

Comunicação Organizacional e Ergologia no Trabalho Associado¹

Vera Regina SCHMITZ²

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Resumo

O presente texto traz uma proposta de aproximação entre comunicação organizacional, trabalho associado e ergologia. Para tanto, apresenta a evolução do trabalho humano e os modelos associativos que emergem da crise do mundo do trabalho. Aborda alguns aspectos da ergologia e da comunicação organizacional, a fim de compreender as relações e linguagens que atravessam a atividade do trabalho. Como contribuição para análise, traz alguns excertos de pesquisa realizada junto a COOPEREI – Cooperativa Cristo Rei Ltda, situada em São Leopoldo-RS. Evidencia-se, através desta reflexão, que a ergologia coloca em discussão alguns elementos que regem as dinâmicas da comunicação no mundo do trabalho.

Palavras-chave: trabalho; trabalho associado; comunicação organizacional; ergologia.

1 Introdução

A formação cultural, social e econômica do homem está calcada no parâmetro trabalho, não só como meio de vida, mas também como afirmação do lugar que cada um ocupa na sociedade. O trabalho ainda é tido pela humanidade como importante fonte de referência e de realização, tendo centralidade na vida das pessoas.

O trabalho faz parte da evolução histórica do homem. Nasce no momento em que ele começa a colocar intencionalidade e inteligência no desenvolvimento de suas ações, seja de sobrevivência, seja de proteção à sua prole, seja na sua expressão artística, conforme resquícios encontrados, que traduzem a maneira de viver de cada época. Com o desenvolvimento da agricultura, o trabalho fixo, a labuta, começa a existir e, a partir deste marco, o conceito de trabalho humano evolui conforme a prática que se dá em cada sistema produtivo, ou seja, conforme o modo de organizar a produção e reprodução da vida.

As atividades ligadas à produção, que garantiam sobrevivência e bem-estar, desenvolvidas por comunidades primitivas, estão distantes conceitualmente do que hoje

¹ Trabalho apresentado no GP Relações Públicas e Comunicação Organizacional, XIV Encontro dos Grupos de Pesquisa em Comunicação, evento componente do XXXVII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação.

² Professora na Faculdade de Biblioteconomia e Comunicação – FABICO, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS.

chamamos de trabalho assalariado. O trabalho na contemporaneidade tem uma visão totalitária e ideológica, que obscurece outras formas, inclusive aquelas que contemplam valores vividos na ação, em outros momentos históricos, como colaboração, cooperação, partilha, respeito e interação com a natureza, entre outros. O sentido fundamental da palavra trabalho foi modificado devido às condições impostas pelas relações definidas pelos donos dos meios de produção.

O autor Yves Schwartz chama a atenção, quando discute diferentes interpretações do trabalho e da atividade humana, que datar o nascimento do trabalho na emergência do regime salarial, é provocar uma cisão em suas comensurabilidades, com outras formas da atividade humana, como, por exemplo, as atividades assumidas pelas mulheres na família ou em grupos sociais. “Ao ocultarmos aquilo em que essas atividades têm em parte a ‘dimensão’ de um trabalho, tornamos difícil a inteligibilidade do reinvestimento possível do trabalho doméstico no trabalho assalariado, o segundo alimentando-se nos patrimônios inventivos e de experiência do primeiro” (MATHERON, 1994, apud SCHWARTZ, 2004, p. 39).

O mundo do trabalho, desde o final do século XX e início do século XXI, vem sofrendo mutações, fazendo com que o trabalhador se depare com novas formas de colaborar, de trabalhar, de produzir. Estas mudanças repercutem na vida, no comportamento, nas relações sociais e econômicas, cuja base se encontra no esgotamento de um modelo e no surgimento de outro, de acumulação flexível do capital³.

É neste contexto que surgem novas formas de organização do trabalho, que recupera vivências associativas já existentes no século XX, e cresce com certa intensidade nas últimas décadas. São diferentes iniciativas solidárias e coletivas de geração de trabalho e renda, denominadas economia solidária, reconhecidas como um conjunto de atividades organizadas e realizadas por trabalhadores, na perspectiva do trabalho associado. Segundo Culti, Koyama, Trindade (2010, p. 7), “Economia Solidária é um modo de organização da produção, comercialização, finanças e consumo que privilegia o trabalho associado, a cooperação e a autogestão”. Constituem-se sob forma de associações formais e/ou informais, cooperativas, empresas recuperadas, combinando atividades econômicas e

³ A acumulação flexível do capital, que engloba as mutações do capitalismo contemporâneo, abarca os âmbitos econômico, político, social, psicológico e cultural. Refere-se às transformações ocorridas nos modos de produzir bens e serviços e de organizar os processos de trabalho.

sociais, tais como ações educativas e culturais. Desenvolvem atividades nos setores da produção, comercialização, prestação de serviços, reciclagem, crédito e são baseados na livre associação, no trabalho cooperativo e no processo decisório democrático.

Uma organização, como espaço de trabalho e de vida, “[...] é também terreno de criação de sentido para os trabalhadores, espaço onde se constroem suas identidades, [...]” (SANTOS, 2000, p. 128). A comunicação é parte dessa construção, pois possibilita troca de conhecimento, informações, opiniões, sentimentos e emoções entre sujeitos, numa relação que vai além da emissão e da recepção. Ela produz, mediante intercâmbios com instâncias internas e externas, anteriores e posteriores, diferentes sentidos.

Nas organizações solidárias e de produção coletiva os sentidos produzidos pelas relações e diálogos estabelecidos são desenhados a partir de fatores políticos, culturais, sociais e econômicos. Esses trabalhadores, envolvidos nessas dinâmicas ecossistêmicas, fazem a própria organização, coletiva e autogestionária, funcionar e ter vida útil. São os sujeitos da comunicação em atividade de trabalho. Segundo Kunsch (2010, p. 42-3), esse complexo de interações faz parte do que denominamos de comunicação organizacional.

A comunicação organizacional deve ser entendida de forma ampla e abrangente, vendo-se como se processa a comunicação dentro das organizações e toda a sua ambientação social, política e econômica. Como fenômeno inerente à natureza das organizações e aos agrupamentos de pessoas que a integram ou com ela interagem, a comunicação organizacional envolve os processos comunicativos, além de todos os seus elementos constitutivos e a construção de sentidos dos sujeitos/ou agentes integrantes em diferentes momentos e contextos.

Pretende-se, neste artigo, estabelecer uma aproximação entre o trabalho associado, a comunicação organizacional e a ergologia⁴, na perspectiva de captar alguns processos de comunicação que emergem da atividade de trabalho em um empreendimento de economia solidária. Busca-se um olhar atento em relação ao fazer da comunicação na atividade do trabalho associado.

⁴ A ergologia é concebida como um dispositivo teórico-metodológico que tem como campo de estudo a atividade no trabalho e, portanto, traz a possibilidade de entender melhor o papel do sujeito no mundo do trabalho, suas relações, valores balizadores da ação consigo e com o outro, seu controle e autonomia nos espaços do trabalho. Busca a aproximação dos conceitos ao local do vivido e, nesse sentido, apreender as configurações da comunicação, dos saberes e dos valores gerados no “aqui e agora”. A atividade humana é o centro da abordagem ergológica, que requisita o homem por inteiro, concebendo esta atividade humana como debate de normas.

Para análise, serão recuperados alguns fragmentos de pesquisa realizada na Cooperativa de Produção Cristo Rei Ltda – COOPEREI, uma cooperativa autogestionária, criada em 15 de agosto de 2001, na cidade de São Leopoldo/RS, por decisão de quarenta e um (41) trabalhadores remanescentes da antiga indústria metalúrgica Carlos Augusto Meyer S/A - Alumínio Econômico, após a decretação de sua falência.

A pesquisa constituiu-se num estudo de caso em que se utilizou a autoconfrontação simples⁵. Fez-se uso, no caso em questão, do recurso fotográfico como técnica de captação de imagens; da observação direta, que auxiliou a reconhecer e mapear comportamentos relevantes e outras evidências no ambiente fabril. Foram feitas entrevistas semi-estruturadas buscando compreender diálogos, atitudes, valores e motivações relacionadas às ações dos trabalhadores da Cooperativa. Como procedimento de análise das entrevistas utilizou-se a análise de conteúdo.

2 A Dimensão da Comunicação no Trabalho Associado

A comunicação organizacional configura as diferentes modalidades comunicacionais que permeiam as atividades de uma organização. É a somatória de todas as formas de comunicação realizadas pela organização, seja comunicação administrativa, interna, institucional, mercadológica. Esta abrangência, denominada de comunicação integrada (Kunsch, 2003), permite o relacionamento da organização com seus públicos-alvo.

No entanto, essa comunicação pode ter vários “olhares”. Aqui se destaca sua dimensão humana, que vai de encontro aos propósitos já mencionados no item anterior, em relação à proposta da economia solidária, que tem como uma de suas principais vertentes a busca do bem-estar e qualidade de vida das pessoas envolvidas, além das questões econômicas.

As pessoas que fazem parte desses espaços desenvolvem processos interativos, e com isto viabilizam o sistema funcional para sobrevivência e consecução dos objetivos

⁵ A autoconfrontação é uma técnica em que é criada uma situação, na qual o trabalhador se depara com o seu trabalho. Segundo Faïta, “[...] consiste em submeter ao exame de um trabalhador (de qualquer setor de atividade) a imagem de seu próprio trabalho, sob forma de sequências, solicitando-lhe expressar em palavras – chamamos isto de *comentário* – sua própria atividade” (2007, p. 185). Esta técnica ajuda a compreender melhor a confrontação, pois reconhece o trabalhador como ser no coletivo e como um sujeito que exercita a confrontação de si mesmo, de forma singular, diante do seu trabalho.

organizacionais. Porém, salienta-se que este é um contexto de diversidades, conflitos e transações. Segundo Wolton (2011, p. 87), “A comunicação, na maior parte do tempo, não consiste em compartilhar pontos de vista comuns entre indivíduos livres e iguais, mas em organizar a convivência entre visões de mundo frequentemente contraditórias”.

A subjetividade ganha força nas organizações da contemporaneidade. Segundo Kunsch (2010, p. 54), “É preciso considerar os aspectos relacionais, a subjetividade presente na organização, os contextos, os condicionamentos internos e externos, bem como a complexidade que permeia todo o processo comunicativo”. Considerando estes aspectos, percebe-se a necessidade de as organizações ultrapassarem a visão mecanicista da comunicação, passando para o olhar e vivência de uma comunicação simétrica de mão dupla, focada na criação de canais de diálogo, pressupondo uma atuação interativa, de construção de espaços a partir do coletivo.

Em relação ao modelo de organização aqui estudado, salienta-se que para existir a cooperação é necessária a valorização humana e social. As diferentes atividades supõem a cooperação entre os atores, que por sua vez, passa em muitas situações por uma comunicação não-verbal, por gestos, mímica, olhares, uma comunicação mais ou menos codificada. A tomada de decisões, as partilhas que serão realizadas, o encaminhamento de atividades no interior de um grupo ou mesmo de um serviço necessitam um mínimo de trocas verbais e não verbais. Além de dar conta das relações internas, atendendo as necessidades técnicas, econômicas ou organizacionais, estes espaços interativos moldam e mantêm a sociabilidade.

A comunicação é um processo dinâmico e contínuo. É o processo que permite aos membros da organização trabalhar juntos, cooperar e interpretar as necessidades e as atividades sempre mutantes da organização. A comunicação humana não começa e nem termina. As pessoas estão envolvidas constantemente com a comunicação consigo mesmas e com outras, especialmente na vida da organização. A vida da organização proporciona um sistema de mensagens especialmente rico e variado. Os membros da organização devem ser capazes de reconhecer e interpretar a grande variedade de mensagens disponíveis, para que lhes permitam responder de maneira apropriada a distintas pessoas e situações. Não podem existir sem comunicar-se. A comunicação é uma realidade inevitável de pertinência a uma organização e da vida em geral. (KREEPS, 1995, p. 28 apud KUNSCH, 2010, p. 55).

Para o autor Faïta (2005), a atividade languageira e a atividade de trabalho estão sempre interligadas e transformam o meio social, favorecendo as negociações entre os seres

humanos. No ambiente de trabalho, deve-se considerar o potencial de experiência de que todo o trabalhador dispõe, independente da sua tradição cultural. Ainda, segundo este mesmo autor (2005, p. 21), os trabalhadores, durante sua atividade profissional,

[...] decodificam continuamente ilhas de informação complexas produzidas por três parâmetros: por fatores que fazem variar a própria ferramenta que eles manipulam; pelo estágio em que se encontra o processo de fabricação do produto que eles executam; ou ainda pela configuração de seu ambiente em um dado momento.

A comunicação e suas diferentes linguagens regulam e re-regulam a experiência do trabalho, criando e fabricando, por meio de conceitos, as atividades realizadas. Entretanto, segundo Schwartz, “A linguagem desempenha um grande papel na atividade, mas a atividade ultrapassa, apesar de tudo, o que as palavras podem dizer sobre ela” (2007, p. 141).

Não se sabe verbalizar a criatividade que se produz à medida que se trabalha. Conseguir pô-la em palavras é algo que passa pelos conceitos, que implica *lidar com conceitos*, mesmo que se perceba depois que esses conceitos precisam ser reformulados, *retrabalhados, passando pela atividade...* (SCHWARTZ, 2007, p. 139).

Aqui aparece o limite da linguagem em descrever a riqueza que está presente em todas as atividades, da mais simples a mais moderna.

3 Interrogando a Comunicação sob Olhar da Ergologia no Trabalho Associado

A ergologia, segundo Schwartz, “[...] é a aprendizagem permanente dos debates de normas e de valores que renovam indefinidamente a atividade: é o “desconforto intelectual”” (2007, p. 30). Reconhecida como uma disciplina de pensamento, a ergologia estuda o trabalho em sua microdimensão, a partir da distância⁶ apontada pela ergonomia, entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado.

O substantivo ‘trabalho’ e o adjetivo ‘prescrito’ formam uma expressão que designa os elementos que devem ser obedecidos quando da realização de um trabalho. O prescrito é a definição prévia da maneira como o trabalhador deve executar o trabalho. É definido por outra pessoa que não é o trabalhador que vai realizá-lo. E ele nunca será executado da maneira como foi definido anteriormente, pois nunca será totalmente descrito. O trabalho executado é o trabalho real. (SANTOS, 2000, p. 344).

⁶ Esta distância é entendida como um espaço indeterminado de ação humana que acontece entre o trabalho prescrito e o trabalho real.

Entre o trabalho prescrito e o trabalho real, há um espaço de criação, que permite ao trabalhador usar sua história, seus aprendizados e as marcas acumuladas na vida. Também é um espaço de arbitragem entre normas antecedentes e renormalizadas cabendo ao sujeito operante decidir e se debater entre as possibilidades de encaminhamentos.

Atualmente, na reestruturação de aspectos que perpassam a organização do trabalho, ratificadas pela automatização, pela informatização, pelas novas relações de trabalho, solicitam cada vez mais diálogos hierárquicos, assim como falas diversas que se relacionam à atividade do trabalho. Surgem tipos diversos de formas de comunicação para estabelecer as negociações e as trocas necessárias para a manutenção dos relacionamentos. Os processos comunicacionais podem funcionar como testemunha das mudanças no trabalho, podendo ser fonte empírica de registros.

Após estas abordagens, percebe-se o quanto a atividade está inscrita em um contexto, que é dinâmico, além de irregular e descontínuo. O trabalho é atravessado pela história e o trabalhador faz a história, como sujeito vivente, deixando de ser visto como um mero executante determinado pelo seu lugar nas relações sociais e pelos dispositivos técnicos, pois introduz no seu dia-a-dia possibilidades de modificações nas tarefas realizadas, competências estas que possibilitam o desenvolvimento de uma tecnologia própria do trabalhador.

A ergologia situa de maneira complexa o conceito de trabalho porque o remete à atividade humana. A partir dessa informação, tem-se mais subsídios para entender sobre organizações e o mundo do trabalho, e os sujeitos da comunicação que a esses estão ligados. Segundo Fígaro (2008, p. 113),

O que interessa à abordagem de comunicação e trabalho é a compreensão de que a realidade está na linguagem por meio do percurso sócio-histórico e cultural da experiência humana. Ou seja, a realidade é cognoscível e como tal torna-se realidade fabricada pela capacidade humana de atividade.

O desafio de colocar em palavras todas as ações e experiências dos trabalhadores permite reconhecer o sentido e os processos comunicacionais estabelecidos. Falar sobre as atividades realizadas é se distanciar e lidar com dimensões conceituais. Faïta (2005, p. 22), instiga a buscar no saber do trabalhador algumas respostas, “[...] fazer a própria experiência operária ensinar”.

Considerando essas breves ponderações a respeito do trabalho associado, da comunicação e da ergologia, desafia-se como pensar as relações entre as dimensões singulares e coletivas presentes na atividade do trabalho e que tencionam o cotidiano das organizações de trabalho associado e autogerido.

4 Excertos em Destaque: Análise de Algumas Narrativas

Seguem, abaixo, alguns fragmentos de pesquisa realizada com trabalhadores metalúrgicos associados à COOPEREI, e que de alguma forma remetem a uma reflexão sobre os espaços de relacionamento e de conversações presentes na atividade de trabalho.

Segundo Faitá (2005, p. 18), entre os interlocutores cotidianos se estabelece um “contrato linguageiro implícito que não encontra sua origem nem na “identidade de sujeitos psicológicos nem na identidade de classe, mas na comunidade de trabalho ou de atividade”. Portanto, no trabalho, há de se interpretar os silêncios. Neste caso, há necessidade de se apreciar os “discursos” mesmo que eles não tenham sido pronunciados; apreciar o emaranhado de relações referidas ao não-dito. Destaca-se um depoimento em que aparece esta indicação:

É que as vezes a gente até por sinal, a gente se comunica até por sinal. Hoje já tão acostumado, até com sinal, eu já faço sinal pra ele que a chapa tá grossa, tá curta, ele já sabe. Só no sinal que eu faço pra ele, ele sabe o que ele tem que fazer lá na parte de trás, como pegar a chapa, ou se tem que trocar o carrinho ou não, só no sinal.

Na atividade do “aqui e agora”, o partilhamento com o outro dos saberes individuais adquiridos pela prática necessita de comunicação.

Tem que ter uma comunicação entre nós, pra evitar quebrar as máquinas, temos que tá se comunicando. Eu e o “...” principalmente... ele trabalha numa máquina que manda o serviço pra mim, então, eu tenho que conversar com ele, perguntar pra ele, se tá boa a chapa ou não tá, temos que acertar a espessura pra não forçar o motor, estragar a máquina.

As vezes como ele não, não mede ali, no pegar a primeira chapa eu já confiro e passo pra eles, “Oh, tá muito grossa, ou tá muito fina”. Daí ele dá uma reguladinha na máquina dele.

Percebem-se níveis de autonomia do trabalhador no cotidiano que são ampliadas em função das relações sociais de produção que se alteraram, já que os trabalhadores, da antiga metalúrgica, agora são “os donos do negócio”, ou seja, da COOPEREI. Neste sentido, algo

vai se modificando considerando-se a maior liberdade no trabalho e a necessidade de que tudo de certo.

[...] tendo patrão é diferente a gente cuida o serviço, cuida, mas não tem aquela obrigação, tem que tirar o dinheiro, patrão que se vire ué. Hoje não, hoje nós temos que produzir, eu rendo melhor, é muito melhor para trabalhar, muito melhor que antes.

Às vezes a boca tá batendo, mas o braço tá trabalhando.

Também se detectou excertos que transmitem possíveis conflitos, atravessados por debates de valores e escolhas, no confronto das dificuldades em manter-se a neutralidade e direcionamentos políticos de aproveitamento das experiências e saberes já instituídos pelo homem. São momentos que envolvem a própria história, que não é construída na neutralidade e que configuram aspectos culturais presentes nos processos da comunicação.

[...] mas a maior parte eu vim aprender aqui, na cooperativa, porque aí a gente sabia que ia ter que tomar iniciativa, naquele tempo não, tinha um problema, levava para o patrão e agora não, agora a gente tem que assumir esse problema [...]

[...] que a gente trabalha tudo em cima de pedido, então a gente tem que ver qual é aquele pedido que tem que entregar amanhã, porque às vezes tu tá fazendo uma peça ali, aquilo ali talvez vai ser pedido no final da semana e tem outras peças que têm que sair primeiro, por isso tu tem que estar sempre esperto e conversar.

A comunicação acontece de forma espontânea, entre saberes e necessidade de confirmação que se dão através de olhares, gestos, diálogos e que levam a um “jeito” de produzir. Pressupõe uma atuação interativa, de construção de saberes a partir do coletivo e não da simples aplicação de técnicas.

É uma equipe que trabalha assim, não precisa tá mandando o outro nem nada. Cada um sabe no seu pontinho o que tem que fazer, é uma equipe que trabalha assim, começa e vai até o fim sem dar problemas. Brincadeiras sim, aí sai. “O fulano, tá dormindo, tá”. Isso sai.

Alguns depoimentos mostram a capacidade do trabalhador tomar decisões no “aqui e agora”, decisões estas que exigem um determinado conhecimento para fazê-las, como pode se apreciar nos fragmentos abaixo.

Há diferença entre um pro outro, que cada um vai mais pó, aí dá diferença, do tempo, da caloria, de tudo né, e de temperatura. Se tiver no verão, a gente trabalha com uma caloria bem baixinha, no inverno já

muda tudo. Porque no verão pode não ter aquela umidade, o inverno já é mais umidade, é a temperatura, é chuva, aí muda tudo.

[...] eu já sei o que eu tenho que mudar, quando dá problema, um erro de corte de chapa, eu resolvo, porque eu tenho como, tenho solução, se eles cortarem curta, eu tenho recurso, eu posso puxar de uma maneira diferente, depois lamino o contrário e busco o erro, consigo consertar.

Os trabalhadores fazem escolhas, tomam decisões em ação que exigem conhecimento prévio e outros que se produzem no próprio ato com apoio da mobilização de saberes prévios. Há uma impossibilidade de controle sobre as variabilidades na atividade industrial, originadas das lacunas das normas e da necessidade de gestão sobre os processos reais do trabalho.

[...] a pressão da máquina, onde cortar, esta rebarba que não pode ficar muito grossa, a gente tem que ir controlando, porque pode quebrar uma engrenagem numa máquina, quebra um [...], então a gente tem que ir levando aos pouquinhos até chegar ao ideal.

Às vezes nós contamos uma fofoca do fim de semana, todo mundo ri, mas sempre, tu já tem o costume. A prática no serviço, tu não te perde. É a mesma coisa que andar de bicicleta, pode ir andando, pensando nas anotações, que não cai nunca.

Wolton (2011, p. 62), ressalta que “Comunicar é cada vez menos transmitir, raramente compartilhar, sendo cada vez mais negociar e, finalmente, conviver”. Nos vários ambientes organizacionais a convivência com identidades diferentes e o reconhecimento destas identidades, são desafios para o bem-viver interno e externo às organizações. Neste sentido, a comunicação encontra espaço para organizar esta convivência respeitando visões de mundo diferentes e contraditórias. Wolton (2011, p. 62), enfatiza que na comunicação “não se pode negar a abertura ao outro, não se deve esquecer o receptor, é preciso reconhecer a importância da negociação”.

... nós paremos e vamos conversar pra ver o que é que nós vamos fazer, se dá, se nós conseguimos fazer, é uma coisa, por exemplo, quando tá muito apertado, nós temos meio apertado de serviço lá, e nós temos que fazer umas peças pra cá, e aí nós dissemos, “pô “...” nós vamos ter que parar com uma e vamos ter que botar essa”, pra nós, pra liberar aquilo lá dentro, então quer dizer que, no nosso caso, nós dois, paramos nós conversamos.

... nós conversamos muito sobre isto aí, que eu e o fulano, a gente já se conhece, a gente trabalhou junto quando era a fábrica, a gente conversa muito, a gente conversa muito sobre isto aí. (assuntos da cooperativa).

Nota-se que a interlocução entre os sujeitos estabelece-se nos diversos lugares de construção da organização, ou seja, político, econômico, tecnológico, social, cultural. Considerando o trabalho humano presente nestes espaços, deve-se ter clareza de que este implica gerir procedimentos, regras, costumes e isto pressupõe escolhas, arbitragens, hierarquização de atos e objetivos em função de valores.

Em se tratando de organizações, neste caso, organizações cooperativas, deve-se levar em conta os diversos elementos que compõem o processo comunicacional, assim como os aspectos relacionais inerentes ao contexto da organização e aos grupos que dela fazem parte, podendo ser reconhecidos pelas redes que se estabelecem entre os membros, de caráter formal e informal.

Ainda, pode-se vislumbrar que estes modelos de organizações são espaços de produção de novas estratégias de comunicação. A linguagem utilizada nos processos comunicativos internos é recriada em função da busca de qualidade das relações internas e dos valores e princípios pertinentes às organizações cooperativas.

A ergologia concebe o processo de produção de conhecimento sobre o trabalho com dinamicidade e riqueza, porque provoca a pensar-se sobre a relação entre teoria e prática, quando se busca conhecer o que acontece no trabalho. De acordo com Schwartz, na atividade, há uma racionalidade a ser levada em conta, porém “[...] jamais existe uma única racionalidade no trabalho” (2007, p. 43).

5 Considerações Finais

Refletindo, após estas abordagens, fica claro o *locus* do trabalho como espaço de pesquisa da comunicação e busca de entendimento dos relacionamentos internos à organização. Destacam-se, para conhecer esta dinâmica do mundo do trabalho, as possibilidades do uso dos estudos do campo da ergologia, que visa a uma análise do que é singular no trabalho e que tem como pano de fundo a filosofia e o papel de contribuir com a reflexão a respeito da maneira de intervir sobre a situação de trabalho.

Fíguro (2009, p. 2), ao ressaltar o binômio comunicação e trabalho, destaca que:

Estudar a comunicação no mundo do trabalho é entender como se resolvem problemas e a partir de que valores as pessoas fazem suas

escolhas; como se constituem os coletivos de trabalho que estão fora do enquadramento do organograma da empresa; como se constituem as redes de ajuda e solidariedade na resolução de problemas e tarefas. É compreender como o mundo do trabalho transborda de seu meio e abarca outros espaços sociais, tais como a casa, o bairro, a mídia, etc.

Evidencia-se, ainda, que a ergologia coloca em discussão alguns elementos da comunicação organizacional, pois considera o trabalhador como um ser que cria e recria, e não um trabalhador que não possui espaço para gerir o seu trabalho, realizar trocas a não ser aquelas que a empresa lhe autoriza. Na sua experiência de trabalho, o trabalhador produz e cria outros espaços de comunicação, além do instituído pela organização.

Referências

- CULTI, Maria Nezilda, KOYAMA, Mitti Ayako H. TRINDADE, Marcelo. *Economia solidária no Brasil*. Tipologia dos empreendimentos econômicos solidários. São Paulo: Todos os Bichos, 2010.
- DURRIVE, L., SCHWARTZ, Y. Glossário da ergologia. *Laboreal*, v. 4, n. 1, 2008. p. 23-28. Disponível em <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id>. Acesso em: 07/07/2014.
- FAÏTA, Daniel. Falar do trabalho, trabalhar a fala. In: FAÏTA, Daniel. *Análise dialógica da atividade profissional*. Rio de Janeiro: Imprinta Express, 2005. p. 15-53.
- FAÏTA, Daniel. A linguagem como atividade. In: SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org.). *Trabalho & ergologia; conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF, 2007. p. 167-88.
- FÍGARO, Roseli. Atividade de comunicação e trabalho. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 6, n.1, p. 107-145, mar./jun. 2008.
- _____. *As contribuições da abordagem ergológica para o binômio comunicação e trabalho*. In: Intercom – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da comunicação. XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. Curitiba/PR: 4 a 7 set. 2009.
- KUNSCH, Margarida Maria Krohling. *Planejamento de Relações Públicas na comunicação integrada*. 4. ed. São Paulo: Summus, 2003.
- KUNSCH, Margarida Maria Krohling. A dimensão humana da comunicação organizacional. In: KUNSCH, Margarida Maria Krohling (Org.) *A comunicação como fator de humanização das organizações*. São Caetano do Sul/SP: Difusão, 2010.
- SANTOS, Eloisa Helena. Ciência e cultura: uma outra relação entre saber e trabalho. *Trabalho & Educação*, Belo Horizonte, n. 7, p. 119-130, jul./dez. 2000.

SCHMITZ, Vera Regina. *Microgestão e produção de saberes: desafios para a autogestão em iniciativas de trabalho associado*. Um estudo da cooperativa de produção cristo rei ltda. – Cooperei. São Leopoldo: Programa de Pós-Graduação em Educação, abril de 2009.

SCHWARTZ, Yves; DURRIVE, Louis (org). O trabalho se modifica. In: _____. *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007. p. 25-36.

SCHWARTZ, Yves. A linguagem em trabalho. In: SCHWARTZ, Yves e DURRIVE, Louis (org). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: UFF, 2007. p. 133-150.

SCHWARTZ, Yves. Circulações, dramáticas, eficácias da atividade industriosa. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Fiocruz, v. 2, n. 1, p. 33-55, mar. 2004.

WOLTON, Dominique. *Informar não é comunicar*. Porto Alegre: Sulina, 2011. 96 p.