

EQUIPES DE TRABALHO E O PROCESSO SAÚDE/DOENÇA: RELATO DE EXPERIÊNCIA COM SERVIDORES(AS) DA SAÚDE PÚBLICA HOSPITALAR

Geiciely Cavanha Tomim, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Camila Petyk Ceroni, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Renata Andretto Santa Cruz, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Renata Mariana Moreira de Melo, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Tayná Travain Calicchio, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Prof.^a M.^a Sylvia Mara Pires de Freitas, (Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: geiciely.tomim@gmail.com

O presente resumo refere-se ao relato de experiência de estágio em Formação Profissional na Ênfase Trabalho, disciplina obrigatória do curso de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, Paraná, em um hospital público desta cidade. No primeiro momento, realizou-se o diagnóstico institucional de alguns setores indicados pela própria Instituição como prioritários da necessidade de cuidados, a fim de conhecer as demandas possíveis de serem trabalhadas. Durante a intervenção diagnóstica, tal como confirmado ao seu término, constatou-se que, pelas relações na Instituição concedente do estágio serem engendradas historicamente, mediadas e mantidas por leis, estatutos, profissões, funções, saberes especializados, estruturas hierárquicas e instrumentos disponíveis para que as realizem, bem como outras produções que compõem seu campo material, pôde-se asseverar que as equipes desses setores formam, o que Sartre (2002) denominou de grupo institucional. Neste, desvela-se seu caráter pelos membros de uma equipe estabelecerem relações mediadas pelo campo sociomaterial apreendido como soberano. Ou seja, as ações dos(as) servidores(as) e líderes alienam-se no prescrito a ele(as). Contudo, como esse campo sociomaterial, por si, não é eficaz de manter nele alienadas as ações do(as) servidores(as), observa-se que os conflitos intra e inter equipes ocorrem, quando o modo de agir do(a) servidor(a) contrasta com os determinantes de suas ações. A Psicologia clássica, que voltou seus saberes e fazeres ao contexto do trabalho, aponta as relações conflituosas como insalubres, em alguns casos, como patológicas. No entanto, devemos entender tal assertiva a partir do viés da classe hegemônica, para quem os conflitos no trabalho colocam

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisada Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

impedimentos à conquista de seus projetos. Todavia, compreender os conflitos pelo viés da Psicologia contemporânea, que visa a saúde do trabalhador, considerando a complexidade do contexto em que se inserem, faz-se necessário evidenciá-los como denúncia de um contexto que possui em seu seio a veemência da ambiguidade entre a concepção universal do como o(a) trabalhador(a) ‘deve ser’ em contraponto ao que cada um ‘deseja ser’. Sartre (1997) entende que a consciência, como intencionalidade, nada é antes de ser consciência de alguma coisa; desta forma, para ser consciência, busca preencher-se do Ser de algo que está no mundo. Por esta compreensão, Schneider (2002), apoiando-se em Sartre, lembra que o indivíduo não é um sujeito *a priori*, ele torna-se sujeito através das mediações familiares, sociais, isto é, constrói-se psicossocialmente, o que impede o entendimento da patologia como derivada da consciência individual. Assim, se o adoecimento é produzido pelas relações, os conflitos no ambiente de trabalho não anunciam somente questões individuais, mas também o que há de reacionário nesse ambiente, que torna impeditivo o pleno desenvolvimento do Ser trabalhador. A particularidade dar-se-á na maneira como o(as) servidores(as), envolvidos em determinado setor, lidarão com os limites e possibilidades no processo do construir-se como sujeito trabalhador. Desta feita, compreende-se que cada um(a) apresenta seu projeto para com o seu trabalho e uma forma de agir que lhe confere singularidade, e esta também abarca o que interioriza da universalidade. A união dos(as) servidores(as) em um setor comum, sob a liderança de um encarregado, e executando suas tarefas, não são condições suficientes para que a *práxis* de cada um(a) oriente-se a partir de sua identificação com sua ação, tão pouco com a de outros(as). Esta condição que une as ações das pessoas de fora, é frágil para promover um fazer coletivo isento de conflitos, como se pensou durante a história, haja vista não destituir das pessoas a possibilidade de resistirem às determinações. A fragmentação das atividades em decorrência da distribuição de tarefas no setor, também auxilia no afastamento dos(as) servidores(as) entre si e do exercício do diálogo, fragilizando a possibilidade de um fazer comunitário, da construção comum de objetivos, e no amadurecimento de saídas grupais aos problemas. A individualidade da *práxis* concomitante a individuação da tarefa também corroboram com relações competitivas, com a sobrecarga de trabalho para alguns(mas) servidores(as) em detrimento de outros(as) que executam parcialmente as suas, produzindo também o adoecimento do sujeito. A maneira como o trabalho foi organizado sócio-historicamente e o entendimento que as estruturas que o sustenta devem ser tomadas, por si, como saber para explicar a organização social atual, negam as condições históricas, inclusive

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisada Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

o processo que se edificou e edifica o aumento do adoecimento do trabalhador. Trabalhadores(as) adoecidos(as) com a exposição a situações limitantes e conflituosas, que mais os(as) desgastam do que os(as) auxiliam a superá-las em conjunto, denunciam as estruturas de trabalho que primam por fazeres isolados, sob o mito do trabalho em equipe, cujas pessoas somente permanecem unidas pelo campo material, mas não engajadas entre si por um objetivo em comum. Partindo desta análise e, ao mesmo tempo afastando-se dela, pôde-se compreender o quanto um trabalho construído por todos(as) envolvidos(as) é promotor de saúde. Tal compreensão deu-se também a partir da análise da experiência do próprio grupo de estágio quando da intervenção com os(as) servidores(as), que orientou-se ao auxílio da compreensão destes(as) de como edificam suas relações como equipe, na dialética com o que é instituído. Primeiro, a compreensão do fenômeno trabalhado foi desvelado a partir da própria equipe dos(as) servidores(as) e não por um saber construído *a priori* a eles(as), imposto como uma verdade absoluta. Refletindo-lhes como sintetizam suas relações diárias, pôde-se oportunizar-lhes a identificação com suas ações; a tomada de consciência de que estão implicados(as) na manutenção da condição em que se inserem; e da maneira isolada como lidam com os problemas cotidianos, afirmando a própria condição fragmentária e individualizante, promotora de competições e adoecimento. Tais elucidacões possibilitaram-lhes refletir sobre outras maneiras de encaminhar suas ações, principalmente sobre a força de um grupo para a manutenção ou superação do instituído - determinações que se expressam como inércia e que lhes impõem a passividade. Segundo, a maneira como estruturou-se o grupo de estágio, com liderança alternada entre seus membros, distribuição flexível de tarefas, e coordenação do grupo onde cada integrante auxiliava o outro, possibilitou o diálogo entre o conhecimento teórico e a experiência prática, bem como a reflexão sobre como o respeito e cumplicidade nas diferenças unificadas por um objetivo em comum, oportunizou a superação da ideia de como seria o primeiro momento interventivo de grupo que, antecipadamente, pela falta de experiência, deixavam inertes as estagiárias. Desta forma, considera-se que o processo de edificação como sujeito trabalhador é salutar quando também consegue-se, junto com outros, unir as ações para combater a inércia; mas para tal, é imprescindível, como já mencionado, ter consciência de como lida com as condições prescritas, caso contrário, essas são reafirmadas como determinantes das condutas, asseverando a limitação da construção psicossocial do(a) trabalhador(a) e a manutenção das condições produtoras de doenças.

Palavras-chave: Psicologia do Trabalho. Saúde do Trabalhador. Existencialismo sartreano.

XVII Semana de Psicologia da UEM
IX Seminário de Pesquisada Pós-Graduação em Psicologia da UEM
Saúde Mental: as Dimensões Políticas da Psicologia
24 a 27 de Outubro de 2016

Referências

SARTRE, J.-P. **O Ser e o Nada**: Ensaio de Ontologia Fenomenológica. (P. Perdigão, Trad.). Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

SARTRE, J.-P. (2002). **Crítica da razão dialética**: precedido por Questões de método. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

SCHNEIDER, D.R. **Novas perspectivas para a psicologia clínica**: um estudo a partir da obra “Saint Genet: comédien et martyr” de Jean-Paul Sartre. Tese de Doutorado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP, Brasil, 2002.