

# Bem-estar através do trabalho



**Finnish Institute of  
Occupational Health**



**Finnish Institute of  
Occupational Health**

# **Teoria da Atividade – Conceitos, princípios e metodologia de intervenção formativa**

Laura Seppänen, Päivi Piispanen, Riikka Ruotsala

38° Fórum de Acidentes de Trabalho

6.11.2013 Piracicaba, São Paulo, Brasil

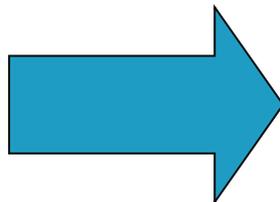
# O que é o Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH)?

- FIOH é uma organização de pesquisa e especializada no campo de saúde e segurança ocupacional
- Instituto independente de direito público e operacional no setor administrativo do Ministério dos Assuntos Sociais e Saúde
- Conselho Tripartite de Administração
  - Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde
  - Ministério do Emprego e da Economia
  - Sindicatos e organizações patronais
- Clientes
  - Os locais de trabalho, cidadãos, autoridades públicas, serviços de saúde ocupacional (SST), saúde ocupacional & pessoal de segurança, e outras organizações de desenvolvimento e promoção do bem-estar no trabalho
- Publicações Eletrônicas:  
[http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic\\_publications/Pages/default.aspx](http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic_publications/Pages/default.aspx)

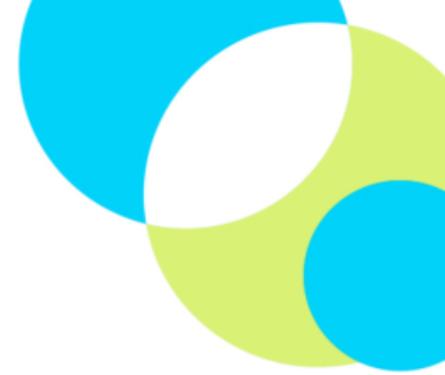


# Exposição da Poeira da Farinha em Padarias: De Problema de Higiene Ocupacional para Desenvolvimento Colaborativo

- Poeira da farinha é um problema complexo, causando sintomas, o absenteísmo, perda de matéria-prima e aumento dos custos de limpeza

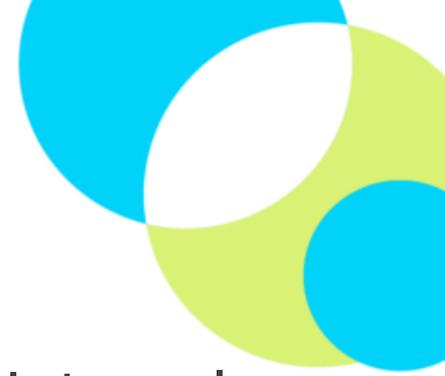


# Evitando o problema da poeira através do desenvolvimento da atividade de trabalho



- Complexidade da gestão de exposição a poeiras
    - necessidade de diferentes tipos de medidas
    - necessidade de ferramentas participativas
    - necessidade para o processo de aprendizagem conjunta
    - necessidade de considerar todo sistema de produção
- =
- Abordagem teórica da atividade para intervenção de desenvolvimento

# O que é uma atividade teórica de intervenção formativa?



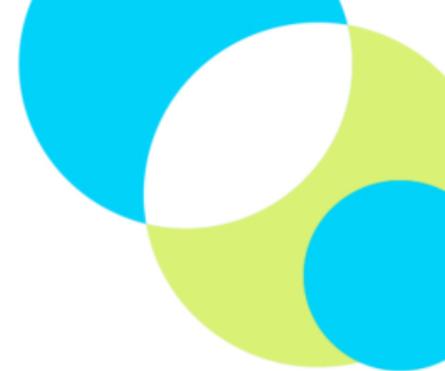
- Normalmente, 6 encontros de três horas em intervalos de 2-3 semanas em um grupo de trabalho de 10-20 pessoas
- Dura aproximadamente seis meses, dependendo das experiências
- Também oficinas de “cruzamento de fronteiras” (boundary crossing): pessoas de diferentes profissões ou unidades ou organizações

# Intervenção formativa: A própria comunidade trabalho precisa definir o que tem de ser aprendido



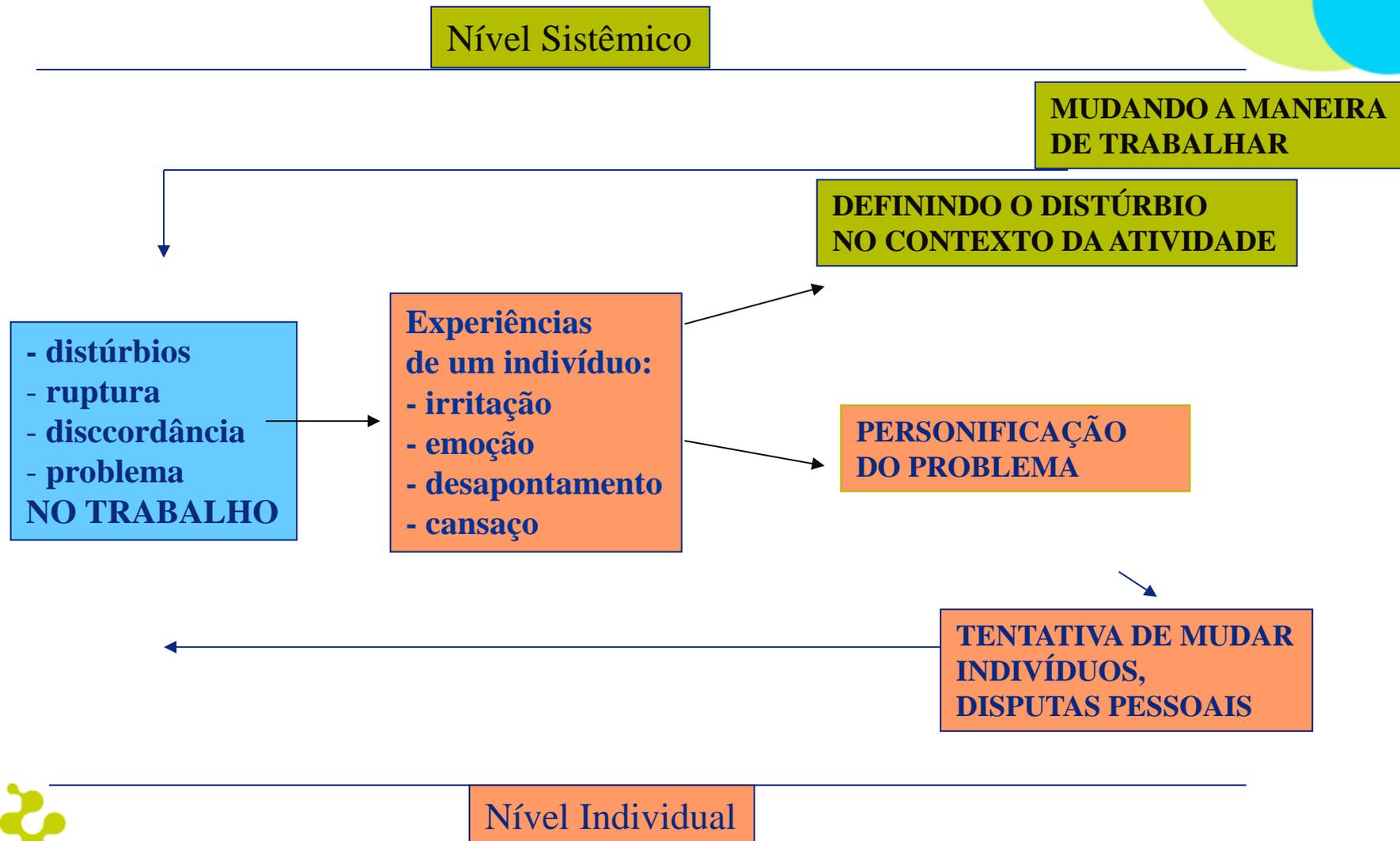
Orientação	Planejamento	<b>Reunião de informação no local de trabalho: sobre o que é Workshop de Mudanças</b>
		<b>Primeira (1) reunião: Situação real de trabalho, <u>histórias</u> e o sistema de atividade</b>
Análise	Planejamento	<b>Segunda (2) reunião Interpretando a história e as tensões do trabalho</b>
	Planejamento	<b>Terceira (3) reunião: Diálogo entre gestores e trabalhadores</b>
Experimentos	Planejamento	<b>Quarta (4) reunião A zona de desenvolvimento proximal do trabalho, começando o desenho dos experimentos</b>
	Planejamento	<b>Quinta (5) reunião Desenho dos experimentos</b>
	Planejamento	<b>Reunião de avaliação (6) Avaliação dos processos de experimentos e resultados à luz das mudanças de trabalho</b>
Avaliação	Planejamento	

# Princípios das intervenções da Teoria da Atividade

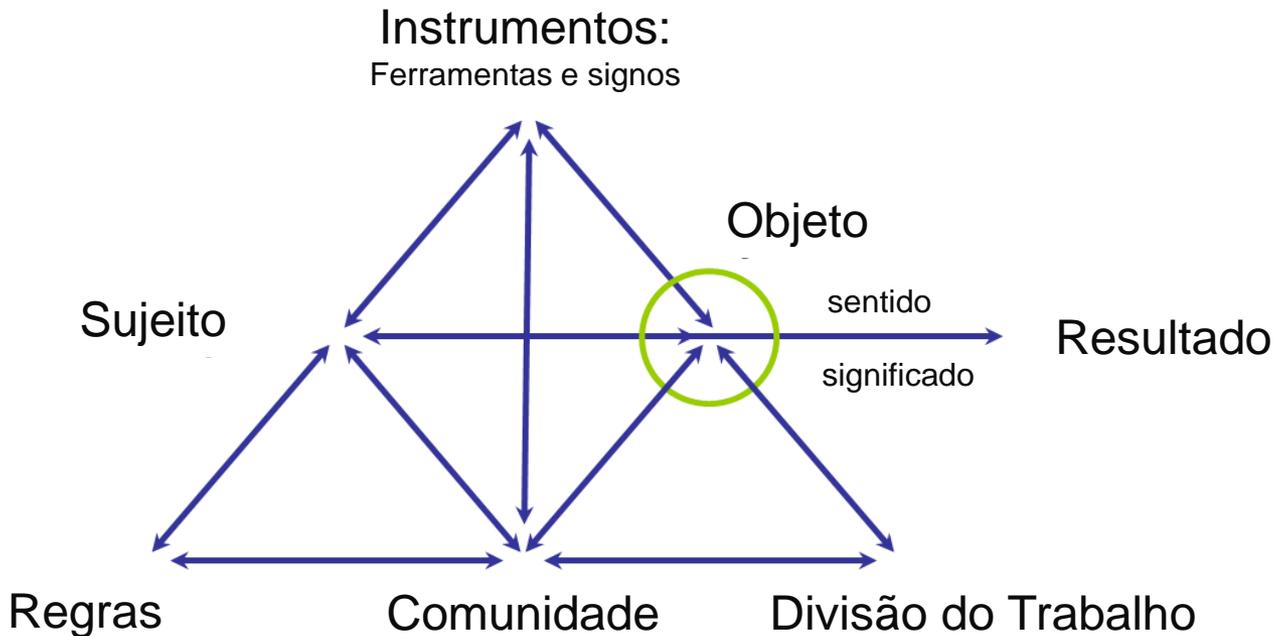
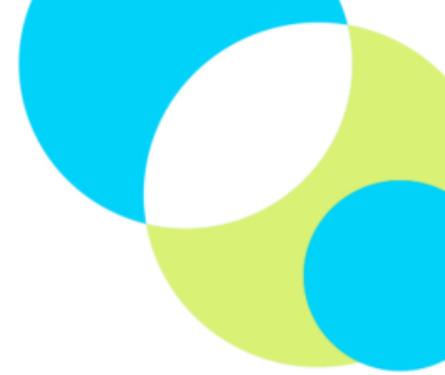


- A. Compreensão das ações individuais no contexto da atividade de trabalho coletiva e sistêmica
- B. Estimulação Dupla (Vygotsky 1978): Diálogo entre as ideias conceituais (modelos) e práticas diárias dos participantes
- C. Aprendizagem Expansiva (Engeström 1987), promoção da agência dos participantes no desenvolvimento do trabalho e bem-estar

# A. Interpretação de distúrbios no trabalho – individual ou sistêmico? (Laura Mott 1992)

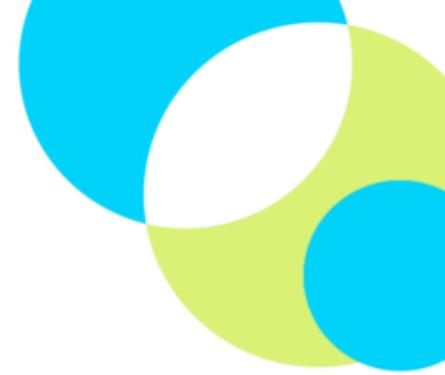


# A. Promoção da segurança do trabalho através da análise dos sistemas de atividade do trabalho da atividade



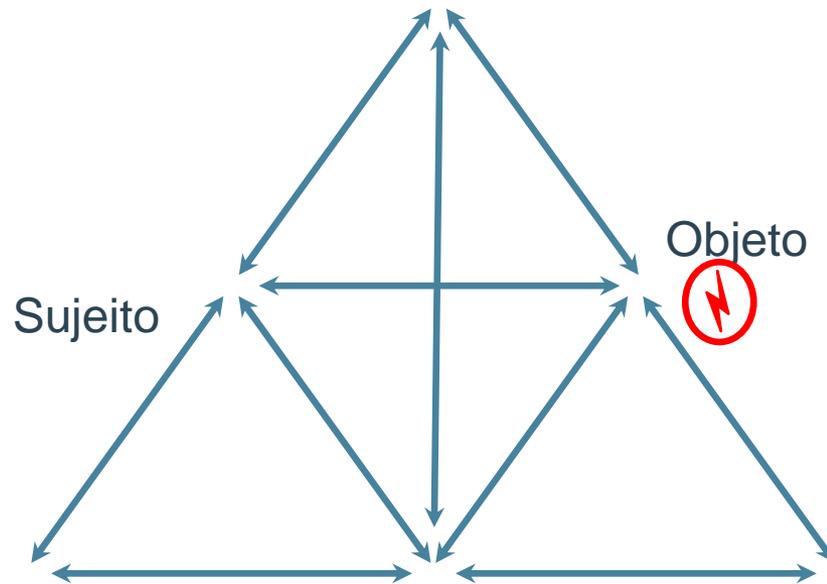
Engeström, Y. (1987).

# A. Contradições não são apenas inevitáveis em qualquer sistema dinâmico, mas são sinais de que o sistema está crescendo, expandindo e evoluindo (Holt & Morris 1993)



Instrumentos:  
Ferramentas e signos

Sistema de Atividade é uma ferramenta para descrever contradições



Resultado  
**Contradições primárias:**  
Contradições internas dentro dos elementos, por exemplo, valor de uso versus valor de troca no objeto



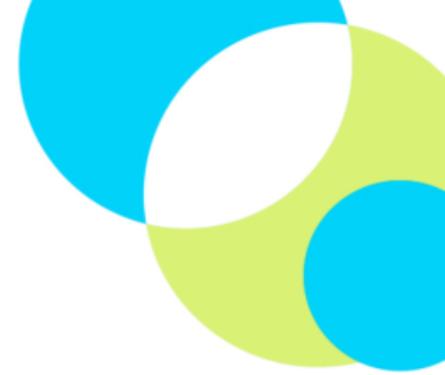
Regras

Comunidade

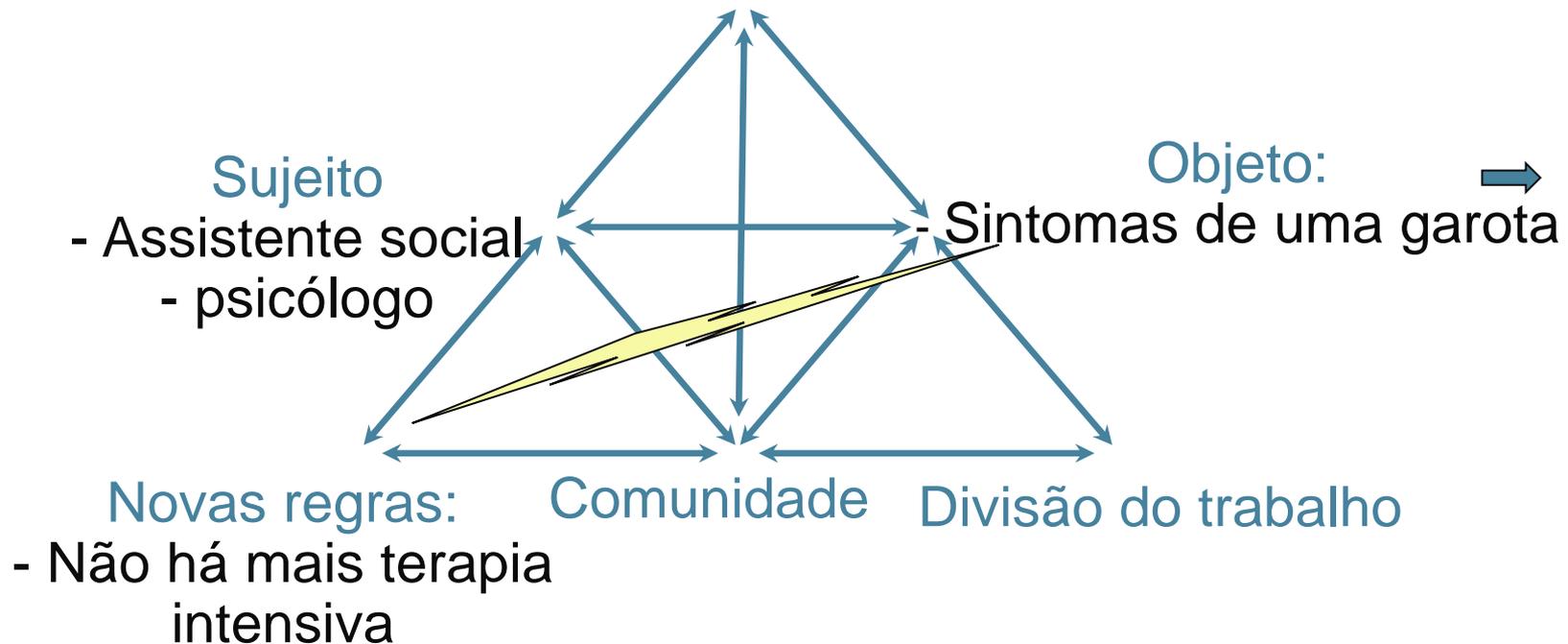
Divisão do trabalho

Finnish Institute of  
Occupational Health

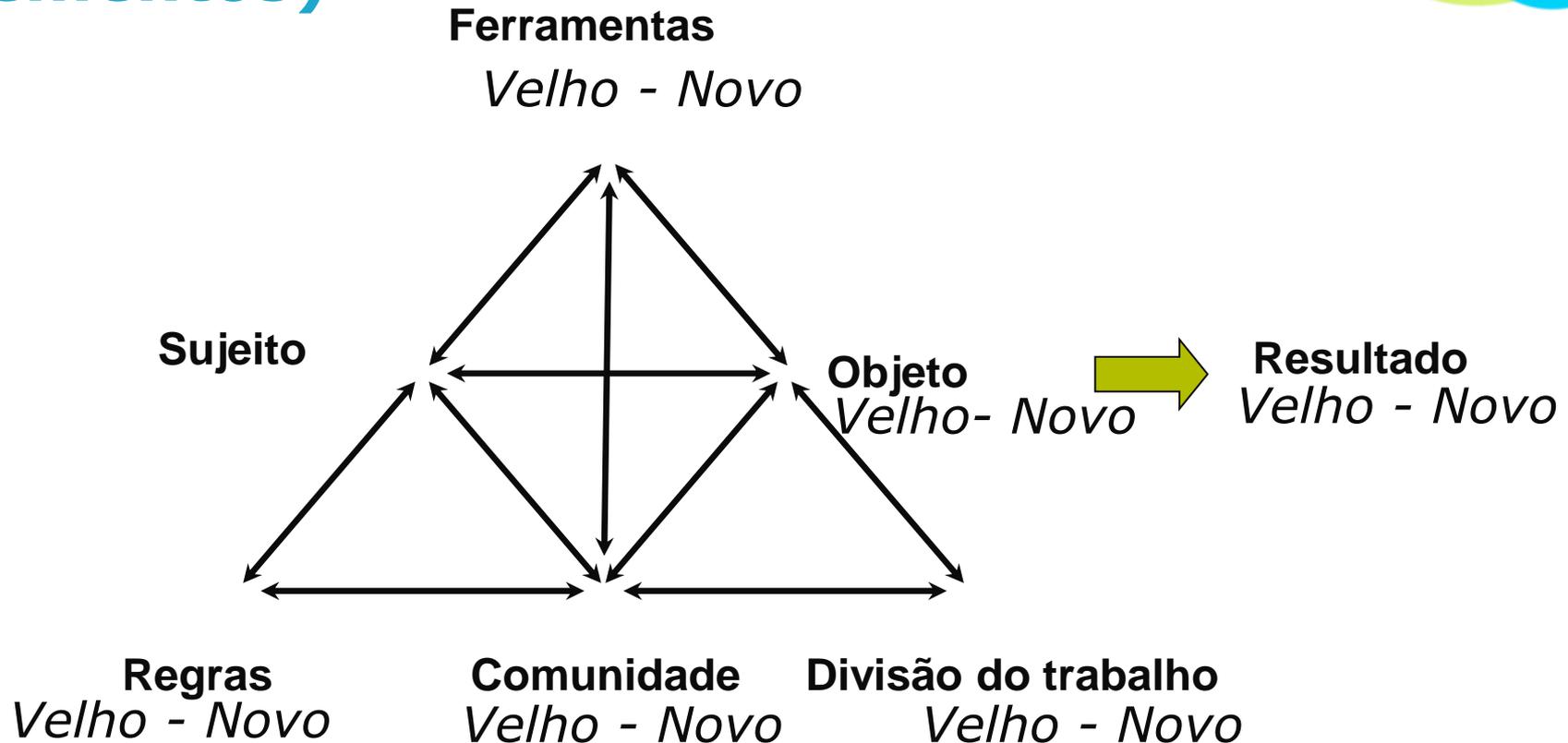
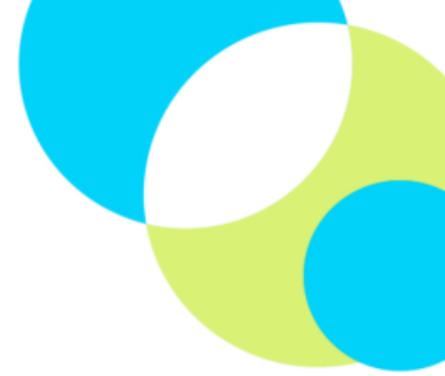
# A. Exemplo de uma contradição secundária: trabalho social



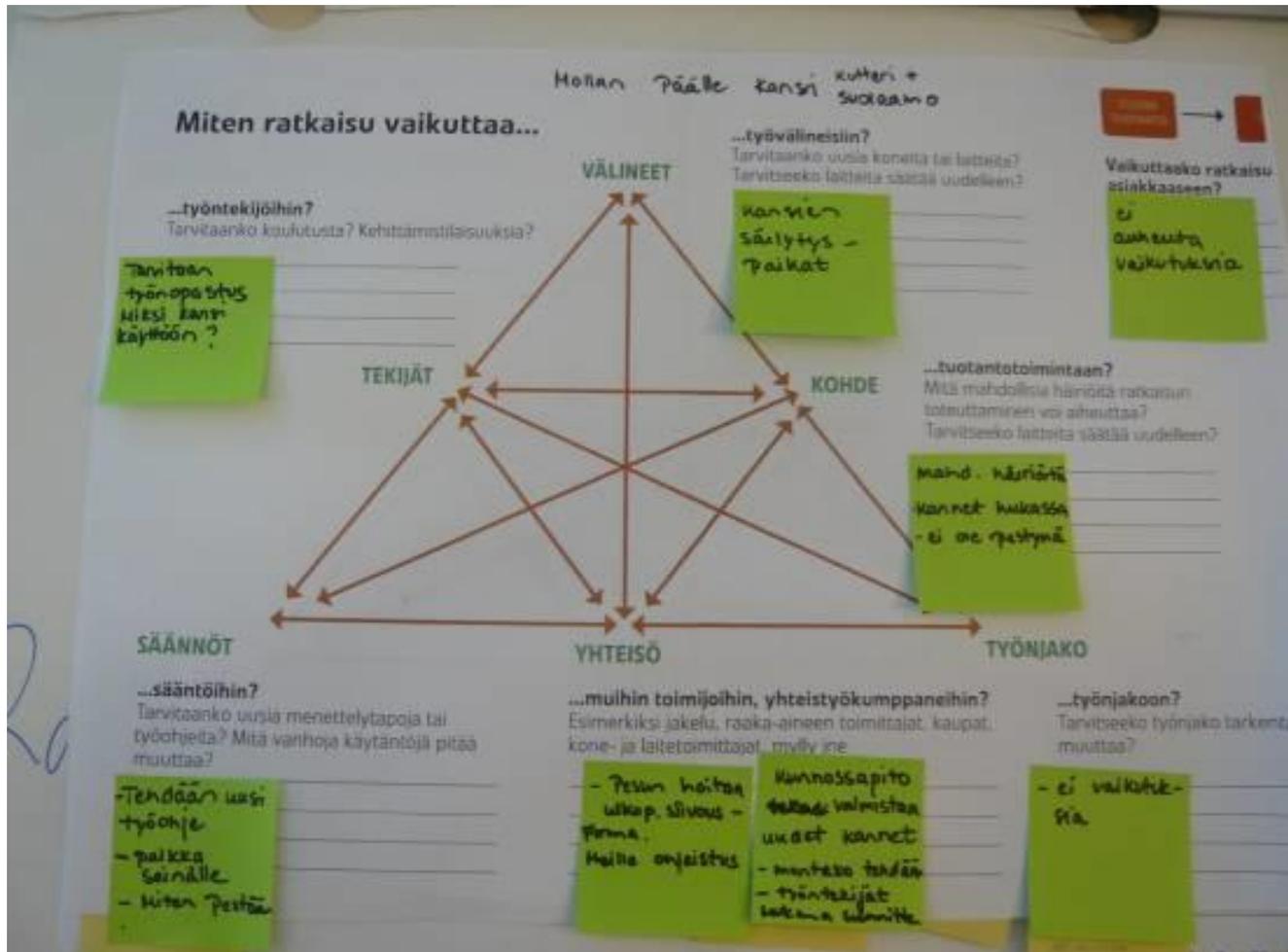
Instrumentos:



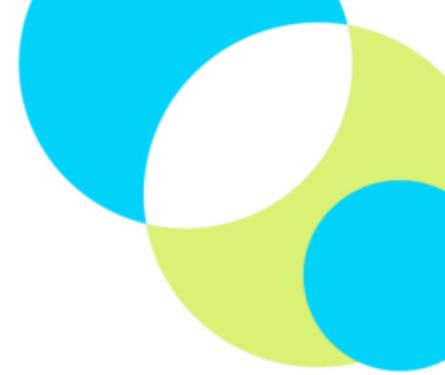
# A. Contradição terciária entre a atividade nova e velha (através da descrição de mudanças nos elementos)



# A. Como um novo instrumento de solução afeta outros elementos: o que é necessário?



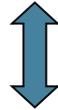
# A. Compreendendo ações individuais no contexto da atividade de trabalho coletiva



Experiências dos participantes nas situações de trabalho



-> Distúrbios e sucessos (histórias)



**Discussão de soluções e desenho de experimentos para a renovação do trabalho**



**Modelos dos sistemas de atividade,  
fases históricas,  
mudança de objeto**

ações,  
'árvores'

atividade,  
'floresta'

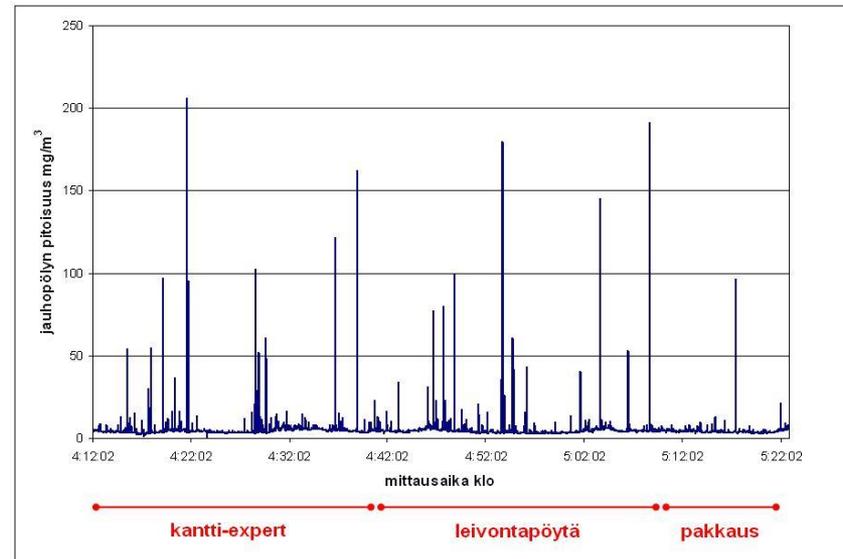
## B. O que é estimulação dupla? (Vygotski 1978)

- Os participantes recebem uma tarefa (um primeiro estímulo) sendo oferecido a eles uma ferramenta (um segundo estímulo)
- Nenhuma solução é dada, participantes precisam criar por si próprios!
- Estimulação dupla é um processo criativo em que o resultado não é conhecido
- Estimulação dupla aumenta a agência dos participantes e o aprendizado expansivo (Engeström 2007)



## B. Usando a estimulação dupla na intervenção da poeira da farinha

O Primeiro Estímulo: A tarefa é detectar os locais de risco e as fases da poeira da farinha. Para este propósito, a poeira da farinha foi tornada visível por medições PIMEX

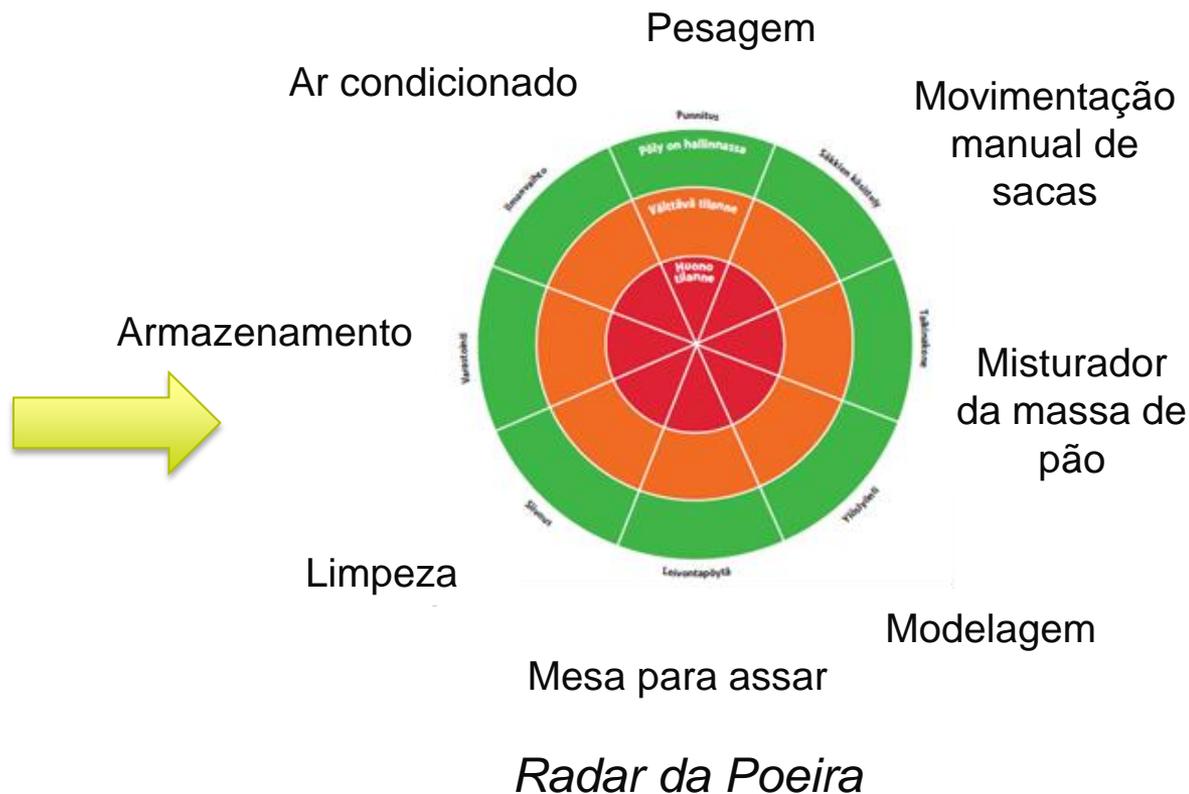


# B. O Segundo Estímulo: Ferramentas

Em quais tarefas de trabalho existe o problema da poeira, como é a severidade?



Um esboço do radar da poeira



Radar da Poeira

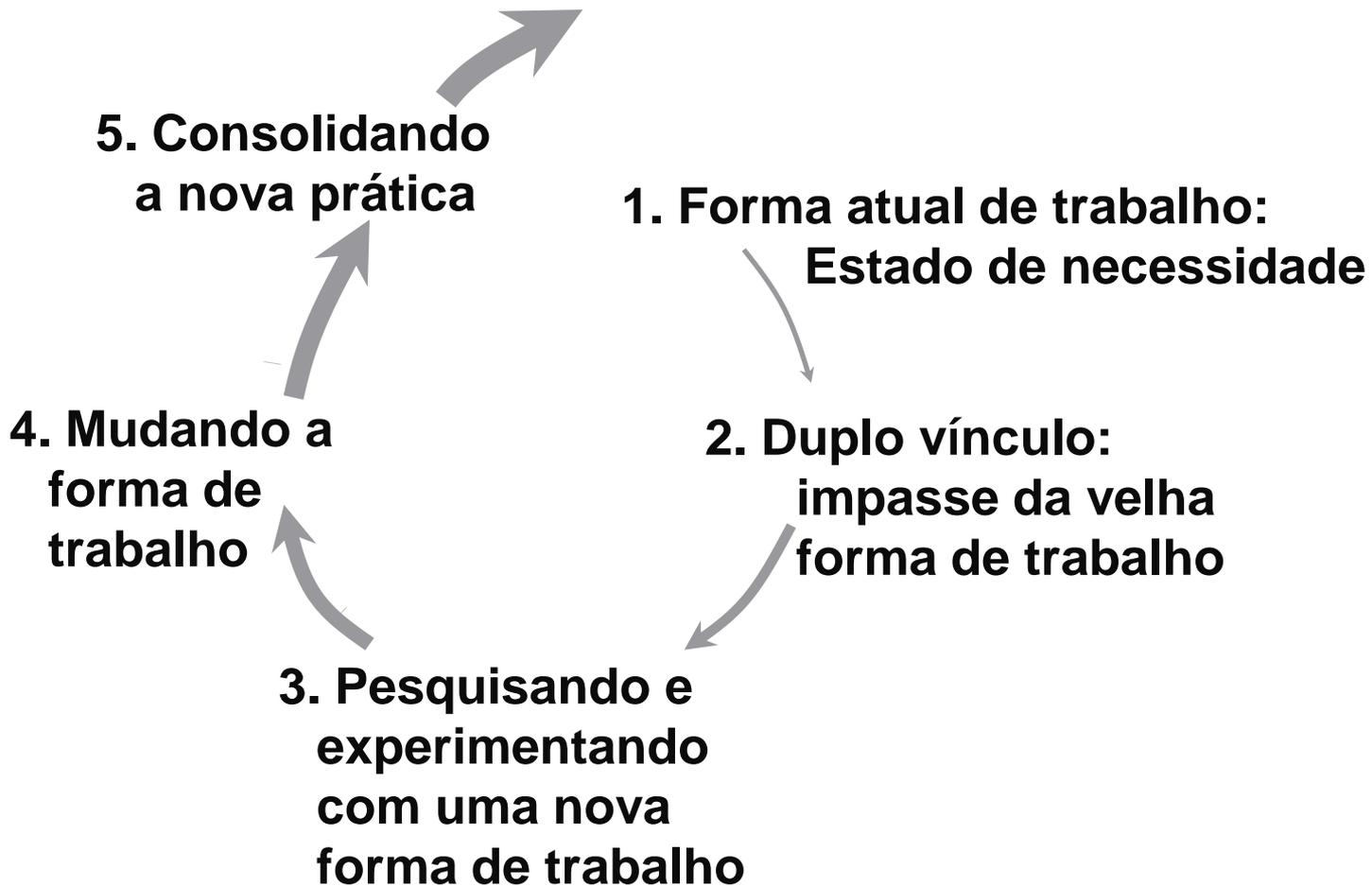
Um resultado importante foi uma nova ferramenta de aprendizagem!

# Como a aprendizagem está envolvida na Teoria da Atividade na intervenção formativa?

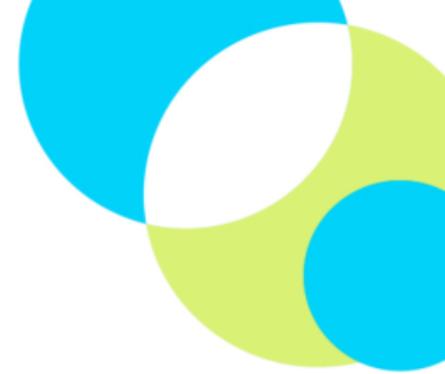
- **Quem está aprendendo?** – todos os participantes, tanto os gerentes, funcionários e facilitadores, ou todos os sistemas de atividade envolvidos
- **Por que eles aprendem?** – por causa das contradições na atividade, experienciadas como distúrbios e inovações pelas pessoas, e tornadas visíveis pelas ferramentas e métodos de intervenção
- **O que eles aprendem?** – novo entendimento sobre a atividade de trabalho, novas práticas de trabalho como resultados dos experimentos, possivelmente o surgimento da atividade de aprendizagem com novas ferramentas e ações
- **Como eles aprendem?** – tarefas e ferramentas (primeiro e segundo estímulo), as etapas do processo de intervenção e de diversas perspectivas dos praticantes, tudo medeia a aprendizagem



# C Intervenção de desenvolvimento como um ciclo de aprendizagem expansiva (Engeström 1987)



# Intervenções nas organizações de trabalho:



Intervenções em

1. que nós tentamos corrigir **problemas individuais** (operações)
2. que nós analisamos **todo processo de trabalho** para melhorar sua qualidade (ações)
3. que nós usamos modelos e ferramentas para avaliar **conceitos de atividade** locais, esboçar modelos alternativos e ferramentas para avaliar conceitos de atividades predominantes locais (atividade)
  - o foco é trabalho como mudança do sistema de atividade
  - desenvolvimento do trabalho participativo
  - gerando processo de aprendizagem conjunta

# Conclusões

- 1 Como as pessoas se tornam motivadas?
  - Considerando os pontos de vistas das discussões multi-vocais dos próprios funcionários sobre o trabalho e seus objetos
  - Analisando a mudança da atividade de trabalho com suas contradições como uma referência
- 2 Qual é o papel dos especialistas de segurança do trabalho como facilitadores nas intervenções da Teoria da Atividade?
  - Análise dos distúrbios ou acidentes passados sempre visa compreender o presente e imaginar o futuro melhor
  - Mediação da colaboração vertical dentro das empresas: uma falta de comunicação entre gestores e funcionários é um problema permanente e pertinente
  - Mediação da colaboração horizontal: rede entre os sistemas de atividade
- 3 A maioria dos resultados valiosos podem ser as novas ferramentas de aprendizagem intermediárias





**Obrigada!**

# Referências

- Engeström, Y. (1987). Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- (available online at: <http://lchc.ucsd.edu/MCA/Paper/Engestrom/expanding/toc.htm>)
- Engeström, Y. (2007). Putting Vygotsky to work: the Change Laboratory as an application of Double Stimulation. The Cambridge Companion to Vygotsky. H. Daniels, M. Cole and J. W. Wertsch, Cambridge University Press: 363-382.
- Holt, R. and A. Morris (1993). "Activity theory and the analysis of organizations." Human Organization **52**(1): 97-109.
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: the development of higher psychological processes. Cambridge: Harvard University Press.