

CONSTRUÇÃO DE REFLEXÕES E DISCUSSÕES NA UNIDADE MATERNO-INFANTIL ATRAVÉS DA REALIZAÇÃO DE RODAS DE CONVERSA

Flávia Fernanda Curvelo de Azevedo

Malba Albuquerque Cavalcante Bulhões

Laisa Malta de Messias Nogueira

Raiana Cardoso de Figueiredo Gravatá

Cristina Camelo de Azevedo

Resumo: Esse trabalho objetiva mostrar a construção da psicologia organizacional do Hospital Universitário Professor Alberto Antunes – HUPAA – em compreender e trabalhar, na Unidade Materno-Infantil, as demandas apresentadas, inicialmente pela chefia do setor de Urgência e Emergência, e posteriormente pelos colaboradores. Buscou-se viabilizar a construção de reflexões e discussões voltadas às demandas, assim como a produção de estratégias de melhoria para o setor, de forma integrada com os colaboradores. Para uma produção conjunta, foi escolhido trabalhar com grupos, através de rodas de conversa, com base nas clínicas do trabalho, visibilizando, assim, a fala do trabalhador;—foram desenvolvidas rodas de conversa e deixadas caixas na maternidade com o intuito de que eles pudessem expor de forma anônima as situações e dificuldades da Unidade, a partir disso, as demandas apresentadas foram trabalhadas em seis semanas, sendo para cada semana uma demanda diferente. Verificou-se que as situações apresentadas pelos colaboradores da maternidade estão relacionadas à infraestrutura e às relações estabelecidas nesse espaço, e que algumas estratégias de enfrentamento dessas dificuldades foram traçadas, em conjunto com os trabalhadores da assistência. Constatou-se, dessa forma, a importância de um espaço de escuta e de fala dos colaboradores, e de como esse momento pode ser rico em construções de soluções, colocando o colaborador como agente ativo dessa construção.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador. Clínica do trabalho. Maternidade.

Abstract: This work aims to show the construction of the organizational psychology of the University Hospital Professor Alberto Antunes - HUPAA - to understand and work, in the Maternal and Child sector, the demands presented, initially by the sector manager, and later by the collaborators. It was sought to make feasible the construction of reflections and discussions focused on the demands, as well as the production of improvement strategies for the sector, in an integrated way with the collaborators. For a joint production, it was

chosen to work with groups, through talk wheels, based on work clinics, making visible the speech of the worker and providing the construction of strategies; talk wheels were developed and boxes were left in the maternity ward so that they could anonymously expose the situations and difficulties of the Unit. From this, the demands presented were worked out in six weeks, a different demand, being they referring to the infrastructure and to the relationships established in this space, and that some strategies for coping with these difficulties were drawn up, together with the assistance workers. Thus, the importance of a listening and speaking space for collaborators was verified, and how this moment can be rich in constructions of solutions, placing the collaborator as an active agent of this construction.

Keywords: Worker's health. Work clinic. Maternit.

1 INTRODUÇÃO

Este projeto teve como ponto de partida as demandas oriundas de dois setores, Urgência e Emergência e Alojamento Conjunto, ambos da unidade Materno-Infantil do HUPAA, no final do ano de 2017; posteriormente, houve a inclusão do setor do Banco de Leite, por ser um espaço que está inserido nessa unidade. A solicitação visou tratar de aspectos que por vezes dificultam o prosseguimento adequado das atividades nos setores, devido aos seus muitos fatores críticos, como o adoecimento dos trabalhadores frente ao dia a dia do setor, a desmotivação perante as dificuldades, o grande número de conflituas, dentre outros. Para ajudar esses setores a superarem essas dificuldades, faz-se necessário uma atividade que busque aprofundar a reflexão do trabalhador e promova momentos de discussão sobre demandas e desafios vivenciados diariamente no espaço laboral. Diante disso, o colaborador se coloca como agente ativo no processo de trabalho, produzindo estratégias de enfrentamento referentes a essas demandas. Por fim, o projeto tem o propósito de compreender e provocar a reflexão a respeito das relações estabelecidas entre os profissionais da assistência para as dificuldades vivenciadas e suas possíveis estratégias de resoluções nos setores da Urgência e Emergência, Banco de Leite e Alojamento Conjunto e realizado pela Psicologia da Divisão de Gestão de Pessoas do Hospital Universitário Professor Alberto Antunes – HUPAA.

2 BREVE APORTE TEÓRICO

O trabalho em equipe propicia um espaço de interação e integração entre o grupo, essencial no ambiente de trabalho (GRANZOTTO, 2012). Dessa forma, é necessário pensar e desenvolver condições de trabalho que facilitem a interação do grupo, pois o desenvolvimento dessas relações interpessoais dentro do contexto do trabalho, especialmente no hospital, propicia um ambiente saudável e mais agradável, auxiliando na convivência entre os pares e no trato com o paciente. Sabe-se que o teor da atividade na assistência é, por si só, desgastante e traz sobrecarga aos profissionais, o que proporciona muitas vezes um esgotamento emocional, influenciando diretamente no trabalho e na vida do indivíduo (GRANZOTTO, 2012). Segundo Laudano *et al.* (2014), o adoecimento dos trabalhadores está relacionado a causas diversas, e vem ganhando destaque a produção científica quanto às relações estabelecidas entre adoecimento e trabalho, por muitas vezes eles estarem interligados. No contexto hospitalar, o autor coloca a área da enfermagem, sejam enfermeiros, técnicos ou auxiliares, como aquela que lida diretamente com os sofrimentos dos pacientes, físicos ou emocionais, o que pode auxiliar no agravo à saúde, dentre outros aspectos, presentes nessa ou em outras profissões do hospital, e especificamente da maternidade. Diante da busca por uma compreensão das demandas, a partir da própria fala dos colaboradores, foi escolhido trabalhar com os grupos, através de rodas de conversa, método que promove interações em três dimensões: a individual, que abarca a esfera dos conhecimentos, sentimentos e crenças pessoais; a situacional, referente ao contexto específico de encontro dos membros da equipe entre si, com a presença ou a ausência de outras pessoas; e a dimensão cultural, resultante do complexo entrelaçamento de valores e normas do grupo. Dessa forma, a proposta da realização de rodas de conversa converge com o objetivo proposto no projeto de intervenção (DEL PRETTE, 2001). Dessa forma, buscou-se trabalhar o método dos encontros coletivos, baseando-se nas clínicas do trabalho, que segundo Dejours e Abdoucheli (1994, citado por Araújo, et al., 2002) visa

trabalhar o grupo em detrimento do individual, facilitando a percepção de sofrimentos e questões ligadas ao trabalho.

3 METODOLOGIA

Inicialmente foi estabelecido contato com as chefias da Unidade Materno-Infantil, Setor de Urgência e Emergência e Divisão de Enfermagem, para apresentar o plano de intervenção. Anteriormente às atividades no setor, no primeiro momento – da compreensão de demandas –, e no segundo – de trabalhar essas demandas –, foram realizadas sensibilizações nos setores, através de folder espalhado nos espaços do hospital (maternidade, refeitório, superintendência, próximo ao elevador e no ponto dos trabalhadores), na tela dos computadores, com convites distribuídos nos setores, e principalmente, através da aproximação direta com os colaboradores, nos postos de enfermagem e demais espaços lotados por eles, para divulgação das rodas de conversa. As sensibilizações ocorreram nas últimas semanas de maio e novembro. Na primeira semana de junho, primeiro momento, foram realizadas rodas de conversa com os colaboradores da maternidade, nos turnos manhã, 09h, e tarde, 15h, com o intuito de compreender as demandas vivenciadas nesse espaço. Tendo em vista o quantitativo de pessoal presente no setor e diante da adesão do pessoal nas rodas de conversa ser menor do que se esperava, refletiu-se a necessidade de ampliar a compreensão das demandas, dessa forma, foram colocadas quatro caixas na maternidade, duas no 2º andar e mais duas no 6º, para que os colaboradores pudessem colocar, de forma escrita e anônima, o que desejassem compartilhar, como suas vivências, os desafios na assistência, queixas, pensamentos, permanecendo a caixa nos setores por aproximadamente duas semanas. Posterior a essa semana, foi refletido de que forma iríamos trabalhar essas demandas, permanecendo o método das rodas de conversa, e sendo utilizadas dinâmicas de grupo, músicas, vídeos, técnicas que viriam a auxiliar o trabalho da psicologia. Tais instrumentos foram desenvolvidos em um segundo momento, onde se buscou trabalhar as demandas levantadas pelos grupos nas rodas de conversa do primeiro momento e nas caixas. As oficinas

iniciaram no dia 02 de outubro de 2018, com a frequência de duas vezes por semana, às terças-feiras para o setor de Urgência e Emergência e Banco de Leite, e às quintas-feiras para o ALCON, no período da manhã, às 9h, e no período da tarde, às 15h, incluindo o período noturno, às 20h, para o ALCON. Os encontros tiveram duração aproximada de 01h à 01h30min, e foram trabalhadas as demandas apresentadas.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Ao término da intervenção proposta, aonde estavam previstas para serem realizadas 30 rodas de conversa na maternidade, considerando o primeiro momento, de compreensão das demandas, e o segundo, com as oficinas, entretanto, ocorreram de fato 20 rodas de conversa na maternidade. Essa não adesão em 10 momentos pode ser um indicativo de situações já colocadas pelos colaboradores, como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho, percebida nas falas quando eles colocavam que não podiam participar diante das demandas da assistência e do baixo quantitativo de pessoal que estaria na diária ou plantão, o que impactou diretamente no comparecimento deles às oficinas. A falha de comunicação no setor também foi algo que dificultou a presença dos profissionais nas rodas de conversa, apesar dos recursos utilizados pela psicologia para divulgação – sensibilização direta com os trabalhadores, convite, folders, pedido para que eles divulgassem nos grupos da rede social Whatsapp – foi possível identificar que muitos desconheciam a realização dos grupos, diante da negativa do colaborador ao questionamento se ele tinha conhecimento das rodas de conversa. Entretanto, apesar da não realização de alguns grupos, nos 20 que foram realizados, os colaboradores trouxeram diversas demandas da maternidade, e a partir disso, construíram, em conjunto, estratégias para lidar com as situações do setor, e acima de tudo aconteceram solicitações de uma maior presença da psicologia no cotidiano do assistencial. Foram expostas situações de conflitos, aonde na maioria das vezes faltava apenas um espaço de escuta, e acima de tudo uma comunicação aberta e franca, onde permeasse o respeito e a compreensão mútua. Vale salientar, que o hospital vivencia um momento de mudanças e inserção/exclusão de vínculos empregatício, campo fértil para florescimento de

divergências e diferenças salariais, benefícios, normas e legislações trabalhistas, sobrepondo também a uma sobrecarga de trabalho, chegando ao ponto de adoecimento e assédio moral entre pares.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização de grupos dentro do espaço de trabalho, e particularmente na Maternidade do HUPAA, proporciona ao colaborador ser um agente ativo no desenvolvimento de reflexões e formulador de soluções dentro desse ambiente. Diante disso, as rodas de conversa realizadas objetivaram torná-los construtores de estratégias de enfrentamento acerca das dificuldades que os próprios colaboradores apresentavam. Foi perceptível a necessidade de fala demandada pelos trabalhadores da assistência diante das dificuldades do setor e da profissão, e que impactam diretamente sobre o físico, emocional e psíquico, independente do campo profissional, como o relato das demandas desse espaço e as possíveis medidas que podem ser colocadas na maternidade. A proposta de levar a esses profissionais um espaço de construção proporcionou fazê-los refletir sobre de que forma eles podem pensar nas dificuldades do setor sob a perspectiva de sujeito ativo e responsável diretamente e/ou indiretamente pelas mudanças que podem vir a ocorrer. Diante disso, é importante pontuar também a importância da psicologia dentro do âmbito do trabalho, e de torná-la mais próxima aos colaboradores. Os feedbacks positivos dos grupos, relatando como se sentiram acolhidos e demandando que fossem realizados mais momentos de rodas de conversa reforça a importância dos psicólogos dentro das organizações, sejam essas públicas ou privadas, mantendo o olhar humanizado para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M. D. *et al.* Formas de produzir saúde no trabalho hospitalar: uma intervenção em psicologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v.5, p.37-49, Espírito Santo, 2002.
- CALMON, A; MAUAD, N. Desatando os nós do trabalho em equipe. **Rev. APS**, v.6, n.1, p.41-45, janeiro/junho, 2003.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo. Petrópolis: **Vozes**, 2001.
- GRANZOTTO, M. D.; KIRCHNER, L. F.; MENEGATTI, C. L. Concepções da equipe de saúde de um hospital de Curitiba/Paraná sobre a práticas de psicologia. **Estudos interdisciplinares em psicologia**; v. 3, n.1, p. 24-40, Londrina, Junho, 2012.
- LAUDANO, R. C. S. *et al.* Agravos à saúde referidos pelos trabalhadores de enfermagem em um hospital público da Bahia. *Revista Brasileira de Enfermagem*. v.67, n.5, pág. 684-91, Bahia, 2014, setembro-outubro.