



Ação Ergonômica
Revista Brasileira de Ergonomia

ação ergonômica volume 12, número 2

ERGONOMIA E FORMAÇÃO NOS LOCAIS DE TRABALHO: UM ENCONTRO POSSÍVEL?

Vicente Nepomuceno

Professor de Eng. de Produção na Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro - UNIRIO; Doutorando no Programa de Pós Graduação em Eng. de Produção da Universidade Federal Fluminense - UFF

Email: vicente.nepomuceno@gmail.com

Denise Alvarez

Professora do Depto e do Programa de Eng. de Produção da Universidade Federal Fluminense - UFF

Email: alvarez.dena@gmail.com

Fernanda Araujo

Professora de Eng. de Produção no Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suco da Fonseca – CEFET/RJ, UnED Nova Iguaçu; Doutoranda no Programa de Pós Graduação em Eng. de Produção da UFF

Email: fernanda.s.araujo@gmail.com

Marcelo Figueiredo

Professor do Depto de Eng. de Produção da Universidade Federal Fluminense – UFF

Email: marceloparada@uol.com.br

Resumo: Neste artigo apresentamos uma revisão bibliográfica sobre as produções acadêmicas recentes no campo de encontro entre a ergonomia e a formação. O objetivo é identificar, a partir do referencial teórico-metodológico acumulado, algumas possibilidades de atuação dentro deste campo, além de apontar para alguns temas de interesse para futuras pesquisas e intervenções. Primeiramente serão apresentados alguns dos possíveis domínios de ocorrência do encontro entre ergonomia e formação. Em seguida faremos uma breve retrospectiva histórica deste campo, para, no terceiro tópico do artigo, identificar aqueles que consideramos como principais referenciais teórico-metodológicos. Ao final serão apresentadas as temáticas mais recorrentes em pesquisa e intervenção encontradas nas diferentes experiências analisadas.

Palavras-chave: Ergonomia, Produções acadêmicas teórico – metodológico.

Abstract: In this article we present a literature review on recent academic productions in the field of ergonomics and training. The objective is to identify, from the accumulated theoretical-methodological framework, some possibilities of action within this field, in addition to pointing to some topics of interest for future research and interventions. Firstly, some of the possible domains of the meeting between ergonomics and training will be presented. Next, we will make a brief historical retrospective of this field, so that, in the third topic of the article, identify those that we consider as main theoretical-methodological references. At the end, the most recurrent research and intervention themes found in the different experiences analyzed will be presented.

Keywords: Ergonomics, Academic productions theoretical - methodological.

1. INTRODUÇÃO

1.1 Alguns domínios possíveis de encontro entre Ergonomia e Formação.

Uma síntese recorrente sobre o principal objetivo da ergonomia é dizer que ela se propõe a adaptar o trabalho ao homem e não o homem ao trabalho. Quem deve se modificar para se adequar aos limites do humano é o trabalho. O humano não deve se adequar às condições impostas pelas condições e pelas organizações do trabalho. Espera-se o inverso: que seus limites e características sejam respeitados pelas condições e pela organização do trabalho.

A ergonomia propõe mudanças nas condições oferecidas para a realização do trabalho, para que os trabalhadores deixem de ser os únicos a garantir sua própria saúde através dos usos-de-si. Ela não se ocupa das necessidades de mudança de comportamento dos trabalhadores (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009).

A formação, por outro lado, tem o sentido de adaptar o homem ao trabalho, buscando influenciar no comportamento dos trabalhadores. Por esta razão, num primeiro olhar, pode ser difícil imaginar os diálogos entre ergonomia e formação.

“Todavia, alguns ergônomos mantiveram um certo interesse pelas potencialidades da intervenção formativa, considerando-a uma alavanca para a ação, uma passagem útil para uma difusão mais alargada do projeto da ergonomia.” (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009, p.54)

A mudança das condições não depende unicamente dos conhecimentos científicos. Ela pressupõe também o engajamento e as determinações dos atores envolvidos. Para Falzon e Teiger (2001), ergonomia e formação são dois polos para compreender o homem e o trabalhar, que parecem ter dificuldade de andar juntos. No entanto, mesmo com algumas resistências, é possível identificar espaços e momentos de encontro entre esses polos.

Lacomblez e Teiger (2007) identificam três domínios de encontro:

- a formação dos trabalhadores justificada e definida graças à análise do trabalho;
- a formação dos atores de concepção e/ou de saúde em análise do trabalho;
- a análise do trabalho para o desenvolvimento da experiência profissional, integrada na transformação do trabalho.

O primeiro e o segundo domínios se diferem pelo fato de primeiro fazer a análise do trabalho para depois, com base nela, propor e realizar a formação, enquanto o segundo domínio pretende formar em análise do trabalho. O primeiro se propõe a desenvolver o saber profissional dos trabalhadores “objeto” da análise, enquanto o segundo se propõe a ensinar as técnicas de análise do trabalho para esses ou outros trabalhadores intervirem na situação de trabalho. Um se propõe, em última instância, à mudança do sujeito e de sua forma de agir no trabalho, e o outro ao desenvolvimento de uma análise do trabalho que levará à transformação das condições de trabalho, mas que, por sua vez, permitirá outras formas de agir.

A análise do trabalho prévia à formação está relacionada com os espaços de formação profissional. Pode ser aplicada em várias situações, em última instância, em todos os espaços de formação voltados para o exercício de alguma profissão poderíamos analisar o trabalho anteriormente para evitar a “economia do conhecimento”. Esses dois elementos (formação em análise do trabalho e análise prévia do trabalho para fundamentar a formação profissional) podem coexistir no seio de um terceiro tipo de intervenção.

O terceiro domínio busca conciliar os objetivos dos dois primeiros, associando-os às dimensões de pesquisa, formação e ação. Neste terceiro tipo, caminha-se para a resolução do dilema “adaptação do trabalho ao homem ou do homem ao trabalho”. Lacomblez e Teiger (2007) afirmam que entre agir nas condições de execução ou sobre os indivíduos, a experiência tem mostrado que não é possível concretizar um sem o outro. Portanto, trata-se de

analisar o trabalho para o desenvolvimento do saber profissional, e ao mesmo tempo, para intervir nas condições de execução. A seguir buscamos reconstituir brevemente o histórico de construção desse domínio.

1.2. Breve histórico da “Formação em /pela análise do trabalho para/pela ação”

A década de 70 é um marco na constituição desse campo, e tem como referências as emblemáticas iniciativas de diálogo com os movimentos sindicais, como no caso da Itália, com Ivar Oddone, e da França, com o laboratório de fisiologia do trabalho do CNAM.

A experiência de formação de trabalhadores no CNAM originou-se da necessidade de se realizar os treinamentos e a intervenção à distância do trabalho. Apostava-se que a formação em AET permitiria aos trabalhadores uma ferramenta para a ação. Criou-se um espaço de diálogo entre pesquisadores e sindicalistas que apresentavam uma demanda social e que possuíam um saber operário que deveria ser levado em conta na análise do trabalho. O encontro entre ambos os saberes - científicos e dos trabalhadores - permitia construir uma descrição compartilhada do trabalho entre pesquisadores e trabalhadores.

O conhecimento produzido nesses espaços alimentava o meio sindical e o mundo da ergonomia. De tal forma que, segundo Lacomblez, Teiger e Vasconcelos (2014), era possível enquadrar estas experiências de co-aprendizagem a propósito de um objeto de estudo comum no campo da pesquisa-ação. O espaço de formação compartilhado se mostrou um estimulante modelo de intervenção e outros métodos se difundiram a partir daí, na França e em outros países (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009).

Em consonância com esses princípios, a metodologia proposta por Teiger e Laville no diálogo com os sindicatos era pautada pela auto-análise do trabalho. A análise ergonômica seria realizada pelo próprio operador envolvido com a situação de trabalho. Os autores denominaram essa experiência de *paradigma de formação*

de atores e definiram um conjunto de princípios que o guiavam (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009):

- Os conhecimentos iniciais dos formandos são integrados em descrições pormenorizadas da sua atividade de trabalho e de seus efeitos manifestados no plano da saúde. Segue-se então um questionamento maiêutico para estimular o formando a traduzir em palavras aquilo que ele não sabe que sabe.
- Os conhecimentos emergem de forma oportuna, e não dentro de um programa pré-estabelecido. Há um vai-e-vem entre a observação dos formandos e a análise dos ergonomistas que evocam três tipos de conhecimentos: (1) conhecimentos ergonômicos do modelo de atividade; (2) conhecimentos metodológicos em análise do trabalho; e (3) conhecimentos estratégicos, responsáveis por garantir a implementação das transformações.
- A linguagem deve ser pensada com um cuidado especial para permitir este encontro de saberes.

Sob o ponto de vista desta forma de fazer ergonomia, ensinar a AET para os formandos deve ser um instrumento para a ação. Não aprender-se AET para reproduzir esses ensinamentos, mas sim aprender-se para agir (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009).

“Esta dinâmica da relação entre formandos e formadores é gerada pelas potencialidades da análise ergonômica do trabalho, quando definida como objecto da intervenção formativa.” (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009)

Esta experiência de formação com os sindicatos se enriqueceu com os debates e experiências desenvolvidos em outros países, como Canadá e Brasil (FERREIRA, 2015; BRITO *et al.*, 2011), assim como com outras experiências na França (GAUDART *et al.*, 2012). Além disso, ela se alargou a partir de iniciativas de apropriação da metodologia para trabalhar direto com atores de uma empresa, sem a intermediação dos sindicatos. Essa vertente traz novos desafios para o campo de encontro entre ergonomia e formação.

As intervenções desse tipo dentro de empresas tornaram-se mais frequentes nas décadas de 80 e 90. Várias

pesquisas têm sido desenvolvidas com os atores de empresas em Portugal (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009; COSTA, SILVA, 2010) e no Canadá (ST. VINCENT *et al.*, 1998; BELLEMARE *et al.*, 2000), visando reduzir os riscos profissionais.

Nessas experiências é importante observar que nem sempre os investimentos necessários para a formação profissional estão disponíveis. Em Portugal, por exemplo, os autores observaram baixa disponibilidade da empresa para liberar os trabalhadores para as atividades de formação. Esse tipo de problema pode impossibilitar a ação, ou gerar um efeito perverso de fazer o trabalhador acreditar que ele está em condições de realizar o seu trabalho de forma segura e eficiente, quando as condições não permitem isso se concretize.

“Ao contrário das já referidas ações enquadradas em organizações sindicais, estas inscrevem-se, efetivamente, no contexto empresarial, o que limita a disponibilidade temporal dos participantes, dificilmente dispensados da sua atividade produtiva para participar durante o tempo de trabalho em, sessões de formação.”
(LACOMBLEZ, TEIGER, 2007, p.597)

2. METODOLOGIA

2.1 Corpus teórico-metodológico

Desde as experiências iniciais até os dias de hoje, alguns princípios que guiaram as práticas nesse campo foram formalizados, constituindo um *corpus* teórico-metodológico fundamental denominado por Lacomblez, Teiger e Vasconcelos (2014) como *formação dos atores na e pela análise do trabalho para e pela ação*. Destacamos abaixo quatro princípios deste *corpus*: a filosofia da ação, a pedagogia construtivista, a aprendizagem mútua e a necessidade de um saber clínico e estratégico do formador.

Filosofia da ação

A especificidade deste treinamento *para e pela* ação está na concepção da ergonomia como uma ciência da ação. Este ponto de vista faz referência ao relacionamento pensamento/ação e pertence a uma dupla tradição: da filosofia da ação e da pedagogia construtivista (TEIGER, MONTREUIL, 1996).

A questão da ação está na origem da ergonomia que se propõe a ser uma prática de mudança. O processo de compreensão do trabalho visa transformá-lo, visa portanto à ação. Pela filosofia da ação, uma mudança de ponto de vista é uma abertura para o projeto e concepção de outras possibilidades, que começa no dia que nos tornamos capazes de conceber outro estado das coisas e decidimos que esta situação é intolerável.

Caoutarel *et al.* (2009) e Petit (2008), assim como outros autores da ergonomia, vão buscar em Sartre uma referência para este debate. Nas palavras do filósofo, a ação não resulta de um processo de sofrimento profundo que tornaria insustentável uma situação mas, ao contrário, a ação resulta da percepção de que outro estado das coisas é possível e, aí sim, pode-se perceber que a situação é sofrida e insustentável. É preciso se abrir para outro estado das coisas.

Para Teiger e Montreuil (1996) este interesse particular da ergonomia pela mudança da situação de trabalho faz com que a concepção de outro estado das coisas seja o tipo de treinamento em discussão. O objeto de pesquisa é o tipo de processo que traz este novo modo de conceber as coisas. Ou, dito de outra forma, é *“o aspecto dinâmico da transformação das representações de uma situação que proporciona o impulso para mudar os pontos de vista, permitindo, assim, ações que transformam situações”* (TEIGER, MONTREUIL, 1996, p.87).

Lacomblez e Teiger (2007) vão afirmar o entendimento da ação em seu sentido lato, ou seja, afirmam que o essencial é debater as representações iniciais acerca do trabalho e da prevenção, frequentemente redutoras, e transformá-las em representações para ação, fornecendo bases de análise das situações e enriquecendo a argumentação para as mudanças pretendidas.

Tradição da psicologia construtivista

A formação em análise do trabalho não ensina a memorizar as etapas da AET. Conhecer não é copiar o real, mas agir sobre ele, transformá-lo, de fato ou em aparência, como forma de compreender. Isto se coloca no espaço de trabalho sob a questão da representação (LACOMBLEZ, TEIGER E VASCONCELOS, 2014; TEIGER, MONTREUIL, 1996).

A representação é entendida como elemento mediador entre a cognição e a ação e cumpre um papel importante no processo de aprendizagem. Mudar a representação é mudar a aparência do real, já é transformá-lo (TEIGER, MONTREUIL, 1996; LACOMBLEZ, TEIGER E VASCONCELOS, 2014). Para facilitar este processo são mobilizados os conceitos básicos da análise ergonômica. Aprender os conceitos e métodos da análise ergonômica do trabalho pode ser considerado uma ferramenta cognitiva para a transformação das representações (TEIGER, MONTREUIL, 1996).

“A abordagem é baseada na ideia de que aprender como analisar o trabalho permite ao trabalhador se tornar mais ‘consciente’ da realidade de sua atividade e mais confiante sobre seu envolvimento em uma ação.” (TEIGER, MONTREUIL, 1996)

Para dar conta deste desafio de mudar a representação é preciso pensar os momentos e fases da formação. Como já dito, ela deve ocorrer de acordo com a oportunidade que emerge no espaço da pesquisa-ação-formação. Cada experiência tende a organizar suas fases à sua maneira, mesmo assim, podem ser identificadas quatro fases principais da formação (LACOMBLEZ, TEIGER E VASCONCELOS, 2014):

1. Expressão espontânea: nos primeiros diálogos os trabalhadores expressam sua representação sem serem provocados.
2. Expressão provocada: daí emerge “*o que nem sempre se sabe que sabe*”, a “*complexidade e variabilidade do trabalho*”, as “*competências desconhecidas*”, “*os compromissos assumidos entre produção e segurança*”.

As causas do trabalho começam a aparecer e, na fase seguinte, privilegia-se os aportes ergonômicos: modelo de base e conhecimentos explicativos sobre análise da atividade.

3. Um processo de objetivação-distanciamento permite desindividualizar a interpretação das consequências do trabalho e abrir caminhos para a ação coletiva.

4. Os participantes assumem um protagonismo no quadro do exercício coletivo.

Formação como aprendizagem mútua

A formação é considerada um processo de aprendizagem mútua (TEIGER, MONTREUIL, 1996; LACOMBEZ, TEIGER, 2007; LACOMBLEZ, TEIGER E VASCONCELOS, 2014).

Teiger e Montreuil (1996) afirmam ser essa formação baseada na comparação e debate de dois tipos de conhecimento: o dos atores, que é frequentemente concreto e operacional, e o dos ergonômistas, que se baseia em dados científicos gerais em pesquisas de campo. Ambos têm características e limitações específicas e, conseqüentemente, são complementares, uma vez que nenhum dos dois pode responder a todas as questões envolvidas no trabalho.

Para a tradição da formação com os trabalhadores no Brasil esta é uma questão antiga e importante. O diálogo entre os saberes populares e técnicos, sempre foi entendido como uma via de mão-dupla. O processo de ensinar-aprender é um vai-e-vem onde os diferentes saberes se complementam e se somam, como nos ensinou o mestre Paulo Freire.

As habilidades de um formador – clínica e estratégica

O formador nesta situação precisa de experiência em análise ergonômica, bem como de qualidades relevantes para a postura do tipo clínica e estratégica. A postura clínica diz respeito à atenção “*às evoluções das palavras dos atores do trabalho*” e postura estratégica “*considera a congregação de todos os atores nesta experiência social*”.

que é a intervenção” (LACOMBLEZ, TEIGER, 2007, p.598).

A postura clínica é fundamental, pois para sair da expressão espontânea, para que se possa trazer à tona “*o que não se sabe que se sabe*”, é preciso uma atenção com a evolução das palavras. É através da verbalização destes operadores em relação aos seus trabalhos que alguns conceitos complexos para descrever a atividade são esclarecidos e desenvolvidos durante os programas de treinamento em ergonomia (TEIGER, MONTREUIL, 1996). O cuidado com a linguagem é fundamental.

A construção progressiva deste campo levou à compreensão da formação “*como tendo um caráter clínico, desde que se considere que não é o trabalhador o objeto da atenção, mas sim o trabalho*” (LACOMBLEZ, TEIGER E VASCONCELOS, 2014).

Além da postura clínica é preciso uma postura estratégica. A atuação dentro das organizações vai exigir do formador qualidades distintas, justamente para garantir ao longo da formação um espaço de intervenção para os formandos, para não lhes abandonar após a intervenção sem margem de manobra para transformarem as situações que eles identificaram como danosas e prejudiciais. Saber interpretar os espaços de poder e alargar o poder de ação dentro da organização será considerado um saber estratégico.

Para dar conta desse novo paradigma é fundamental alargar a dimensão da formação para além dos operadores diretamente envolvidos. Outros atores devem ser integrados na análise da atividade permitindo circular a descoberta das contradições e facilitar o acesso a diferentes níveis da hierarquia. Com isso pretende-se criar condições para uma transformação efetiva (LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009).

“Balanços sectoriais (com responsáveis pela segurança, pela engenharia, pela produção) promovidos a par e passo com a evolução do trabalho com o grupo de ‘formandos’ completam o dispositivo e procuram assegurar, simultaneamente, uma visão amplamente partilhada dos

problemas emergentes e dos dilemas que caracterizam as actividades de trabalho em geral, (...), e o necessário envolvimento da hierarquia essencial ao desencadear das acções concretas de transformação das condições de execução.”(LACOMBLEZ & VASCONCELOS, 2009, p.57)

Assim, essa dupla postura se reflete em duas perspectivas de transformação: a mudança das representações de trabalho dos agentes, assim como a transformação das condições e modos de exercício da atividade de trabalho (COSTA, SILVA, 2010), que ocorre pelo envolvimento do formador com os outros atores da empresa.

2.2 As temáticas mais comuns no campo da Ergonomia e Formação

O estudo de diferentes experiências dentro deste campo e em diferentes domínios possíveis nos levou a perceber a evolução das temáticas presentes no campo da Ergonomia e Formação e a classificá-las da seguinte maneira:

- a) *A ergonomia participativa e a formação em análise do trabalho como ferramenta para a ação: a formação evoluiu de maneira integrada com as transformações dos usos da AET, implicando em renovações tanto do referencial teórico, como dos objetivos da intervenção e das situações críticas enfocadas. A análise do trabalho trocou o status de “ferramenta utilizada para detecção de demandas do trabalho” para “objeto de treinamento para a ação”* (LACOMBLEZ *et al.*, 2007). A formação passou a fazer parte de uma intervenção em ergonomia, principalmente nas abordagens participativas (TEIGER & MONTREUIL, 1996), e assumiu o lugar de peça fundamental para prolongar os efeitos da intervenção, permitindo a transformação da representação do trabalho de diferentes atores que perdurará na organização (MONTREUIL, BELLEMARE, 2001).

- b) *Formação como espaço de desenvolvimento de um saber profissional*: a própria formação passou a ser o objeto de estudo da ergonomia. Desde o treinamento em ferramentas de trabalho e os seus usos (TEIGER & MONTREUIL, 1996), até a formação voltada para o desenvolvimento do saber profissional. As formas de conseguir este desenvolvimento passaram de um operador como tabula rasa, que deveria adquirir conhecimentos “prontos”, para um espaço de construção conjunta entre ergonomistas e trabalhadores. Um dos objetivos da formação é trazer à tona e conceituar o conhecimento dos trabalhadores que vem da experiência (TEIGER & MONTREUIL, 1996). Nesse processo, surgiram avanços nas práticas, modelos e teorias da formação, enriquecidos ou relativizados pelas experiências de formação de adultos associados com atividades de trabalho (ABRAHÃO *et al.*, 1995).
- c) *Adaptar as condições de aprendizagem no trabalho aos limites e características do humano - pensando a questão da aprendizagem*: o interesse inicial estava em agir ou criar um programa de formação profissional. Para isso foi preciso um diagnóstico visando identificar os problemas no projeto da situação de trabalho que precisariam ser resolvidos para adaptar a situação permitindo o aprendizado (TEIGER & MONTREUIL, 1996). Portanto, a questão do aprendizado no trabalho se tornou de interesse para além das salas de aula, ou dos espaços de formação organizados pelos ergonomistas. Levar em consideração o saber da experiência no desenvolvimento, faz com que se coloque ênfase na dimensão coletiva do aprendizado. O aprendiz não está mais sozinho, sem referência para o aprendizado dos novos conhecimentos. Ao contrário, ele deve lidar com seus recursos internos em relação com os recursos externos (humano, organizacionais e materiais) que podem dificultar

ou facilitar o aprendizado coletivo e individual e o tempo que leva para ele ocorrer (LACOMBLEZ *et al.*, 2007).

- d) *O saber estratégico na ação-formação*: a ação integrada de desenvolvimento do saber profissional e das condições materiais tem trazido uma série de contribuições que permitem enriquecer o conhecimento sobre a situação de trabalho, facilitar o processo de mudança organizacional (MONTREUIL, BELLEMARE, 2001) e dar maior perenidade às transformações operadas durante a intervenção, pois a intervenção nem sempre resulta em transformações reais nos espaços de trabalho. É preciso se questionar sobre os reais desejos políticos da organização e avaliar as condições que os trabalhadores formandos terão para implementar as mudanças nas situações de trabalho depois que os ergonomistas não estiveram mais na empresa (LACOMBLEZ *et al.*, 2007).

A avaliação da ação-formação: quais os critérios de avaliação nesses espaços (TEIGER & MONTREUIL, 1996)? Como avaliar o conhecimento adquirido no treinamento (DELGOULET *et al.*, 2012)? Percebe-se que muitos pesquisadores não explicitam a metodologia utilizada nos programas de treinamento e nos programas de avaliação. Para fazer avançar as experiências deste campo é fundamental se pensar a avaliação da formação. É muito comum encontrar incongruência entre o planejado e o implementado. É preciso ir além do aparente sucesso ou aparente insucesso da intervenção e deve-se considerar os objetivos da intervenção e os contextos em que as intervenções ocorreram. É preciso pensar a avaliação de forma integrada desde o início do projeto (LACOMBLEZ *et al.*, 2007; COUTAREL *et al.*, 2009).

3. CONCLUSÃO

Para identificar os domínios de atuação nos encontros entre ergonomia e formação, e temas de interesse para compreender o trabalho e transformá-lo, realizamos uma

revisão bibliográfica sobre o campo nos apoiando em grande medida nos trabalhos de Teiger e Lacomblez, que há alguns anos estão sistematizando os avanços acumulados sobre a temática (TEIGER & LACOMBLEZ, 2013). Obviamente esta revisão não é exaustiva e nos parece que o assunto ainda tem grande espaço pra prosperar. Inúmeras possibilidades de encontro e de avanços parecem estar presentes. Muitas experiências no Brasil e em outros países ainda não estão registradas, e podem trazer contribuições expressivas para este debate. Uma primeira pista está dada e as cinco áreas de interesse encontradas reforçam que há um caminho profícuo e relevante para este campo de pesquisa.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAHÃO, J., FERREIRA, L., LACOMBLEZ, M., TEIGER, C. Ergonomic Work Analysis Learning and Design. IEA World Conference 1995, 3º Congresso Latino Americano de Ergonomia, e 7º Congresso Brasileiro de Ergonomia, Rio de Janeiro, Brasil, 1995.

BELLEMARE, M. MARIER, M. PREVOST, J., MONTREUIL, S. PERRON, N. from diagnosis to transformation: how projects are implemented in a participatory framework. Proceedings of the IEA 2000\IHFES 2000 Congress. Vol.2. pp724-727. 2000

BRITO, J. ATHAIDE, M., NEVES, M.Y., SILVA, E.F. MUNIZ, H.P. Caderno de método e procedimentos: programa de formação em saúde, gênero e trabalho nas escolas. Rio de Janeiro: ENSP/FIOCRUZ, 2011. Livro eletrônico Acesso: www.ensp.fiocruz.br/trabalhoescolavida

COSTA, C., SILVA, C. Análise do trabalho, formação contextualizada e ação de transformação das condições de trabalho no sector de saneamento de um serviço municipal. *Laboreal*, 6, (2), 27-46. 2010. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234;5252;7252;2>

COUTAREL, F., VÉZINA, N., BERTHELLETTE, D., AUBLET-CUVELIER, A., DESCATHA, A., CHASSAING, K., ROQUELAURE, Y. & HÁ, C. Orientações para a avaliação das intervenções visando a prevenção dos Problemas Músculo-Esqueléticos ligados ao trabalho. *Laboreal*, 5, (2), 95-108. 2009.

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234833782384972>

DELGOULET, C., CAU-BAREILLE, D., CHATIGNY, C., GAUDART, C., SANTOS, M., VIDAL-GOMEL, C. Ergonomic Analysis on Work Activity and Training. *Work*, vol. 41, pp. 111-114, 2012. DOI 10.3233/WOR-2012-1286

FALZON, P. TEIGER, C. Ergonomia e Formação. In: CARRÉ, P., CASPAR, P. (Orgs) Tratado das Ciências e das Técnicas da Formação. Lisboa: Editora Piaget, 2001.

FERREIRA, L. L. Análise coletiva do trabalho: quer ver, escuta. *Revista Ciências do Trabalho - Nº 4, DIEESE, JUNHO de 2015*

GAUDART, C., PETIT, J., DUGUE, B., DANIELLOU, F., DAVEZIES, P., THERY, L. Impacting working conditions through trade union training. *WORK, IOS Press*, 41, pp.165-175, 2012. <10.3233/WOR-2012-1281>. <hal-00674119>

LACOMBLEZ, M., BELLEMARE, M., CHATIGNY, C., DELGOULET, C., RE, A., TRUDEL, L., VASCONCELOS, R. Ergonomic Analysis of Work Activity and Training: Basic Paradigm, Evolutions and Challenges. IN: PIKAAR, R.N., KONINGSVELD, E.A.P., SETTELS, P.J.M. (Eds). Meeting Diversity in Ergonomics. Amsterdam: Elsevier, 2007.

LACOMBLEZ, M. TEIGER, C. Ergonomia, formações e transformações. In: FALZON, P. Ergonomia. São Paulo, Editora Blucher, 2007.

LACOMBLEZ, M., TEIGER, C., VASCONCELOS, R. A. A ergonomia e o “paradigma da formação dos atores”: uma parceria formadora com os protagonistas do trabalho. In:

BENDASSOLLI, P.F. SOBOLL, L. A. P. Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: clínicas do trabalho. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

LACOMBLEZ, M. & VASCONCELOS, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592231593411>

MONTREUIL, S., BELLEMARE, M. *Ergonomics, Training and Workplace Change: Introduction. Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 56, n° 3, p. 465-469, 2001.

PETIT, J. A intervenção ergonômica como dinâmica de aprendizagem: estudo de caso. *Laboreal*, Vol.4 (2),pp. 37-46, 2008.
<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123417879792:41>

ST-VINCENT, M. CHICOINE, D., BEAUGRAND, S.. Validation of a participatory ergonomic process in two plants in the electrical sector. *International Journal of Industrial Ergonomics*. Vol. 21, pp. 11 – 21, 1998

TEIGER, C. MONTREUIL, S The foundations and contributions of ergonomic work analysis in training programmes. *Safety Science*, Vol. 23, No. 213, PP. 81-95, 1996.

TEIGER, C, LACOMBLEZ, M. (Se) Former pour transformer le travail. *Dynamique de constructions d'une analyse critique du travail*. Quebec: Presses de l'universite laval, Etui, 2013.