: “a principal diferença entre o público e o privado é que enquanto esse pode fazer tudo o que não é vedado em Lei, o primeiro só pode fazer o que a Lei expressamente permite”.

O objetivo geral do trabalho é estudar a ergologia e o serviço público. O objetivo específico é elaborar um estudo sobre a situação do trabalho do servidor público, da situação de trabalho do ponto de vista ergológico.

Serão abordados, através de revisão de literatura, realizado através de pesquisas em artigos publicados em revistas, congressos e na internet, conceitos e definições sobre servidores públicos civis da União englobando neste tópico a legislação pertinente ao assunto, para então abordar a metodologia ergológica, disciplina de pensamento de estudo sobre o trabalho, que é pluridisciplinar. E por fim a possibilidade de aplicação da Ergologia no serviço público.

BRITO (2006), cita SCHWARTZ (2004, p. 155) diz que:

a disciplina ergológica tem suas origens na experiência pluridisciplinar e pluriprofissional iniciada na Universidade de Provence – França no final da década de 1970, tendo como seu principal mentor o filósofo e professor Yves Schwartz. Naquele contexto, configurava-se um desafio político-epistemológico buscar responder aos questionamentos feitos pelos operários ao modelo taylorista-fordista de organização do trabalho e gestão da produção. Em torno dessa demanda, reuniram-se pesquisadores de

vários campos do saber: Filosofia, Lingüística, Sociologia, Ergonomia, Economia, em colaboração com trabalhadores assalariados, que se defrontavam com novas questões postas pelas estratégias de racionalização do trabalho.

Justifica-se tal pesquisa pela relevância de todo cidadão ter conhecimento de tais conceitos, dando a devida importância ao servidor público (e esse a seus pares), como “elemento humano” que está desenvolvendo seu trabalho prescrito e o real, dentro da Organização Pública. Havendo pouco estudo nessa seara até o momento, sendo de grande valia pois demonstrará benefícios ao servidor e ao serviço público, inicialmente sugerindo-se a aplicação da ferramenta “Dispositivo dinâmico de três pólos (DD3P)”, que mais adiante será explicada no tópico 2.3- a possibilidade de aplicação da ergologia no serviço público.

A complexidade da atividade de trabalho humana como nos ensina Trinquet (2010), quando aborda o conjunto de problemas que a constitui: a formação profissional, a prevenção dos riscos profissionais, a gestão dos homens, a gestão econômica, etc.

Tratando-se de Especialização em Engenharia de Produção, uma das funções do Engenheiro de Produção, segundo o Guia do Estudante: “O engenheiro de produção é fundamental em empreendimentos de quase todos os setores. Cabe a ele gerenciar os recursos humanos, financeiros e materiais de uma empresa a fim de elevar sua produtividade e rentabilidade”.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 – O SERVIÇO PÚBLICO E SERVIDOR PÚBLICO

Serviço público, conceitua-se como todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais, ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado. (MEIRELES, 1995 p.294)

Segundo Hely Lopes Meireles (1995),

“os servidores públicos constituem subespécie dos agentes públicos administrativos, categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviço à Administração e a ela vinculados por relações profissionais, em razão de investidura em cargos ou funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária.”

A LEI Nº 8.027, de 12 de abril 1990, que dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, diz que: Art. 1º Para os efeitos desta lei, servidor público é a pessoa legalmente investida em cargo ou em emprego público na administração direta, nas autarquias ou nas fundações públicas.

A Lei que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais é a Lei no 8.112¹, de 11 de dezembro de 1990, a qual já foi modificada por outras leis (Lei nº 12.702, de 2012, Lei nº 12.855, de 2013 e até o momento Lei nº 13.135, de 2015). Segundo Hely Lopes Meireles (1995), tal regime “pressupõe preceitos sobre ingresso no serviço, forma e limites de renumeração, deveres e direitos, planos de carreira, investidura em cargos em comissões e funções de confiança.

Na Constituição Federal de 1988, no Capítulo VII DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Na Seção I, trata das disposições gerais, nos artigos 37 e 38 que dispõe sobre princípios, modo de acessibilidade, investidura, remuneração, da possibilidade ou não de acúmulo de cargos, etc... Já na Seção II trata dos servidores públicos, no

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm

artigo 39, trata da instituição do conselho de política da Administração e remuneração de pessoal, no artigo 40 trata do regime de previdência, e no artigo 41, trata das regras para estabilidade. Na seção III, trata Dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, e a seção IV trata das Regiões, onde a União poderá articular suas ações para diminuir as desigualdades.

Em 2006, ficou instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, pelo Decreto nº 5.707², de 23 de fevereiro de 2006. a ser implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112³, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

De acordo com o Guia da Gestão da Capacitação por Competências⁴ do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, essa Política tem como premissa a adequação entre competências requeridas dos servidores àquelas necessárias ao alcance dos objetivos e resultados pretendidos pelas instituições e estabelece o modelo de gestão por competências como instrumento para a gestão da capacitação.

O art. 2º do referido Decreto nos diz que:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, entende-se por:

I - capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais;

II - gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição; e [...].

A ENAP – Escola Nacional de Administração Pública⁵ é uma escola de governo, do Poder Executivo Federal, que oferece formação e aperfeiçoamento em Administração Pública a servidores públicos federais. Possui vários cursos e materiais. Em seu caderno de número 37, de que trata sobre “Estudos em Gestão de Pessoas no Serviço Público” consta que:

² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm

³ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm

⁴ http://www.gespublica.gov.br/sites/default/files/documentos/guia-gestao-da-capacitacao-por-competencias_2.pdf

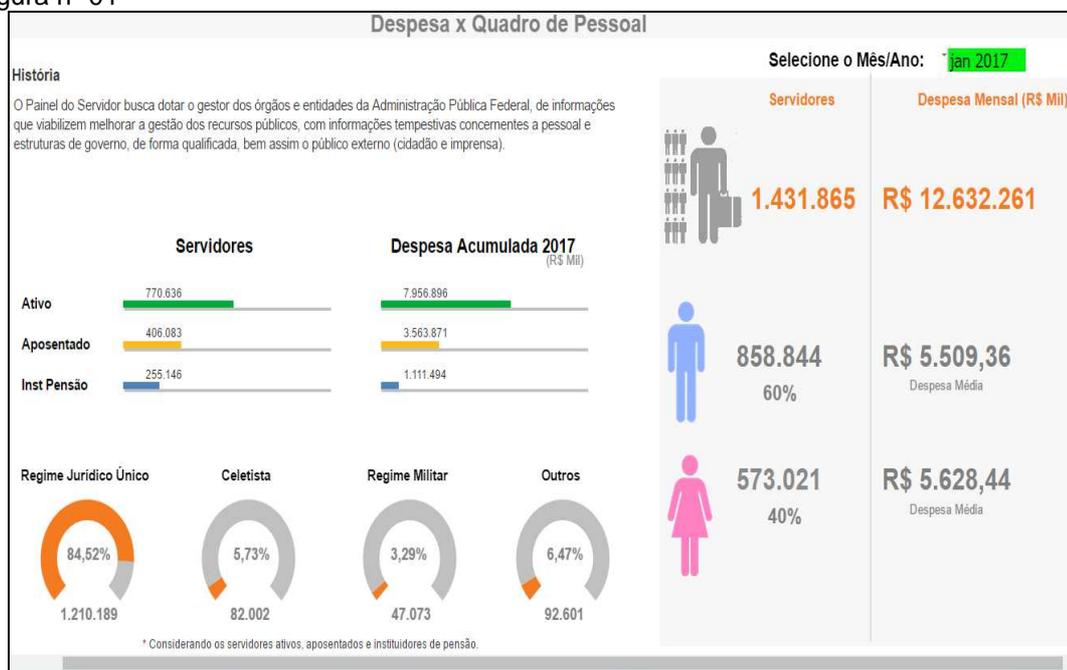
⁵ <http://www.enap.gov.br/web/pt-br> > acesso em março/2017.

“O desenvolvimento de novas práticas de gestão de pessoas possui como objetivo promover a eficiência e a transparência dos gastos com pessoal e a melhoria do seu desempenho para a atuação mais efetiva do setor público. Para tanto, deve ser operada uma mudança cultural e institucional na qual a gestão de pessoas seja vista como responsabilidade de todos os gestores da organização e que as unidades de recursos humanos passem a atuar não somente com foco no controle de pessoal e em procedimentos administrativos, mas sejam capazes de desenvolver processos focados em resultados e de fornecer o suporte necessário para que a organização possa alinhar o perfil e as competências dos servidores às estratégias organizacionais e aos objetivos de governo.”

No sítio www.servidor.gov.br, há disponibilidade de muitas informações sobre os servidores públicos em geral, historicamente o “Painel do Servidor busca dotar o gestor dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, de informações que viabilizem melhorar a gestão dos recursos públicos, com informações tempestivas concernentes a pessoal e estruturas de governo, de forma qualificada, bem assim o público externo (cidadão e imprensa)”, como demonstra a Figura 1, demonstrando quantos servidores ativos e aposentado, pensionistas, a despesa, entre outras informações que não são o foco desse trabalho.

Diante desse universo de pessoas, as quais fazem uso de si, por si e pelos outros demonstra-se a importância do estudo aqui apresentado.

Figura nº 01



Fonte: Painel do Servidor⁶

Diante do exposto passamos a estudar a Ergologia, uma disciplina de pensamento, metodologia pluridisciplinar sobre o estudo do trabalho.

2.2 – ERGOLOGIA

Hermes Cramacon⁷, escreve sobre a importância de se saber a origem da palavra trabalho: “A expressão se origina do termo latim *tripalium*, instrumento de tortura utilizado na antiga Roma...possuía naquela época conotação de tortura e, conseqüentemente de escravidão”.

Ainda o mesmo autor, após a decadência do Império Romano, predominou na Europa durante a Idade Média o feudalismo, logo após, ainda nesse período surgiram as corporações de ofício. Já no século XVIII, com a descoberta da máquina a vapor, deu-se início a Revolução Industrial. Nesse período os trabalhadores viviam em condições terríveis (homens, mulheres e crianças).

Historicamente, para chegarmos ao que é o trabalho hoje, passamos por vários períodos. O trabalhador, aqui chamado de servidor público, tendo seus direitos protegidos, as condições de trabalho melhoradas muito foi caminhado, muitas greves, muitos acordos, principalmente na seara privada que acabou por alcançar a seara pública.

BERG (2010 p.43 a 45), quando trata dos agentes públicos e a organização do trabalho,

“relata a incidência das pessoas sobre o processo produtivo (métodos, equipamentos e insumos de produção) resulta no trabalho. Esse resultado da atividade humana no ambiente organizacional, por sua vez, é responsável pela adição de valor aos produtos gerados pelo Estado (bens ou serviços públicos).

Quando a Lei 11.784, de 22 de setembro de 2008⁸, por exemplo, refere em seu artigo 142 está pressupondo a perspectiva da adição de valor por parte do servidor.

BERG (2010) retrata que de forma geral o trabalho tem sido tomado como objeto de análise de diversos estudiosos, como Adam Smith, Frederick Wislow Taylor, Henry Ford, Max Weber, há ainda tantos outros estudiosos.

O trabalho algo cotidiano, que para muitas pessoas é simplesmente feito, realizado, simplesmente o meio de subsistir, de obter renda para a sobrevivência, ao menos possuem conhecimento da dimensão e da complexidade que alcança dentro de uma organização pública ou privada, passando pela produção de bens e

⁷ Hermes Cramacom responsável pela disciplina de Direito do Trabalho Individual e Coletivo.

⁸ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm

serviços, pela limpeza e higiene dos locais da organização, pelo lucro na iniciativa privada, pela eficiência nas organizações públicas, pelo estudo do comportamento humano, pela subjetividade, passando por todos os níveis hierárquicos.

No dicionário, ergologia é uma disciplina de pensamento que busca convocar, para o estudo de situações de trabalho, disciplinas diversas e os saberes que emergem dos trabalhadores . É uma abordagem pluridisciplinar que mobiliza as áreas de Economia, Ergonomia, Psicologia, Linguística, Filosofia, Sociologia e Direito para analisar o universo do trabalho.

SCHWARTZ (2000) ensina que:

“para explorar o campo da subjetividade seria necessário inicialmente distanciar-se das necessidades e dos problemas imemoráveis que a humanidade colocou a si mesma através da produção social. O drama pessoal, a elaboração de “identificações”, a aprendizagem marcada de simbolismo sendo operados à parte destas situações sociais, as quais para a subjetividade a consequência não seria boa. Porque o sujeito não faria senão negociar com ou reagir ao trabalho sem ser convocado por ele como momento de sua história, a atividade industriosa não exprimiria senão parcialmente os traços de sua presença.

Yves Schwartz (2006), precursor da ergologia, em entrevista para a Revista Reflexão e Ação, “discute alguns dos principais conceitos da perspectiva ergológica, além de apontar aspectos históricos e teórico-metodológicos relacionados à emergência desta perspectiva na França dos anos 80”; relata que existem muitos contextos, em particular o contexto socioeconômico das mudanças do trabalho nos anos 80 na Europa, onde houve declínio do Taylorismo⁹, mudanças do trabalho e da sociedade.

Schwartz (2006) coloca que com professores e pesquisadores surgiu a questão: “é verdade que muitas coisas estão mudando no mundo econômico, do trabalho e social, mas o que está realmente mudando? Será que sabemos suficientemente bem o que está mudando?”. E a partir da discussão das mudanças do trabalho, surgiu a seguinte questão: “o que é o trabalho?””

⁹ sistema de organização do trabalho concebido pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, com o qual se pretende alcançar o máximo de produção e rendimento com o mínimo de tempo e de esforço. Disponível em: https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=taylorismo+significado&*> Acesso em março/2017.

Comenta ainda: “Éramos um grupo pequeno de pessoas¹⁰, e tivemos o sentimento de que era preciso construir um acesso mais profundo e mais rigoroso ao mundo do trabalho, ao que era trabalhar, para avaliar exatamente o que estava mesmo se transformando. Porque ao avaliar a transformação em curso, podia-se concluir coisas graves sobre as competências, a cultura do mundo do trabalho, a obsolescência e o adoecimento. Tudo isso ultrapassava o contexto acadêmico, e nos parecia que a cultura universitária não estava pronta, não era adequada para responder a essa questão. Para avaliar o que está mudando, temos que nos aproximar do trabalho de uma maneira mais simples, diferente da forma como o mundo acadêmico costuma se aproximar.”

Em resposta a outros questionamentos, explica que “toda essa experimentação começou por um estágio que se chama, na França, 'formação contínua, com trabalhadores da própria região de Provence Côte d'Azur, uma microscópica experiência de trabalhar com eles sobre seu próprio trabalho. Comenta que eram trabalhadores de serviço, e que nessa época ainda não falavam de ergologia. Tal expressão foi utilizada em 1995 ou 1997. Intuíam sobre a complexidade da atividade de trabalho. Precisavam de aportes teóricos para levar aos trabalhadores, buscaram na Ergonomia em vários estudiosos. [...] A ergologia conseguiu juntar a história do conceito de atividade, de um lado, com os ergonomistas e, de outro, com a herança da filosofia da vida de Georges Canguilhem. Fala ainda sobre [...] “o conceito de 'atividade industrial'. Para resumir, quero dizer que qualquer atividade industrial envolve sempre algo como um 'debate de normas'. Através dessa noção, podemos registrar uma ampliação da diferença entre o 'trabalho prescrito' e o 'trabalho real', considerando a formulação dos ergonomistas.”

HOLZ E BIANCO (2014) explicam que o foco de análise privilegia o ponto de vista do trabalhador, sua concepção a respeito deste passa a ser central e é elaborada tendo por base o conceito de “corpo-si”.

O Corpo-si – para DURRIVE E SCHWARTZ (2008)

“O trabalho não existe sem alguém que trabalha. É difícil nomear este sujeito porque isso subentenderia que ele se encontraria bem delimitado, definido. Ora, se a atividade é efetivamente conduzida por alguém em carne e osso, – ela inscreve-se em funcionamentos neuro-sensitivos de tal forma

¹⁰ Nas notas da entrevista cita que os professores envolvidos eram além de Schwartz, o linguísta Daniel Falta e o sociólogo Bernard Vuillon. De fora, destaca-se o ergonomista Jaques Duraffourg.

complexos que não se consegue dar a volta – esta atividade tem, além disso, prolongamentos que ultrapassam a pessoa física. São solicitados e mesmo incorporados, inscritos no corpo: o social, o psíquico, o institucional, as normas e os valores [do contexto e retrabalhados], a relação às instalações e aos produtos, aos tempos, aos homens, aos níveis de racionalidade, etc.... Este alguém que trabalha – este centro de arbitragens que governa a atividade – pode assim ser designado corpo-si ou corpo-pessoa”.

Ainda citando Holz e Bianco (2014), o corpo-si é o árbitro e gestor dessas variabilidades que o impulsionam a escolher entre trabalhar "por si" ou "pelos outros", gerindo, assim, seu trabalho.

Em relação ao uso de si, DURRIVE e SCHWARTZ (2008) descrevem como “ todo o trabalho, porque é o lugar de um problema, apela um uso de si. Isto quer dizer que não há simples execução mas uso, convocação de um indivíduo singular com capacidades bem mais amplas que as enumeradas pela tarefa. Trabalhar coloca em tensão o uso de si requerido pelos outros e o uso de si consentido e comprometido por si mesmo”.

Os mesmos autores abordam a Dramática de uso de si, “ na origem, um drama – individual ou coletivo – tem lugar quando ocorrem acontecimentos, que quebram os ritmos das sequências habituais, antecipáveis, da vida. Daí a necessidade de reagir, no sentido de: tratar esses acontecimentos, “fazer uso de si”. Ao mesmo tempo, isto produz novos acontecimentos, por conseguinte, transforma a relação com o meio e entre as pessoas.

A situação é então matriz de variabilidade, matriz de história porque engendra outros possíveis em razão das escolhas a fazer (micro-escolhas) para tratar os acontecimentos. A atividade aparece então como uma tensão, uma dramática.

TRINQUET (2010) descreve a confusão entre trabalho e atividade do trabalho, onde atividade é a atividade interior, o que realmente se realiza.

Trinquet, diz que “ na Ergologia, nós nomeamos essa situação de: debate de normas e transgressões, o que normalmente resulta em renormalizações”. Continua afirmando que “há interesse pelo trabalho e não pela atividade, sempre a descrição do trabalho, da tarefa, ao falar da atividade, entra em sua intimidade, em sua atividade interior.”

O autor ainda descreve a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, “o que caracteriza a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado é o fato de o trabalho ser, por definição, imprevisível, isso quer dizer que ele não pode

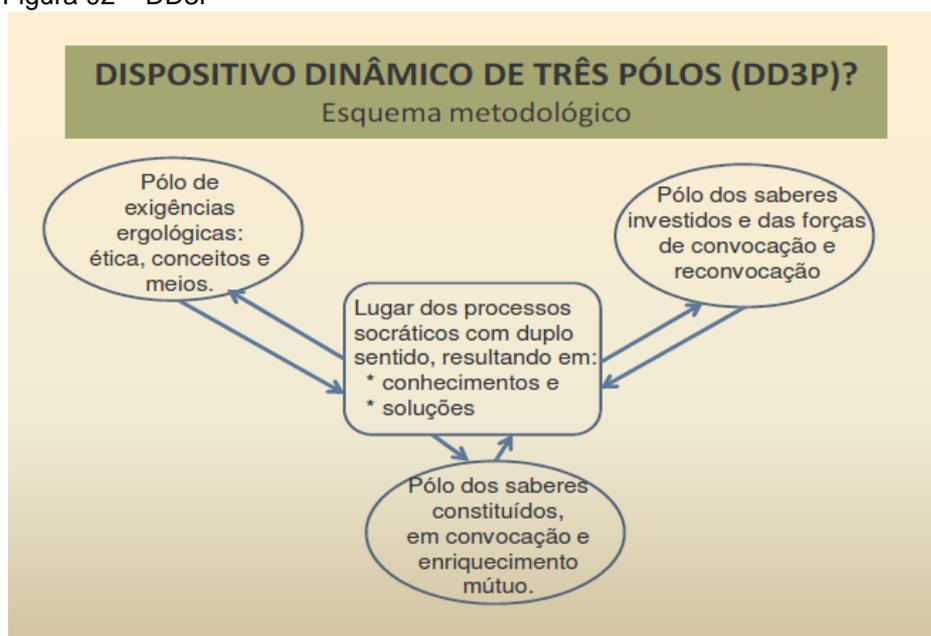
ser previsto. Tanto do ponto de vista da experiência quanto da teoria, a única certeza confiável é que sempre existirá uma distância entre o trabalho prescrito e o praticado, por mínima que seja”.

A questão do saber investido e constituído, é abordado pelo autor, que toda a atividade de trabalho coloca-se em prática o saber pessoal. O saber investido – que é o verdadeiro saber (saber das experiências) – é complementar ao saber constituído (aprendido, acadêmico).

DURRIVE E SCHWARTZ (2008), abordam o Dispositivo Dinâmico a três Pólos (DD3P), “tendo em conta que estamos num mundo que transformamos continuamente pela atividade, o regime de produção de conhecimentos tem tanto necessidade dos saberes investidos nesta atividade [e produzidos a diversos graus de aderência] como de saberes organizacionais, acadêmicos, disciplinares – que são já providos de uma forma de codificação. Ora, o diálogo destes dois pólos não se pode fazer frontalmente. Ele supõe uma disponibilidade – que não é natural – dos parceiros que operam provisoriamente e tendencialmente nos dois pólos. É necessário que emergja então um terceiro pólo a fim de fazer trabalhar os dois primeiros de modo cooperativo [humildade e rigor na referência ao saber], de maneira a produzir um saber inédito a propósito da atividade humana.

TRINQUET(2010), esquematiza o Dispositivo Dinâmico a três Pólos (DD3P), como na Figura 02.

Figura 02 – DD3P



Fonte: Pierre Trinquet (2010)

Na metodologia ergológica, ainda há os GRT's – são Grupos de Encontro de Trabalho, que segundo TRINQUET (2010):

[...] os GRT's consistem em uma prática da metodologia de DD3P, visando responder a uma demanda precisa de busca de soluções a um problema idêntico e definido por um conjunto de indivíduos.

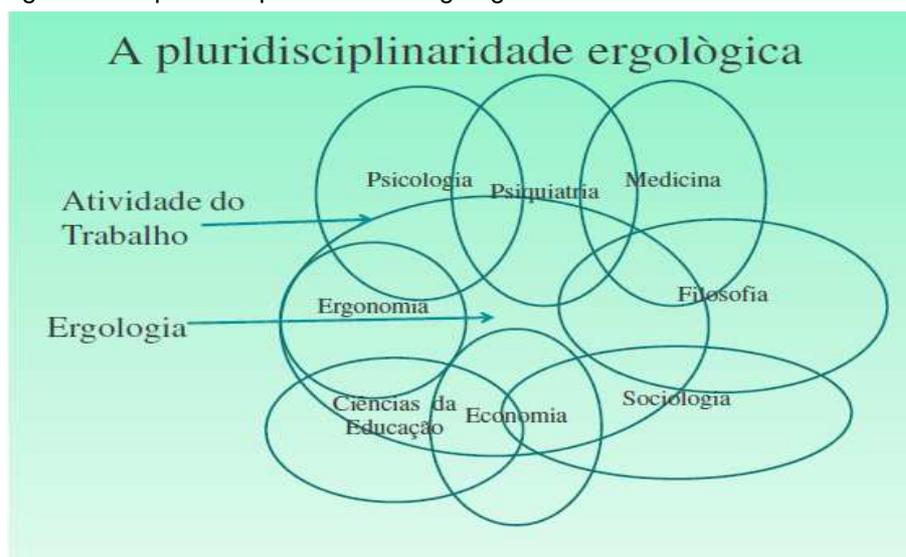
Trata-se de grupos, cujo intuito é alcançar soluções e não somente discussões. É essa busca de soluções relevantes em relação a um problema, que envolve todos os participantes, que pode resultar em um consenso indispensável. Na prática, comumente, chega-se a um acordo sobre uma solução quando ela se mostra pertinente e realizável para todos os interessados.

Vale ressaltar, entretanto, que o objeto desses GRT's não é colocar todos os protagonistas de acordo em relação a tudo; o que seria utópico. Mas, somente os colocar de acordo em relação as soluções práticas de um problema em que todos estão implicados.

Um GRT pode ser constituído para responder a todos os problemas encontrados no âmbito de uma empresa e/ou de uma coletividade, tais como: problemas de pesquisa e/ou de estudos, de formação, de gestão, de prevenção de riscos do trabalho, de busca de eficiência/ eficácia (eficácia é definida como eficiência em médio prazo), melhoria das condições de trabalho, etc.[...]

Pierre Trinquet mostra como na Figura 03, que a ergologia, é um método pluridisciplinar inovador, permite abordar, com pertinência, a complexidade intrínseca da atividade humana do trabalho. Continua ainda que o intuito de considerar o trabalho real e o prescrito, convém colocar em dialética os saberes elaborados pelas disciplinas científicas concernentes (saberes constituídos) com os saberes adquiridos (saberes investidos).

Figura 03- A pluridisciplinariedade Ergológica



Fonte: Pierre Trinquet (2010)¹¹

¹¹ Trinquet, P. Trabalho e Educação: o método ergológico. **Revista HISTEDBR on line, Campinas**, número especial, p.93-113, ago.2010 disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/38e/art07_38e.pdf acesso em 01/03/2017.

Triquet, concretiza o objetivo e o método da Ergologia, onde diz que consiste em um estudo de toda atividade humana e, mais notadamente, na atividade humana do trabalho, assim:

“Objetivo: Conhecer melhor a realidade complexa de nossa atividade laboriosa. Quer dizer, analisar sob quais condições ela se realiza efetivamente, o que permite organizá-la melhor e, portanto, torná-la mais eficaz e rentável, tanto em seus aspectos econômicos quanto sociais e humanos, sem ter de forçar a sua intensidade e/ou sua cadência. Diante dessa postura, como conceber uma metodologia de pesquisa em um domínio ligado ao trabalho que não leve em consideração a sua complexidade intrínseca e a necessidade de abordá-lo de uma maneira pluridisciplinar?”

Método: Colocar em diálogo a pluridisciplinaridade dialética dos saberes eruditos e dos saberes de experiência. Ou, dito conforme noções ergológicas: a prática dos processos socráticos em duplo sentido, entre os saberes constituídos e os saberes investidos, organizados no seio de um dispositivo dinâmico de três pólos.

HOLZ E BIANCO (2014), quando falam sobre possíveis consequências para práticas administrativas “uma vez que o aporte teórico-conceitual da abordagem ergológica leva a repensar diversos pressupostos enraizados na lógica administrativa clássica, ele convida em especial a revisitar as práticas de Gestão de Pessoas. Nesse sentido, o principal impacto da Ergologia para as práticas administrativas consiste em evidenciar algo notório a que Schwartz (2000b)¹² chama atenção: a necessidade de se pensar o trabalho não por meio de "grades", "modelos", "comportamentos", "lógicas sociais" e outros signos socialmente denotados e conotados, uma vez que uma dimensão de potencialidades alternativas habita o estado das coisas e deve ser vista em potência, mesmo que infinitesimal. Em outros termos, o trabalho como uso de si por si e pelos outros, como um modo de enfrentamento de situações em parte sempre inantecipáveis, é o que em grande medida garante seu desenrolar eficaz e eficiente ante as variabilidades e imprevistos que sempre vêm perturbá-lo no ato real.”

¹² SCHWARTZ, Yves. Trabalho e uso de si. In: Pró-Posições. Campinas, v.11, n. 2 (32), p.34-50, 2000

2.3 – A POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DA ERGOLOGIA NO SERVIÇO PÚBLICO

Com a constante transformação do trabalho no serviço público, e nos últimos anos com o início da implantação de sistemas informatizados (como o SEI e AFD)¹³, o uso dos servidores por si e pelos outros, deve-se aumentar a atenção de quem vivencia a atividade no dia a dia, podendo-se aplicar a Ergologia.

BRITO (2004) é citado por Holz e Bianco, quando tratam a “análise ergológica do trabalho humano segue quatro pressupostos, resumidos por Brito: pensar o geral e o específico, segundo a dialética entre o universal e o singular; visar à articulação entre as diversas disciplinas e, sobretudo, à interrogação sobre seus saberes; encontrar em todas as atividades situadas as normas antecedentes e as variabilidades, as normas que se impõem e as normas que se instauram; promover um regime de produção de saberes sobre o humano, pois o encontro sempre histórico entre os dois saberes (científicos e práticos) não pode ser antecipado, é sempre uma descoberta.

HOLZ E BIANCO (2014), a perspectiva ergológica busca revelar exatamente o que escapa à instrumentalização e situar aí a potencialidade responsável pela eficácia e eficiência diante da impossibilidade de antecipação completa do real.

Os mesmos autores, abordando o o DD3P que:

“constitui-se tendo por base o confronto e a acareação entre saberes técnicos e científicos (polo I) com as experiências e os saberes imanentes às atividades (polo II), em que se situam forças de convocação e reconvocação para o retrabalho desses saberes. Tal acareação é realizada sob o olhar de uma exigência filosófica (polo III) capaz de provocar a interfecundação entre os dois primeiros polos e de renovar os saberes formais e disciplinares rumo à transformação dos meios de vida, numa

¹³ SEI- O Sistema Eletrônico de Informações (SEI), desenvolvido pelo Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), é um sistema de gestão de processos e documentos arquivísticos eletrônicos, com interface amigável e práticas inovadoras de trabalho. Uma das suas principais características é a libertação do papel como suporte físico para documentos institucionais e o compartilhamento o conhecimento com atualização e comunicação de novos eventos em tempo real. < http://www.defesa.gov.br/arquivos/sei/manual_usuario_sei.pdf> acesso março 2017

AFD - Assentamento Funcional Digital é um dossiê em mídia digital, composto por funcionais, digitais ou digitalizados, considerado fonte primária das informações dos servidores vinculados aos órgãos do SIPEC.< <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/assentamento-funcional-digital>> acesso março 2017

postura ética e reflexiva (BRITO e ARANHA, 2011; BOTECHIA e ATHAYDE, 2007; SCHWARTZ, 2002; SCHWARTZ, DUC e DURRIVE, 2010b; SOUZA e BIANCO, 2007; TRINQUET, 2010).”

Continuam, explicando que o exercício ou ofício da Ergologia consiste, portanto, em um constante movimento de confrontação dos saberes científicos acumulados com os saberes em devir na atividade, visando seu retrabalho e sua contextualização por intermédio da validação ou interpelação epistemológica e ética, renovando indefinidamente o saber, uma vez que o triângulo saberes/valores/atividade ao qual são remetidos os conceitos acumulados não cessa de renormalizar.

No setor público nem sempre o trabalho é iniciado e finalizado pelo mesmo servidor, tendo culturas e sabers diferenciados.

3- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco do trabalho aqui desenvolvido foi o estudo da possibilidade da aplicação da ergologia no serviço público, o qual é realizado por servidores públicos os quais são regidos por legislação própria e princípios constitucionais, como o da legalidade onde os mesmos só podem fazer o que está expressamente descrito na Lei, tais servidores estão em postos de trabalho, são impessoais quanto ao posto de trabalho (vaga).

Diante de toda a pesquisa realizada, pode-se verificar que a metodologia por sua pluridisciplinariedade como bem ensina Trinquet, pode ser aplicada no serviço público pois, favorecerá a qualidade do trabalho, a eficiência e a eficácia do trabalho, a saúde dos servidores, que são pessoas, que desenvolvem sua atividade de trabalho, tendo essas atividades prescritas, mas que nem sempre coadunam com o real, pois o trabalho é algo que está sempre em movimento e geralmente as atividades são iniciadas por um servidor e finalizadas por outro, nem sempre tendo conhecimento do desfecho de tal trabalho. Tais servidores possuem conhecimentos e até mesmo culturas diferentes.

É necessário a modificação do modelo de gestão de um modo geral, no Brasil, na seara federal, já é tratado como Gestão de Pessoas e não simplesmente Recursos Humanos, desenvolvendo apenas atividades burocráticas.

Há a preocupação com a formação continuada, com a saúde dos servidores, com a realização periódica de laudos ambientais e exames, o recebimento em pecúnia de ajuda de custo para pagamento de Plano de saúde, dando maior segurança ao servidor.

REFERÊNCIAS

BERGUE, S. T. **Comportamento Organizacional** – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em 27/02/2017.

BRASIL. **LEI Nº 8.027, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8027.htm> Acesso em 27/02/2017.

BRASIL. **LEI Nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**, Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em 27/02/2017.

BRASIL. **DECRETO Nº 5.707, DE 23 de fevereiro de 2006**. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm> Acesso em 27/02/2017.

BRASIL. **LEI Nº 11.784, DE 22 DE SETEMBRO DE 2008**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11784.htm> Acesso em março 2017.

BRITO, J. E. **Reflexões epistemológicas sobre a ergologia. Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação – FaE/UFMG**. In: 29ª Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação, Minas Gerais, 2006 Disponível em: < <http://29reuniao.anped.org.br/trabalhos/posteres/GT09-1830--Int.pdf>> Acesso em fevereiro 2017

Cadernos ENAP(Escola Nacional de Administração Pública), nº 3. **Estudos em gestão pessoas no serviço público**. Brasília: ENAP, 2014. 142 p. Disponível em: < <http://antigo.enap.gov.br/images//caderno37%20estudos%20em%20gest%C3%A3o%20de%20pessoas%20no%20servi%C3%A7o%20p%C3%ABlico.pdf>> Acesso em fevereiro 2017

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em março/2017

Dicioário Informal. Disponível em: <<http://www.dicionarioinformal.com.br/significado/ergologia/4888/>> Acesso em fevereiro/2017

DURRIVE L.; SCHWARTZ, Y. **Revisões temáticas: glossário da Ergologia.** Laboreal, v. 4, n. 1, p. 23-28, 2008. Disponível em: < http://laboreal.up.pt/files/editions/2008_07/laboreal_2008_07_pt.pdf.> acesso em março/2017.

FONTANA, R.T. **Ergologia: uma proposta metodológica para investigações sobrea atividade docente** In: III Congresso Internacional de Educação Científica e Tecnológica – III CIECITEC, 2015, Uruguai. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI). Disponível em: <<http://www.santoangelo.uri.br/ciecitec/anaisciecitec/2015/home.htm> e www.santoangelo.uri.br/anais/ciecitec/2015/resumos/comunicacao/714.docx> Acesso em fevereiro/2017.

GARCIA, W. **Super-revisão:OAB – Doutrina Completa** – Indaiatuba : Editora Foco, 2013.

GUIA DO ESTUDANTE; Engenharia de Produção. 21 maio 2012, Atualizado em 13 out 2016. Disponível em: <<http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/engenharia-de-producao/>> Acesso em março 2017

GOOGLE TRADUTOR Disponível em:< <https://translate.google.com.br/?hl=pt-BR> > acesso em março/2017

HOLZ. E. B.; BIANCO M. F. **Ergologia: uma abordagem possível para os estudos organizacionais sobre trabalho** – Cad. EBAPE.BR, v.12, Edição Especial, artigo 6, Rio de Janeiro, Ago.2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512014000700008> Acesso em 07/2016.

MEIRELES, H.L. **Direito Administrativo Brasileiro** – 20ª ed. atualizada São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 1995

PAINEL DO SERVIDOR <Disponível em:
<<http://paineldoservidor.planejamento.gov.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Boletim%20Estatistico%20de%20Pessoal.qvw&host=Local&anonymous=true>> Acesso em março/2017.

RIBEIRO JUNIOR, E. H. **Modelo para formação de trabalhos acadêmicos da UTFPR**. Ponta Grossa, 2011. (Apostila).

RODRIGUES, A.B.C. **As transformações do serviço público sob o olhar da ergologia**. Disponível em: <
http://www.portalanpedsul.com.br/admin/uploads/2010/Educacao_e_Trabalho/Trabalho/01_07_52_AS_TRANSFORMACOES_NO_SERVICO_PUBLICO_SOB_O_OLHAR_DA_ERGOLOGIA.PDF> acesso em março/2017.

SCHWARTZ, Y. Trabalho e uso de si. In: Pró-Posições. Campinas, v.11, n. 2 (32), p.34-50, 2000. Disponível em
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462006000200015> acesso em março/2017.

SCHWARTZ, Y. Histórico e conceitos da ergologia: entrevista com Yves Schwartz. Revista Reflexão & Ação, vol. 21, n. 1, p. 327-340, 2013. Disponível em: <
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462006000200015> acesso em março/2017.

TRINQUET, P. Trabalho e Educação: O método ergológico. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas (SP), número especial. P. 93-113, ago.2010. Disponível em: <
http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/38e/art07_38e.pdf> acesso em fevereiro/2017.