

"LABORATÓRIO DE MUDANÇA"

Marco Antonio Pereira Querol

O "Laboratório de Mudança" (LM) é o nome dado a um conjunto de conceitos e princípios metodológicos, que podem ser utilizados em colaboração entre pesquisadores e profissionais, para transformações profundas ou transformações superficiais incrementais no trabalho (VIRKKUNEN e NEWNHAM, 2015).

O LM foi desenvolvido na década de 1990 por um grupo de pesquisadores da Universidade de Helsinque, Finlândia (ENGESTRÖM et al. 1996; VIRKKUNEN et al. 1997). Baseado na Teoria da Atividade, o método faz uso de uma série de conceitos, princípios e modelos, entre eles:

- i. a Teoria de Mediação Cultural de ações humanas;
- ii. o Método de Estimulação Dupla;
- iii. o Modelo do Sistema de Atividade;
- iv. a Teoria da Aprendizagem Expansiva.

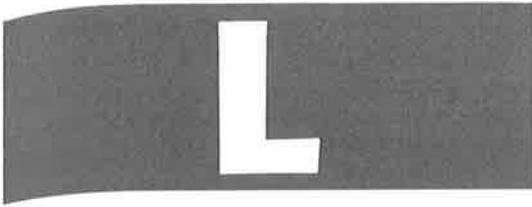
O método fundamenta-se na organização, no próprio local de trabalho, de um espaço onde são disponibilizadas ferramentas de representação para análise de processos de distúrbios, assim como para a construção de novos modelos de atividade (ENGESTRÖM, et al. 1996). Começa-se com uma análise de distúrbios, identificando as causas sistêmicas dos problemas observados, que são expressões de contradições inerentes ou entre sistemas de atividade.

Durante as sessões do LM, os participantes produzem visão futura da atividade, que não é apenas baseada em uma classificação do que se deseja e do que não se deseja. No LM, a visão é baseada em análise da estrutura do sistema da atividade que poderia ajudar a resolver contradições internas ao sistema em questão.

A intervenção pode ser entendida como uma atividade de aprendizado, ou seja, uma atividade cujo objeto é, ao mesmo tempo, a análise e o desenvolvimento de uma atividade produtiva.

O método é composto por seis fases, as quais são baseadas no Ciclo de Aprendizado Expansivo, e consiste em seis ações de aprendizado expansivo: questionamento, análise, desenho, teste do novo modelo, implantação do novo modelo, reflexão sob o processo e consolidação das novas ações, como demonstra a Figura 1.

As intervenções são compostas por um número limitado de participantes, entre 12 a 15 representantes das atividades, além do intervencionista e de um assistente. O papel do intervencionista é apresentar o material a ser discutido e facilitar as discussões. O assistente ajuda durante a intervenção, por exemplo, na coleta de dados e na utilização de equipamento de vídeo e projeção. Entre os participantes, escolhe-se um relator responsável por tomar notas durante as seções do conteúdo das discus-

**LABIRINTITE E TRABALHO**

Everardo Andrade da Costa

Labirintite significa inflamação ou infecção do labirinto (sistema de canais e cavidades que se comunicam entre si e formam a orelha interna). Raramente acomete a saúde do trabalhador. Entretanto, na linguagem popular, não só aqui, mas também no exterior, o termo tem sido usado como sinônimo de "vertigem". A vertigem é um sintoma que acomete os portadores de diversas labirintopatias. A maioria delas tem evolução benigna e de fácil tratamento, ao passo que a labirintite é uma doença mais rara e, algumas vezes, de alta gravidade.

As labirintites podem ser classificadas em quatro grupos: virais, circunscritas, serosas e supurativas.

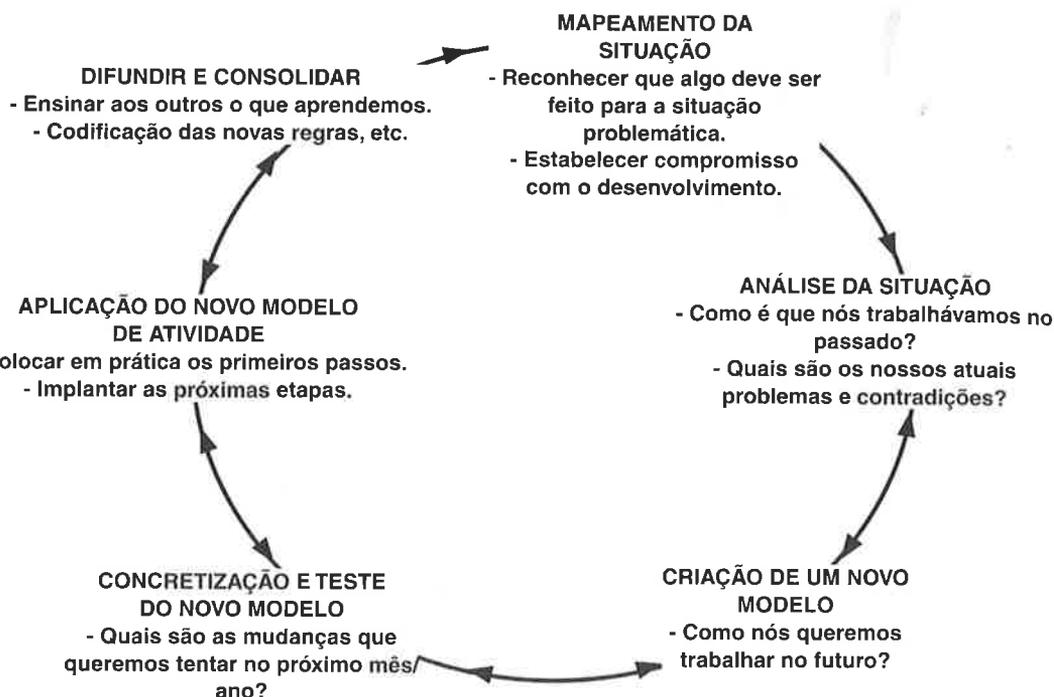
As labirintites virais, como nas sequelas de sarampo ou caxumba, acometem a endolinfa e podem gerar disacusias sensorineurais importantes e, também, vertigens. As circunscritas são as fístulas labirínticas, como sequelas de otite média crônica, colesteatoma, sífilis, câncer de orelha média, tumor glômico, gerando disacusias sensorineurais e vertigens recorrentes, com o risco de se tornarem supurativas. Não constituem doenças do trabalho, e têm tratamento cirúrgico. As formas serosas ou irritativas são geralmente transitórias e não levam à disacusia. Costumam surgir durante uma otite média ou após cirurgias otológicas. Eventualmente, elas podem estar prenunciando a ocorrência de uma fístula labiríntica ou mesmo de um quadro supurativo.

As labirintites supurativas são, sem dúvida, as mais graves, envolvendo a perilinfa e gerando vertigens e disacusias graves. Podem ter: origem timpânica (traumas, otites, cirurgias otológicas); meningogênicas (por extensão de meningites, causa frequente da surdez infantil); e hematogênicas (por contaminação, via hemática, de processos supurativos vizinhos). Podem também evoluir para uma meningoencefalite grave. Neste grupo, apenas as de origem traumáticas poderiam ser caracterizadas como doença relacionada ao trabalho.

Referências

- PAPARELLA, Michael Mauro; CAPPAS, M.J. "Labyrinthitis". [In]: PAPARELLA, Michael Mauro; SHUMRICK, Donald A. *Otolaryngology*. vol. 3. Philadelphia: Saunders, 1973. p. 338-56.

Figura 1: Fases do processo de desenvolvimento expansivo durante o Laboratório de Mudança



(Fonte: VIRKKUNEN e NEWNHAM, 2015)

sões e possíveis conclusões. O objetivo dessas anotações é servir como um segundo estímulo para as sessões posteriores.

O processo começa com a coleta de dados sobre:

1. a situação da atividade, tais como, dados históricos sobre eventos importantes;
2. as práticas atuais (a forma como a atividade é conduzida);
3. os principais problemas enfrentados;
4. os principais conceitos e ferramentas utilizados na atividade.

A função destes dados é dupla: servir de dados a serem usados durante as sessões como espelho (*mirror*, no original em inglês) da atividade, e ajudar o intervencionista e os participantes a modelarem e analisarem a atividade passada, atual e futura. As sessões começam com uma análise de dados sobre os problemas enfrentados no dia a dia.

Uma vez que os participantes analisaram o problema, o intervencionista os ajuda a modelar novas soluções. Novamente, o intervencionista oferece ferramentas para ajudar nesse processo. Logo que os novos modelos são implantados e testados, as sessões são organizadas para avaliar e refletir sobre as novas soluções e potenciais problemas que venham a surgir durante a implantação das soluções. Ajustes e mudanças no modelo são comuns pa-

ra adaptá-lo às condições locais.

Referências

ENGESTRÖM, Yrjo; VIRKKUNEN, Jaakko; HELLE, M.; PIHLAJA, Juha; POIKKELA, R. **The change laboratory as a tool for transforming work**. Lifelong Learning in Europe, v. 1, n. 2, p. 10-17, 1996.

VIRKKUNEN, Jaakko; ENGESTRÖM, Yrjo; HELLE, M.; PIHLAJA, Juha; POIKKELA, R. "The Change Laboratory - a tool for transforming work". [In:] ALASOINI, T.; KYLLÖNEN, M.; KASVIO, A. (Org.) **Workplace Innovations – a way of promoting competitiveness, welfare and employment**. Helsinki: Edita, 1997, p. 157-174.

VIRKKUNEN, Jaakko; NEWNHAM, D. S. **O Laboratório de Mudança: Uma Ferramenta de Desenvolvimento Colaborativo para o Trabalho e a Educação**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2015. 424p.

LARINGOTRAQUEÍTE E TRABALHO

Maria José Fernandes Gimenes
Guita Stoler

Laringotraqueíte é o processo inflamatório da porção inferior da faringe (laringofaringe) e traqueia, e tem sua etiopatogenia relacionada à infecção viral, bacteriana, alérgica e irritativa não alérgica ou neoplásica, apresentando-se nas formas aguda ou crônica.

A laringofaringe tem participação na função respirató-