

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
DEPARTAMENTO DE ENFERMAGEM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM**

**A EXPRESSÃO DO CAMINHAR CONSTRUÍDO JUNTO À
EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE CIRÚRGICA
SOBRE O COTIDIANO DO TRABALHO, COM VISTAS A
UMA CONSCIÊNCIA CRÍTICA**

ROSEMARY SILVA DA SILVEIRA

**Dissertação apresentada à Banca Examinadora
como requisito parcial para a obtenção do título
de Mestre em Assistência de Enfermagem da
Universidade Federal de Santa Catarina.**

Orientadora: Dra. VALÉRIA LERCH LUNARDI

**FLORIANÓPOLIS
2000**

ROSEMARY SILVA DA SILVEIRA

**A EXPRESSÃO DO CAMINHAR CONSTRUÍDO JUNTO À
EQUIPE DE ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE CIRÚRGICA
SOBRE O COTIDIANO DO TRABALHO, COM VISTAS A
UMA CONSCIÊNCIA CRÍTICA**

**FLORIANÓPOLIS
2000**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENFERMAGEM
CURSO DE MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

A EXPRESSÃO DO CAMINHAR CONSTRUÍDO JUNTO À EQUIPE DE
ENFERMAGEM DE UMA UNIDADE CIRÚRGICA SOBRE O COTIDIANO DO
TRABALHO, COM VISTAS A UMA CONSCIÊNCIA CRÍTICA, da mestranda:

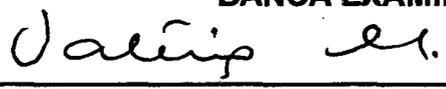
ROSEMARY SILVA DA SILVEIRA

Esta dissertação foi submetida ao processo de avaliação pela Banca Examinadora para a obtenção do título de Mestre em Enfermagem e, aprovada em sua forma final em 10 de abril de 2000, atendendo as normas de Legislação vigente do Curso de Mestrado em Assistência de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Catarina.

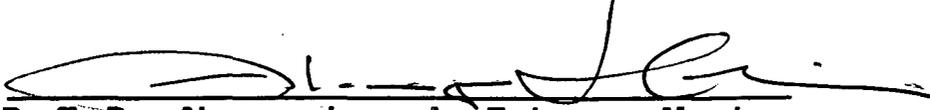


Prof^ª. Dra. Denise Elvira Pires de Pires – Coordenadora do Curso

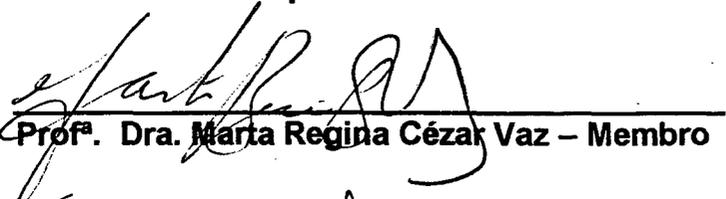
BANCA EXAMINADORA



Prof^ª. Dra. Valéria Lerch Lunardi – Presidente/ Orientadora



Prof^ª. Dra. Alacoque Lorenzine Erdmann – Membro



Prof^ª. Dra. Marta Regina Cézar Vaz – Membro



Prof^ª. Dra. Vânia Schubert Backes – Membro

Prof. Dr. Ivo Gelain – Suplente

DEDICO ESTA DISSERTAÇÃO...

Ao meu esposo **Álvaro**, sua mão amiga, seu gesto amável, o seu jeito carinhoso e dedicado de ser pai; suas palavras de apoio e incentivo, seu toque, seu sorriso, sua compreensão e a certeza de que se preocupa em não afetar a minha individualidade, me fizeram sentir confiança para prosseguir nesta caminhada e estar a vontade para estar junto, dialogar, compartilhar; mas, acima de tudo, me fez amar muito mais a nossa vida.

Aos meus filhos **Ana Caroline** e **Vítor**, pela compreensão dos momentos em que estive ausente. Dedico esta conquista às suas inocências, que foram a fonte de esperança de um futuro melhor.

Aos meus pais, **Maria do Horto** e **José Antônio**, a vocês, que não se contentaram em presentear-me apenas com a vida, mas realizaram renúncias a favor de seus filhos, abrindo as portas para um futuro melhor, iluminando meu caminho com amor, compreensão e incentivo. Meu respeito e admiração.

À minha Dinda, **Maria Rita**, por acreditar em mim. Apesar da distância, foste presença constante, de incentivo, de apoio e de força. Seu amor e sua compreensão significam muito em minha vida. Meu reconhecimento.

Aos meus familiares e amigos, que souberam entender a minha ausência.

AGRADECIMENTOS

À **Valéria**, minha admirável orientadora. Não haverá palavras suficientes para dizer, nem gestos para demonstrar o orgulho de ter compartilhado este momento com você. Quando me sentia frágil e angustiada para prosseguir nesta caminhada, encontrei em você a liberdade para descobrir e ousar. Você não só compartilhou com sua invejável sabedoria, foi presença, amiga, companheira e dedicada. Este seu modo de ser, me faz sentir alegria em poder contar com você e caminhar ao seu lado. Que bom compartilhar com você este momento, que também é seu! Você é uma pessoa maravilhosa!

Ao **Wilson, Guilherme, Ingrid, Mônica e Cristina!** Pelas renúncias da Valéria a favor deste estudo. Pela compreensão, pelos sorrisos, pelo carinho, pela ajuda! Vocês foram amigos ... Obrigada por tudo!

À professora **Marta Vaz**, a você, que esteve presente, incentivando-me a prosseguir nesta jornada, compartilhando dos meus primeiros momentos, não bastaria um muito obrigado! Pelo exemplo de dedicação, de doação, de força, pelos desafios propostos, pelas contribuições realizadas ... Hoje, tenho a chance de dizer o quanto seu apoio, incentivo e os conhecimentos transmitidos significaram em minha vida. Que bom ter encontrado você!

À professora **Vânia**, pelo exemplo, por suas valiosas contribuições para este trabalho, pela atenção, pelo incentivo, carinho e apoio demonstrados.

À professora **Alacoque**, pelo exemplo, pela valiosa colaboração neste estudo, por sua disponibilidade, competência e apoio.

Ao professor **Ivo**, pelas contribuições durante a disciplina de Prática Assistencial, pelo exemplo de dedicação, pela disponibilidade e sensibilidade.

À professora **Marta Borba**, pelas orientações, pelo incentivo, pelas trocas de experiências. Meu reconhecimento.

À colega e amiga **Elisabeth Cestari**, pessoa admirável por sua amizade, compreensão, companheirismo, paciência. Pelas valiosas contribuições e incentivo. A você, Beth, o meu carinho.

Às trabalhadoras de Enfermagem da U.C.C. e à secretária **Giovana**, pessoas especiais, pela contribuição com suas vivências para a realização deste estudo. Encontrei, em vocês, a força para enfrentar os desafios, pois suas expectativas em relação a mim e ao trabalho da enfermagem me fizeram chegar até aqui. Recordo com carinho os momentos em que convivemos e nos realizamos juntas. Obrigada pela "presença".

À **Silvinha, Jussara, Narciso e Preta**, pela amizade, presença, confiança, os momentos de troca, que nos levaram a um processo de crescimento e amadurecimento. Não poderia deixar de expressar minha admiração, respeito e carinho por tê-los como amigos!

Às colegas da turma do mestrado, Beth, Preta, Nalú, Jussara, Silvinha, Marise, Adriane, Narciso, Geane, Helena, pelo convívio agradável, pelas trocas e pela força necessária para enfrentar os desafios.

À **Itamar**, tua ajuda foi fundamental na realização deste estudo, pelo carinho e dedicação com nossos filhos, pela organização da nossa casa.

À FURG, UFSC e a CAPES, pelas possibilidades e apoio proporcionados.

À direção, em especial a Zezé e Zulema, pelo apoio e confiança proporcionado; aos colegas e demais funcionários do H.U., o meu profundo agradecimento por esta oportunidade.

Aos acadêmicos e professores de Enfermagem, pelo apoio e compreensão.

São muitas as pessoas que eu gostaria de agradecer e de compartilhar este momento. Pelo receio de esquecer alguma dessas pessoas, agradeço a todos que, de uma forma ou outra, contribuíram para a realização deste estudo. Minha gratidão e carinho, sua ajuda representou muito e deu um sentido maior a minha vida!

RESUMO

A partir de inquietações, dúvidas e sensação de impotência frente às dificuldades vivenciadas como enfermeira assistencial de uma Unidade de Clínica Cirúrgica (U.C.C.) de um Hospital Universitário (H.U.), optei por implementar um processo educativo para problematizar o cotidiano do trabalho, junto às enfermeiras e auxiliares de enfermagem, com vistas à sua conscientização como trabalhadoras da equipe de enfermagem. O desejo de implementar um processo educativo, junto às trabalhadoras de enfermagem, exigiu percorrer uma caminhada inserida em seu contexto, apoiada em conceitos de Freire, visto que sua proposta possibilita aos participantes reconhecerem sua condição de possíveis educadoras e educandas, numa relação horizontal, dialógica e participativa. Na problematização do cotidiano do trabalho, emergiram vários temas que foram assim sistematizados: - O significado do trabalho para as trabalhadoras de enfermagem; a mobilização das trabalhadoras para a conscientização do/no trabalho da enfermagem; o conhecimento de si, o reconhecimento do outro como possibilidade para a transformação de si e do coletivo; administração de medicações: compromisso da enfermagem? e o diálogo como uma dimensão ética do trabalho coletivo. O trabalho aponta para a necessidade da equipe de enfermagem priorizar e construir espaços educativos, horizontais e dialógicos, para a problematização das dificuldades enfrentadas no trabalho e a busca coletiva de estratégias para a sua superação, como expressão da historicidade das trabalhadoras da enfermagem e do seu compromisso com a profissão.

ABSTRACT

From uneasiness, doubts and a sense of impotence concerning to the difficulties that I have had to face as a nurse assisting at the Unit Surgical Clinic (U. S. C.) at the University Hospital (U. H.) I opted to implement an educative process in which nurses and nurse auxiliary could question the daily work with the purpose to make them conscious of the importance of the nurse working team. The desire to implement an educative process together with the nursing workers demanded a long journey inserted on the context supported by the conception of Freire since his purpose is to make possible for the participants to acknowledge their condition as educators and of those being educated, where they have the right to criticize, to ponder and to participate. While questioning the daily work several themes arouse which were arranged as it follows: The meaning of the work for the nursing workers, their mobilization in order to be aware of their work as nurses. The knowledge of the self as a mean to change oneself and the collective, the administration of drugs: nursing compromise and dialog as an ethic dimension of collective work. The work points out the necessity of the nursing team as a priority to stablish educative spaces where they would have the opportunity to ponder and to participate to find a better way for the difficulties faced at work and searching collective strategies to overcome as a historical expression of the nursing workers and their compromise with their profession.

SUMÁRIO

RESUMO

ABSTRACT

APRESENTAÇÃO	01
CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO	04
CAPÍTULO II – A CONSTRUÇÃO DO MARCO CONCEITUAL	12
2.1 - PRESSUPOSTOS	13
2.2 - CONCEITOS	17
CAPÍTULO III – METODOLOGIA	29
3.1 - DELIMITANDO O CAMINHO METODOLÓGICO	30
3.2 - A EXPECTATIVA FRENTE AO INÍCIO DA IMPLEMENTAÇÃO DA PROPOSTA	34
3.3 - A PROPOSTA METODOLÓGICA A PARTIR DE PAULO FREIRE	35
3.3.1 - LEVANTAMENTO DOS TEMAS GERADORES	36
3.3.2 - CODIFICAÇÃO X DESCODIFICAÇÃO	40
3.3.3 - DESVELAMENTO CRÍTICO	43
3.4 - A ANÁLISE DOS DADOS	44
CAPÍTULO IV - UM DIÁLOGO COM OS DADOS EMERGIDOS DA EXPERIÊNCIA VIVIDA	48
4.1 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM	49
4.2 - A MOBILIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS PARA A CONSCIENTIZAÇÃO DO/NO TRABALHO DA ENFERMAGEM	62

4.3 - O CONHECIMENTO DE SI, O RECONHECIMENTO DO OUTRO COMO POSSIBILIDADE PARA A TRANSFORMAÇÃO DE SI E DO COLETIVO	70
4.4 - ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAÇÕES: COMPROMISSO DA ENFERMAGEM?	78
4.5 - O DIÁLOGO COMO UMA DIMENSÃO ÉTICA DO TRABALHO COLETIVO	97
CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS	108
BIBLIOGRAFIA	124
ANEXOS	131

APRESENTAÇÃO

A partir de minhas inquietações, dúvidas e sensação de impotência frente às dificuldades vivenciadas como enfermeira assistencial da Unidade de Clínica Cirúrgica (U.C.C.) do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. (H.U.), optei por desenvolver um processo educativo com o objetivo de problematizar o cotidiano do trabalho junto às enfermeiras e auxiliares de enfermagem desta unidade, tendo em vista o seu processo de conscientização como trabalhadoras da equipe de enfermagem.

No capítulo I, **Introdução**, pontuo alguns momentos marcantes de minha trajetória profissional, apresentando minhas inquietações e incertezas em relação ao trabalho da enfermagem, em especial da equipe de enfermagem da U.C.C., explicitando os objetivos deste trabalho.

No capítulo II, apresento a **Construção do Marco Conceitual**. Por estar convencida de que as trabalhadoras de enfermagem, como sujeitos históricos, são capazes de pensar, refletir e mobilizar-se em relação ao seu cotidiano de trabalho, optei por fundamentar-me nos conceitos de Freire, já que sua proposta prevê o reconhecimento das possibilidades do outro, a horizontalidade das relações, a busca

de “ser mais”. Pretendi desenvolver um processo educativo, acreditando ser imprescindível a participação das trabalhadoras no processo do conhecimento e análise crítica da realidade, para a construção de um trabalho coletivo, possibilitando, assim, o compartilhar vivências, estratégias de enfrentamento e chegar a “ser mais”.

No capítulo III, delimito o **Caminho Metodológico**. O desejo de implementar este processo educativo exigiu percorrer uma caminhada inserida no contexto do trabalho da enfermagem, possibilitando estar junto às suas trabalhadoras, compartilhar experiências e discutir as expectativas e percepções individuais de cada trabalhador, bem como as do coletivo. Neste caminho, explicito a minha expectativa frente ao início da implementação desse estudo, a proposta metodológica a partir de Freire, assim como o caminho através do qual se deu a construção do processo educativo.

No capítulo IV, denominado “**um diálogo com os dados emergidos da experiência vivida**”, são apresentados e discutidos os temas emergidos nas discussões sobre o cotidiano do trabalho: o significado do trabalho para os trabalhadores de enfermagem; a mobilização das trabalhadoras para a conscientização do/no trabalho da enfermagem; o conhecimento de si como possibilidade para a transformação de si e do coletivo; administração de medicações: compromisso da enfermagem? e o diálogo como uma dimensão ética do trabalho coletivo. Embora estes tenham sido os temas focalizados, a sua abordagem se fez, muitas vezes, predominantemente, ao longo dos encontros, de modo imbricado no todo das discussões. Na medida em que discutimos os temas priorizados pelo grupo, fomos, também, ampliando o nível de consciência sobre o cotidiano do trabalho e, dessa forma, passamos a vê-lo de uma forma mais crítica, o que, a partir de Freire,

significa inserir-se no contexto, assumindo o compromisso como sujeito capaz de exercer a transformação da realidade e, assim, humanizar-se.

No capítulo V, trago as **Consideração Finais**.

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO

“Amanhã”, disse certa vez um gari da Prefeitura de Brasília, ao discutir o conceito de cultura, ‘vou entrar no meu trabalho de cabeça para cima’. É que descobrira o valor de sua pessoa. Afirmava-se. ‘Sei que agora sou culto’, afirmou enfaticamente um idoso camponês. E ao se lhe perguntar porque se sabia, agora, culto, respondeu com a mesma ênfase: ‘Porque trabalho e trabalhando transformo o mundo’.

Paulo Freire, 1991, p. 110

O interesse por este estudo emergiu de minha experiência profissional nos últimos dez anos. Durante esse tempo de convívio e atuação profissional na Enfermagem, pude perceber, com mais atenção, a prática das diferentes categorias de enfermagem no atendimento às necessidades da clientela, seja direta ou indiretamente. Além dessa experiência, incluo o momento no tempo/espço em que fui aluna-enfermeira. Entendo que alguns elementos já estavam presentes naquele período, como a valorização de uma prática humanística, o respeito e a atenção para com os clientes, reconhecidos como pessoas, bem como a relação da própria enfermagem, em seu conjunto, com predominância do enfermeiro e do auxiliar de enfermagem, em associação com outros profissionais.

O começo de minha relação com a profissão foi como aluna do Curso de Enfermagem e Obstetrícia da Faculdade de Enfermagem "Nossa Senhora Medianeira" - FACEM. Esse curso procurava enfatizar tanto o aspecto técnico-científico da enfermagem, quanto a formação disciplinar. Como aluna, sentia uma imensa necessidade de aprender a fazer e, na medida em que os procedimentos iam surgindo, sempre estava lá, disposta a executá-los.

Aprendi que não só o conhecimento científico me enriquecia; mais importante, ainda, era o respeito e o reconhecimento que tinha com o ser humano que, também, faz parte do mundo científico, os quais, freqüentemente, deixamos de identificar como parte da ação científica frente ao conteúdo técnico, muitas vezes, revestido de um caráter estéril. Foi-me proporcionado trabalhar em equipe, através de discussões multidisciplinares de casos, visitas domiciliares, dentre outros. Saliento esta vivência como um momento de compreensão do trabalho coletivo da saúde e da enfermagem.

A tentativa da acadêmica de enfermagem de aproximar-se de outros funcionários da equipe de enfermagem, nem sempre era bem vista, porque a aluna “atendia de forma diferente”. Esses conflitos proporcionaram-me um grande aprendizado no sentido de não só observar as soluções apresentadas geralmente pelo professor e pelo conjunto de funcionários, mas entender que a existência de conflitos pode produzir um movimento em busca de soluções conjuntas. Além de outros motivos que desencadeavam os conflitos, a demonstração da diferença no saber, apresentada através do fazer da aluna, era um forte componente gerador das situações de conflitos.

Saí da graduação com a idéia de que a competência técnica era indispensável, sendo suficiente ser uma “boa” profissional e realizar o meu trabalho de forma “adequada”, como um indivíduo comprometido com a profissão, para que tudo funcionasse bem. Hoje, percebo que esta forma de pensar era ingênua, pois entendo, com maior clareza, que a prática da enfermagem e o fazer na área da saúde é exercido por diferentes profissionais, ou seja, é uma prática coletiva e não somente individual.

Trabalhei, durante sete anos, num hospital geral, privado, de referência regional, onde as pessoas que prestavam o cuidado direto aos pacientes eram atendentes de enfermagem. Estes funcionários eram recrutados, muitas vezes, entre a equipe da limpeza ou da copa, aprendendo o seu fazer com outros atendentes que, por sua vez, também, haviam aprendido o seu fazer deste modo. Eu, como enfermeira, tentava desenvolver minha atividade profissional num local onde a prática de enfermagem, na minha concepção, não era a mais adequada. Por outro lado, os trabalhadores da equipe de saúde e de enfermagem pareciam achar suas

condutas normais, possivelmente, porque, ao longo do tempo, foram se acostumando a isso. Convivendo com essa situação, não vislumbrava alternativas para mudá-la. Apesar de reconhecê-la como inaceitável, perguntava-me, o que fazer para enfrentar tal situação?

Uma inquietação muito grande foi tomando conta de mim e, se nada fizesse, receava vir a entender, também, como “normal” tudo o que via. Então, relatei minha ansiedade e preocupação aos colegas e à chefia, desencadeando o que poderia denominar um processo de inquietação, de reflexão e de busca coletiva de estratégias de enfrentamento e de mudança do que vivíamos. É provável que, individualmente, muitos de nós já estivéssemos, também, insatisfeitos e em busca do que fazer, de como reagir e tentar alcançar transformações em nosso contexto.

Ao reconstruir o passado da profissional enfermeira, coloco-o à luz do presente, ou seja, recordo momentos que me foram significativos e faço reflexões com a vivência e o referencial que tenho hoje, procurando clarear as questões ou problemas que mais me preocupam. Atualmente, como enfermeira profissional, e desenvolvendo minhas atividades como enfermeira assistencial na Unidade de Clínica Cirúrgica (U.C.C.) do Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. (H.U.), vinha percebendo a insatisfação da equipe de enfermagem, demonstrada através de um “aparente” descompromisso na construção do trabalho como um processo coletivo, na responsabilidade frente ao seu fazer, pelas dificuldades de relacionamentos interpessoais, absenteísmo, assim como pelo crescente número de atestados e atrasos observados.

Neste caminho, reconheço as dificuldades encontradas pelos profissionais de enfermagem no exercício de sua profissão, principalmente no que se refere ao

número reduzido de pessoal, bem como ao excesso de atividades desenvolvidas pelas enfermeiras e auxiliares de enfermagem, inviabilizando, freqüentemente, um melhor desempenho em seu trabalho com implicações, muitas vezes, na prestação da assistência aos clientes. Entendo que tais dificuldades podem estar relacionadas, também, à situação sócio-político-econômico-cultural do país. A partir da década de 80, o quadro de desestruturação econômica exacerbou-se com uma política de restrições de investimento no setor público, afetando, a saúde da população, as instituições de saúde, a atuação da enfermagem e a sua prestação da assistência aos clientes.

Rockenbach (1985, p. 49) faz uma análise sucinta dos principais aspectos da enfermagem a serviço da humanização do paciente, reconhecendo que

“o trabalho da enfermagem contínuo e ininterrupto, a constante vivência de fortes emoções diante da vida muitas vezes em perigo, a permanente adaptação às pessoas fazem com que o pessoal de enfermagem necessite de boas condições de trabalho, para que a assistência prestada seja adequada e eficaz”.

No nosso dia-a-dia, deparamo-nos com várias situações desgastantes, sofrimento, insatisfações, sobrecarga de atividades que, se somadas ao nosso cansaço físico, fazem-nos sentir inquietações, dúvidas e impotência. De acordo com minha percepção, tais dificuldades podem decorrer não só da conjuntura sócio-econômica, como das deficiências funcionais da instituição, assim como dos próprios profissionais. Podem ser causa e, também, efeito da falta de estímulo, das tensões, do desencanto, da indiferença, angústia e frustrações.

O trabalho pode ser compreendido como um espaço contínuo em nossa existência, pois, apesar de possuir sua especificidade, não é algo à parte da mesma. É importante fazer do trabalho um motivo de satisfação, de prazer, uma fonte de

crescimento, uma oportunidade para aprendermos mais sobre nós mesmos e para desenvolvermos relacionamentos positivos e saudáveis na vida (Luckesi, 1995).

Com a intenção de problematizar o trabalho cotidiano, tendo em vista o processo de conscientização das trabalhadoras, em relação ao compromisso com o trabalho da enfermagem, desenvolvi junto a um grupo de trabalhadoras de enfermagem, um processo educativo. Após empreender leituras dos escritos de Paulo Freire, percebi que não só posso ser uma educadora destas trabalhadoras, mas que elas próprias, também, podem se constituir em educadoras. Pretendi, assim, desencadear, a partir da prática cotidiana do trabalho, um processo de reflexão-ação que não se limitasse somente a mim, mas que pudesse engajar a equipe de enfermagem e contribuir para a assistência prestada ao paciente.

Então, desenvolvi este trabalho, a partir dos conceitos de Problematização e Conscientização de Paulo Freire, e da sua proposta metodológica que prevê o reconhecimento das potencialidades do outro, a importância do diálogo, do encontro e da horizontalidade das relações, através das quais, as pessoas podem tornar-se ou fortalecer-se como sujeitos podendo chegar a "ser mais".

Pretendi estabelecer uma relação educativa com o propósito de que a equipe participasse do processo através do agir-refletir-agir, favorecendo a sua auto-percepção, o seu crescimento, o enfrentamento e o aproveitamento do vivido nos momentos de crise no trabalho cotidiano da enfermagem.

Considerando a importância do tema em estudo, compreendi que, discutindo e olhando com atenção crítica para um assunto diretamente articulado com o nosso cotidiano, podemos ampliar a nossa compreensão crítica do vivido. Isto se fez

através do compartilhar de experiências, sentimentos, vivências e, também, das discussões sobre as expectativas e percepções individuais e coletivas dos trabalhadores em relação ao cotidiano do trabalho.

Para tanto, optei por tornar esse processo educativo uma fonte de aprendizagem, a partir do nosso olhar sobre os dados da realidade, para que pudéssemos conhecê-la cada vez mais, criando uma nova consciência de nós e das possibilidades de transformação desta realidade, iniciando-se o processo a que me propunha junto com o grupo: o de proporcionar um processo de problematização e de reflexão sobre o cotidiano do trabalho, buscando compreender os fatores que interferem nessa prática, bem como, favorecer a compreensão dos sentimentos do grupo e a sua mobilização em relação ao trabalho da enfermagem.

Para Leopardi (1994, p. 3), omnilateralidade humana é “a busca da qualidade de vida com o trabalho e para além dele (...) implica compromisso em busca da qualidade no trabalho como qualidade da própria vida”. Partindo da concepção da autora, de que “o homem não é um trabalhador, antes de ser homem”, compreendo que ele seja capaz de refletir sobre si mesmo e sobre o seu trabalho, estando o trabalho permeado de valores do próprio trabalhador e de seu meio. Portanto, esse ser pode tornar-se capaz de responder aos desafios que se apresentam em seu contexto de vida, através de uma atitude cotidiana de questionar e questionar-se, numa tentativa de se encaminhar para uma consciência crítica. Consciência esta que impõe a necessidade de mudar, ou seja, desafia-o a politizar-se, a deslocar-se da sua situação de submissão, passividade, alienação, para assumir um novo modo de ser. O homem pode, então, descobrir-se como sujeito histórico, dar um novo sentido para o trabalho, buscando o equilíbrio para sua inserção no meio social, em

busca de sua realização, em busca de qualidade de vida. Através do trabalho, o homem poderá fazer a sua opção de “ser mais”.

Através de reflexões e discussões, ou seja, a partir da problematização em busca da conscientização, teve o propósito de desencadear um processo que possibilitasse, à equipe, uma nova compreensão do seu universo de trabalho, mais crítica e comprometida com a realidade. A partir do acima exposto, explicito o **objetivo geral** deste trabalho:

Problematizar o cotidiano do trabalho, junto às Enfermeiras e Auxiliares de Enfermagem da Unidade de Clínica Cirúrgica do Hospital Universitário, com vistas à sua conscientização como trabalhadores da equipe de enfermagem, através de um processo educativo.

São seus **objetivos específicos**:

- Proporcionar um processo de problematização e de reflexão sobre o cotidiano do trabalho, buscando ampliar a compreensão sobre fatores que interferem nessa prática;

- Proporcionar um processo de reflexão que favoreça a compreensão dos sentimentos do grupo e a sua mobilização em relação ao trabalho da enfermagem;

A seguir, apresento o marco conceitual deste trabalho, explicitando os pressupostos e os conceitos que sustentaram a prática implementada.

CAPÍTULO II

A CONSTRUÇÃO DO MARCO CONCEITUAL

“Quanto mais somos capazes de desvelar a razão de ser de por que somos como estamos sendo, tanto mais nos é possível alcançar também a razão de ser da realidade em que estamos, superando assim a compreensão ingênua que dela possamos ter”.

Freire, 1987, p. 88

Para evidenciar e explicitar o marco conceitual que norteou minha prática assistencial de caráter educativo, selecionei, inicialmente, algumas idéias ou pensamentos sobre o seu conceito. Neves e Gonçalves (1984, p.213) compreendem que marco conceitual como “uma construção mental logicamente organizada que serve para dirigir o processo de investigação”. Para as autoras, esta construção mental é importante por “proporcionar suporte teórico para o desenvolvimento dos vários passos do processo de pesquisa”, onde o pesquisador pode utilizar-se de conceitos, de teorias, de pesquisas anteriores e de suas próprias idéias.

Também, Trentini (1987, p. 139) conceitua marco conceitual como um “conjunto de definições e conceitos, interrelacionados, com o objetivo de apresentar maneiras globais de perceber um fenômeno e de guiar a prática de um modo abrangente”. Visto desta forma, a estruturação de um marco conceitual tem como finalidade servir como referência para a prática profissional, devendo, para isso, se ter clareza em relação aos pressupostos, conceitos e estruturas teóricas que irão nortear a prática, para que se possa alcançar os objetivos propostos. Assim, entendo como marco conceitual uma sustentação teórica “da” e “para a” construção mental de conceitos articulados, através dos quais se lê uma determinada realidade, repensando tais achados, de modo a mobilizar-se para novas ações na construção do conhecimento e, quem sabe, de intervenção da realidade.

2.1 PRESSUPOSTOS

É importante, então, ao realizar um trabalho, que se tenha claro as crenças, os valores que o subsidiam, ou seja, os “**pressupostos**” que servirão como ponto

de partida para a sustentação dos argumentos, assim como, para a construção de conceitos e das opções teóricas que orientarão e sustentarão o estudo, as reflexões e ações.

Meus pressupostos foram construídos, inspirados em algumas concepções de Freire sobre homem, sujeito trabalhador, conscientização, diálogo, educação, ser sujeito - "ser mais", assim como a partir de idéias de outros autores, dentre eles, Pinto (1985), Enguita (1989), Leopardi (1994), Mariotti (1995), Giorgi (1997), Weil (1998), Cestari (1999) e, também, a partir de minha vivência pessoal e experiência profissional. Explicito, então, meus pressupostos.

Os trabalhadores, como sujeitos de sua história, potencialmente são capazes de pensar, refletir e mobilizar-se em relação ao seu cotidiano de trabalho, de modo a que não se sujeitem, apenas, a executar as ações definidas por seus superiores hierárquicos.

Muito dos problemas enfrentados no cotidiano do trabalho poderão ser amenizados, desde que **nós desejemos desenvolver** um processo coletivo de problematização e reflexão sobre o nosso cotidiano, mesmo que, para isso, tenhamos que desencadear e construir essas possibilidades. É importante a criação de espaços para dar uma atenção dirigida, para estranhar, refletir e perceber como estamos construindo e participando do processo de trabalho.

A equipe de enfermagem pode reivindicar seu espaço político e atuar de forma participativa no desenvolvimento de seu trabalho; realizar o nosso trabalho com profissionalismo, questionando o que fazemos e para que fazemos, refletindo sobre essa realidade e buscando, através do exercício da nossa liberdade,

caminhos e respostas para nossas questões e problemas e, em práticas de parcerias, direcionar um novo olhar e um novo fazer para nossa realidade.

Como enfermeira, sinto-me envolvida e comprometida em construir uma proposta educativa junto às trabalhadoras de enfermagem, acreditando que o processo de formação da competência humana exige sujeitos livres, participativos, com atitude cotidiana de questionar e questionar-se, trocando idéias, experiências e responsabilidades, numa tentativa de se encaminhar para uma consciência crítica. Nesta proposta, acredito que não só posso ser a educadora destes trabalhadores, mas que elas, também, podem se constituir em educadoras para mim.

Todo o trabalho realizado coletivamente pode ser mais produtivo. Cada situação vivida pode ter sua importância própria e individual, mas as situações que se originam do vivido no trabalho coletivo, podem, a partir de um processo reflexivo e dialógico, favorecer um questionamento crítico e um outro enfrentamento da realidade.

A equipe de enfermagem para cuidar do paciente, primeiro, precisa cuidar de si mesma, para que ela possa enxergá-lo como pessoa e relacionar-se melhor.

A partir destes pressupostos, então, desenvolvi um processo educativo, norteado pela proposta e conceitos de Freire. O foco dos trabalhos que utilizam o método de Freire tem sido bastante variado. Segundo Saupe (1997), a enfermagem vem se apropriando da sua teoria, dos conceitos e método por ele proposto, fundamentando a reflexão e orientando o papel de muitos enfermeiros enquanto educadores. O uso de concepções e do método freireano vêm crescendo acentuadamente na enfermagem, o que pode ser evidenciado nos referenciais

teóricos utilizados em muitas dissertações do Curso de Mestrado em Enfermagem, dentre elas: Dali Agnoll (1994), Brito (1997), Giorgi (1997), Schimitt (1997), Siqueira (1998), Cestari (1999) e Fernandes (1999).

Defini-me por Freire, fundamentalmente, por sua proposta pedagógica que propõe o reconhecimento das potencialidades do outro, a horizontalidade das relações entre educador-educando e educando-educador, em que há sempre partes de um no outro, através das quais as pessoas podem tornar-se ou fortalecer-se como sujeitos, podendo chegar a "ser mais". Para os trabalhadores que constituem a equipe de enfermagem participarem da construção do seu trabalho, fez-se necessário o reconhecimento da sua condição de pessoas, de sujeitos, de seres históricos, assim como dos demais constituintes da equipe de saúde.

Para Trentini (1987, p. 140-141),

"a prática está relacionada com a teoria e a pesquisa. As idéias surgem de experiências da vida, como por exemplo, de observações; em outras palavras, as idéias sempre surgem da prática. As teorias e os problemas de pesquisa, portanto, têm suas origens na prática. A teoria dirige e explica a prática. A prática, dirigida pela teoria, redefine a teoria ou a rejeita. A teoria redefinida volta a ser aplicada na prática. Por outro lado, a prática gera problemas para pesquisa; os resultados da pesquisa, por sua vez, são utilizados na prática. Assim, teoria, pesquisa e prática interagem, uma melhorando a outra. Teoria e pesquisa vêm da prática, e são melhoradas na prática. Com a teoria e pesquisa melhoradas, teremos uma prática melhor. Uma boa prática leva a nova pesquisa e a uma nova ou redefinida teoria".

Propondo-me a problematizar o cotidiano do trabalho, com vistas a sua conscientização como trabalhadoras de enfermagem, através de um processo educativo, entendo como imprescindível a participação ativa do grupo de trabalhadoras construtoras deste trabalho coletivo. Freire (1983, p. 119), também, afirma que

“a investigação do pensar do povo não pode ser feita sem o povo, mas com ele, como sujeito de seu pensar. E se seu pensar é mágico ou ingênuo, será pensando o seu pensar, na ação, que ele mesmo se superará. E a sua superação não se faz no ato de consumir idéias, mas no de produzi-las e de transformá-las na ação e na comunicação”.

Apresento, dando prosseguimento, os conceitos que sustentaram o desenvolvimento desta proposta educativa. Minhas leituras, reflexões, crenças, valores e vivência profissional, certamente, influenciaram a elaboração destes conceitos, que me acompanharam no decorrer do processo educativo.

2.2 CONCEITOS

Assim, inspirada em Freire, considero que o **homem** é um ser da práxis, ou seja, um ser capaz de comprometer-se, de agir, de refletir e, a partir daí, mudar o seu agir. É um ser que pode refletir sobre si mesmo e perceber-se num determinado momento, numa certa realidade. Como pode fazer esta auto-reflexão, pode descobrir-se como um ser inacabado, em constante busca de ser mais. É, essencialmente, um ser de relações, em constante interação com o meio ambiente, fazendo parte de um processo de inter-relações com os seres.

O homem, como diz Freire (1997a), “está no mundo e com o mundo” (...) “Isto o torna um ser capaz de relacionar-se, de sair de si; de projetar-se nos outros, de transcender” (p. 30), “deve ser o sujeito de sua própria educação” (p.28), um ser capaz de ajustar-se à realidade, de transformá-la através da criticidade, a partir da reflexão sobre sua posição e inter-relações com o ambiente. O homem tem possibilidades de captar sua realidade, fazendo-a objeto de seus conhecimentos. Quando o homem apreende e “compreende sua realidade, pode levantar hipóteses

sobre o desafio desta realidade e procurar soluções” (p. 30), bem como alternativas para enfrentá-las: “assim, pode transformá-la e, com seu trabalho, pode criar um mundo próprio: seu eu e suas circunstâncias” (p. 30). Pelo jogo constante destas respostas, o homem transforma-se no ato mesmo de responder aos desafios que se apresentam em seu contexto de vida, construindo-se, criando sua própria cultura.

O trabalhador, ser humano que fez parte deste estudo, é sujeito do processo de trabalho da enfermagem, tem potencial para ampliar sua compreensão sobre o processo de viver, de ser saudável, de adoecer e de morrer dos seres humanos, inclusive o seu próprio. É um indivíduo inserido num contexto social, possui uma experiência de vida e de trabalho, uma visão de mundo, com a qual interage na realidade. Pode buscar, mediante a problematização e reflexão de situações concretas vividas, respostas aos desafios que se apresentam. Paulo Freire (1997a, p. 48) assim se refere em relação ao trabalhador:

“o trabalhador social que atua numa realidade, a qual mudando, permanece para mudar novamente, precisa saber que, como homem, somente pode entender ou explicar a si mesmo como um ser em relação com esta realidade; que seu quefazer nesta realidade se dá com outros homens, tão condicionados como ele pela realidade dialeticamente permanente e mutável e que, finalmente, precisa conhecer a realidade na qual atua com outros homens. Esse conhecimento, sem dúvida, não pode reduzir-se ao nível da pura opinião (doxa) sobre a realidade. Faz-se necessário que a área da simples doxa alcance o logos (saber) e assim canalize para a percepção do ontos (essência da realidade). Este movimento da pura doxa ao logos não se faz, contudo, com um esforço estritamente intelectualista, mas na indivisibilidade da reflexão e da ação da práxis humana”.

O trabalho pode ser entendido como uma relação entre os homens através da natureza; a natureza é externa ao homem, porém, ele faz parte dessa natureza e constrói uma natureza própria, uma natureza de homem. Através do trabalho, o homem poderá perceber sua posição no mundo e com o mundo, como um ser

criador que vai alterando a realidade. O homem necessita relacionar-se com o mundo, fazer do trabalho, objeto de seu conhecimento e pode, através dele, submeter-se a um processo de transformação; **pode descobrir** que o trabalho é um modo de amar, de construir um mundo melhor. **É através do trabalho** que o homem poderá fazer sua opção de **ser mais** ou a favor da permanência, do acomodar-se.

O trabalho é um espaço de nossa vida, parte de nosso viver. Pode ser visto como um recurso para favorecer a harmonia e o equilíbrio em nós mesmos, pode ser visto, também, como um meio de sobrevivência e de realização pessoal. Porém, o trabalho não se limita somente à atividade em si, **pois está** permeado de valores do próprio trabalhador, do meio social, da instituição onde é exercido.

O trabalho da enfermagem, portanto, não é **simplesmente** o desempenho de uma atividade a ser cumprida, pois, ele faz parte de um **trabalho coletivo**, em que os trabalhadores vivem e convivem com outras pessoas, tendo como objetivo o "compromisso com a vida", tanto dos clientes como de seus trabalhadores. O trabalho coletivo, então, é um trabalho co-participado, onde existe um espaço para o diálogo, para a reflexão, para a decisão em conjunto. Nessa vivência, as trabalhadoras de enfermagem através da qualidade da prática cotidiana, podem determinar a qualidade de suas relações, proporcionando, assim, condições de um viver melhor tanto para si, como para os clientes que assistem.

Assim, a **enfermagem** é uma profissão da área da saúde que existe para interferir positivamente na qualidade de vida dos indivíduos e grupos sociais, no seu processo de "ser mais", no enfrentamento do seu processo de viver. É uma profissão que se preocupa em estimular os sujeitos para a **realização** do cuidado individual e coletivo, em que os sujeitos trabalhadores buscam fortalecer-se para ocupar um

lugar no mundo e ampliar seus conhecimentos de modo a qualificar a assistência prestada.

Direcionando um olhar ao caminho percorrido historicamente pela enfermagem, percebo marcas profundas que nós, profissionais da enfermagem, trazemos, ainda, conosco, de modo consciente ou não, o que tem nos levado, muitas vezes, a reproduzir práticas em que a enfermeira mostra-se ser obediente, passiva, com uma postura de não criticidade, favorecendo a que se assuma o desempenho de um trabalho, muitas vezes, sem limites. Parece necessária uma reflexão e uma mudança de postura a este respeito, tendo em vista a prevalência de determinados sentimentos, modos de ser e de fazer, ainda presentes, em nossos dias, pois, estes influenciaram e continuam influenciando o cotidiano do trabalho da enfermagem.

Ainda, o trabalho da enfermagem faz parte de um processo coletivo com especificidades próprias, concretizado por diferentes categorias de trabalho (Enfermeiro, Técnico de Enfermagem e Auxiliar de Enfermagem), tendo como finalidade a assistência ao cliente, o atendimento de suas necessidades, bem como as próprias da equipe. Nessa participação coletiva, o trabalho em equipe compreende a articulação das atividades entre os seus membros, vislumbrando a possibilidade de organizar o trabalho da enfermagem de uma forma mais comprometida, na qual as pessoas se sintam estimuladas e desafiadas a um "cuidar", de si e do outro, com qualidade e resolutividade.

Neste sentido, o trabalho da enfermagem como um instrumento para o trabalhador chegar a "ser mais", sob o ponto de vista ético, pode representar mais vida para o profissional que o exerce, ou seja, a descoberta de um sentido à vida,

através da busca do prazer no trabalho e de maior felicidade. Isto pode ser possível através das relações que se estabelecem entre os membros da equipe, baseadas no respeito, nas trocas de experiências, na descoberta de possibilidades, bem como no diálogo, que é “o encontro amoroso dos homens que, mediatizados pelo mundo, o ‘pronunciam’, isto é, o transformam, e, transformando-o, o humanizam para a humanização de todos” (Freire, 1992, p. 43).

Assim, compreendo que a enfermagem poderá ser direcionada tanto ao bem estar do homem, quanto ao estar melhor do homem, para a descoberta de suas potencialidades. Poderia, dessa forma, considerá-la como um diálogo intencional, no qual, os homens (trabalhadores de enfermagem, clientes e demais profissionais) possam partilhar suas vivências para chegar a “ser mais”.

O trabalho, então, é uma ação do homem sobre o meio, um ato de mudança no meio, mas, também, um ato de mudança no próprio homem. Daí, que o trabalho interfere no processo de vida do homem, podendo interferir no seu processo de saúde-doença.

O trabalho pode influenciar a história profissional, bem como, a história de vida dos trabalhadores, de acordo com as condições oferecidas no ambiente em que se realiza. Dessa forma, pode favorecer o processo saúde-doença do trabalhador se ele tiver um espaço para a realização pessoal, profissional, para o prazer, para a descoberta de si e do outro como sujeitos construtores do seu processo de trabalho, de sua história. Entendo, então, **Saúde-Doença** como um processo de viver do homem, na relação com o seu ambiente, ou seja, processo de equilíbrio/desequilíbrio condicionado tanto por fatores externos como internos. Um processo de viver do ser humano, aberto às experiências de sua vida. A enfermagem, a forma de sua

organização, o modo como é exercida, pode influenciar no processo saúde-doença dos clientes e dos trabalhadores com quem se inter-relaciona, como no dos próprios trabalhadores que a exercem. Assim, o ambiente em que os trabalhadores de enfermagem exercem seu fazer influi nas suas condições de vida e de trabalho, no seu processo de “viver saudável”, como na qualidade do trabalho que é prestado. Nessa perspectiva, o “viver saudável” implica a possibilidade de repensarmos nossa forma de ser, de agir e de estabelecer relações com o outro, de cuidar de si e do outro, compartilhando, trocando, construindo a si e ao seu trabalho, transformando e sendo transformado, desenvolvendo-se como profissionais e como pessoas.

Como **Ambiente de Trabalho**, entendo o espaço físico e social onde ocorrem as relações de trocas entre os homens e a possibilidade de transformação da realidade. Pode, ou não, ser favorável para a descoberta do homem como sujeito. É o espaço onde a equipe de enfermagem pode participar com suas experiências, valores, desejos, preconceitos e crenças, compartilhando os momentos de crise e os momentos de satisfação, permitindo-se adotar uma atitude crítica frente ao seu quefazer, com uma busca constante para o enfrentamento de suas inquietações e dúvidas, uma busca para desvelar-se e “ser mais”.

Por **cotidiano do trabalho** entendo a dinâmica do dia a dia do trabalho. É nesse contexto que interagimos e expressamos nossos sentimentos, nossos valores, realizando trocas, dialogando e propondo estratégias de ação. Acredito que participando ativamente de nosso mundo de trabalho poderemos construir nossa própria história, nossas crenças, nossos desejos e valores, poderemos também, influenciar e sermos influenciados, podendo transformar e ser transformado, chegando a “ser mais”.

Através do Processo Educativo, os sujeitos participantes podem chegar a ser mais, fundamentalmente, mediante uma relação dialógica. Nesta perspectiva, acredito que o **diálogo** seja uma fala com finalidade. É uma necessidade existencial, sendo fundamental para as relações dos sujeitos. O homem, que se compromete, poderá encontrar, no diálogo, caminho para a sua libertação e para a mudança, descobrindo seu próprio significado, vislumbrando o significado de compartilhar e de ser. O diálogo pode ser entendido como um momento de encontro entre os homens para criar um momento comum de descoberta, para refletir, trocar e construir, reconhecendo-se sujeitos de seu próprio movimento.

Já a **educação** pode ser entendida como um processo através do qual o homem busca a superação de suas imperfeições; pode preparar o homem para a crítica, propondo, com ele, alternativas ou possibilidades para que escolha o seu caminho. Freire (1997a) considera que "a educação é essencialmente um ato de conhecimento e de conscientização" (p. 10-11); para ele, a educação é um ato construído pelos sujeitos que aprendem e ensinam por meio de suas relações dialógicas. É este conhecimento construído e refletido que leva à consciência crítica, à conscientização e transformação: "a educação deve estimular a opção e afirmar o homem como homem" (p. 32). É um ato coletivo, é um processo de trocas entre as pessoas; a educação não pode ser feita por um sujeito isolado, não pode ser resultado do depósito de quem supõe ter todo o saber sobre o outro, entendido como um ser despossuído de saber.

A educação pode ser entendida como um processo de reflexão do homem sobre sua situação, sobre seu ambiente concreto; quanto mais ele refletir sobre a sua realidade, sobre sua situação concreta, mais poderá descobrir-se como sujeito

plenamente consciente, comprometido, mais fortalecido a intervir na realidade para mudá-la. Pode constituir-se em instrumento para que o homem construa a sua cultura e a sua história, possibilitando o estabelecimento de relações de reciprocidade entre os homens, como sujeitos, com possibilidade de participação na transformação do mundo. A educação pode desenvolver uma postura de questionamento, de atitude crítica, graças a qual o homem escolhe e decide, examina e critica os atos diários cumpridos por rotina, tradição e de modo, muitas vezes, não consciente.

Através da postura de questionamentos, da problematização/reflexão, o sujeito toma consciência sobre si mesmo e sobre a realidade em que está inserido. Compreendo como **problematização** o ato de olhar, de analisar a si e a sua posição no mundo, sua relação com a realidade, o levantar ou apontar problemas, estimular, provocar; exige uma participação consciente, exige uma prática e teoria sempre em unidade. É o processo de analisar a realidade, de questionar o que se apresenta, levando o homem à criticidade, a posições indagadoras, inquietas e, conseqüentemente, potencialmente criadoras. Partindo da problematização sobre a realidade vivida e o cotidiano do trabalho, o homem poderá descobrir ou entender fatos ou coisas escondidas e veladas que não conseguimos perceber no nosso dia-a-dia. Para Freire (1997a, p. 60),

“a mudança de percepção, que se dá a partir da problematização de uma realidade concreta, no entrelaçamento de suas contradições, implica um novo enfrentamento do homem com sua realidade. Implica admirá-la em sua totalidade: vê-la de ‘dentro’ e, desse ‘interior’, separá-la em suas partes e voltar a admirá-la, ganhando, assim, uma visão mais crítica e profunda da sua situação na realidade que não condiciona. Implica uma ‘apropriação’ do contexto, uma inserção nele, um não ficar ‘aderido’ a ele; um não estar quase ‘sob’ o tempo, mas no tempo. Implica reconhecer-se homem. Homem que deve atuar, pensar, crescer, transformar e não adaptar-se fatalisticamente a uma realidade desumanizante. Implica, finalmente, o ímpeto de mudar para ser mais”.

A educação problematizadora se estabelece numa relação dialógica entre os homens/mulheres, garantindo a participação de todos, ultrapassando o senso comum e aumentando o conhecimento e a visão crítica da realidade. Educandas e educadora buscam superar uma visão ingênua, partindo para a conscientização e transformação do mundo vivido. Para Gadotti (1997, p. 727), “a problematização é a ação de refletir continuamente sobre o que se disse, buscando o porquê das coisas, o para quê delas”. Já Para Freire (1993, p. 72-73), a educação problematizadora

“se faz, assim, um esforço permanente através do qual os homens vão percebendo, criticamente, como estão sendo no mundo com que e em que se acham; ela parte exatamente do caráter histórico e da historicidade dos homens, reconhecendo-os como seres inacabados, inconclusos, em e com uma realidade que, sendo histórica também, é igualmente inacabada. Na inconclusão dos homens e na consciência que dela têm que a educação se re-faz constantemente na práxis. Para ser tem que estar sendo”.

Então, a partir da problematização, o homem vai desenvolvendo sua consciência crítica, ou seja, na relação dialética com o mundo, o homem se descobre como pessoa inserida e integrada neste mundo. Esta progressiva tomada de consciência, gerada pelo conhecimento crítico da realidade, leva à conscientização.

Para Freire (1980, p. 25), “**conscientização** é um ato de conhecimento, uma aproximação crítica da realidade”, um trabalho que deve ser feito ou co-participado coletivamente, de modo a alcançar o conhecimento da realidade vivida (Brandão, 1991). A Conscientização dá-se na práxis, - ação – reflexão - ação, na relação teoria-prática. O refletir e o atuar sobre a ação poderão ajudar-nos a ampliar nossos conhecimentos sobre o vivido, descobrir as dificuldades e os limites de nosso quefazer. A conscientização decorre do ato de pensar juntos, de trocar idéias, partindo de situações existenciais, espantando-se perante o conhecimento,

dialogando, criticando, sendo criticado, conhecendo-se a si mesmo; implica uma nova compreensão do mundo, mais crítica, mais criativa e mais comprometida, transformando não só o modo de pensar, mas o de agir:

“É um compromisso histórico. É também consciência histórica: é inserção crítica na história, implica que os homens assumam o papel de sujeitos que fazem e refazem o mundo. Exige que os homens criem sua existência com um material que a vida lhes oferece” (Freire, 1980, p.26).

Segundo Freire (1980, p.26), somente o homem é capaz de tomar distância frente ao mundo, sobre a sua realidade e “agir conscientemente sobre a realidade objetivada”. Assim sendo, ele é capaz de distanciar-se, objetivá-la e conhecê-la criticamente; é capaz de conhecer, porém, num primeiro instante, “a realidade não se dá aos homens como objeto cognoscível por sua consciência crítica”.

O homem, inicialmente, tem apenas uma posição ingênua, uma aproximação espontânea da realidade, mas pode ultrapassar este nível, ao descobrir que é capaz de conhecer a realidade, assumindo o papel de sujeito, comprometido com a realidade, desenvolvendo, então, sua consciência crítica. Portanto, o homem é capaz de saber que conhece e, ao atuar sobre a realidade, poder transformá-la com o seu trabalho, deixando marcas. Dessa forma, a “consciência é condicionada e expressa esse condicionamento através de diferentes níveis” (Freire, 1987, p. 69).

O primeiro nível de consciência é denominado por Freire de consciência “semi-intransitiva”. Caracteriza-se pela compreensão mágica dos fatos; é dita consciência dominada por ser um tipo de consciência em estado de dependência, quase aderida ou imersa na realidade, não sendo possível captar ou perceber os desafios do contexto ou podendo apenas percebê-los de forma deturpada: “este tipo de consciência não pode objetivar os fatos e as situações problemáticas da vida

cotidiana” (Freire,1987, p.67) Assim sendo, a razão para os problemas será encontrada sempre fora da realidade, “ora nos desígnios divinos, ora no destino, ou também na “inferioridade natural” de homens e mulheres” (Freire,1987, p.73). Dessa maneira, a ação do homem como resposta às situações problemáticas tem um caráter mágico-defensivo ou mágico terapêutico e não visa a transformação da realidade.

O segundo nível é o da consciência “transitivo-ingênua”, ou consciência ingênua, caracterizado pela ampliação da capacidade de captação do contexto; o homem passa a perceber o que antes não era visto, como, também, pode entender de forma diferente o que antes era compreendido de certa forma. Neste processo de transição, “as contradições vêm à superfície e os conflitos, em que a consciência popular se educa e se faz mais exigente, se multiplicam, provocando maiores apreensões nas classes dominantes” que buscam novas formas de silenciar a consciência popular. Em muitas situações, a consciência semi-intransitiva, em parte, continua presente na transitivo-ingênua. Desta forma, “a consciência transitiva emerge como consciência ingênua, tão dominada como a anterior, mas indiscutivelmente mais alerta com relação à razão de ser de sua própria ambigüidade” (Freire,1987, p.75).

O terceiro nível de consciência é o da consciência crítica, é ação, reflexão e uma nova ação, no qual o homem se faz ser da práxis, tornando-se capaz de buscar a razão de ser dos fatos através do distanciamento do concreto. Ao assumir a condição concreta em que está, como sujeito que busca compreender seu papel nessa realidade, através do conhecimento de si, do questionamento dos fatos, do enfrentamento dos desafios ou de suas situações limites, consciente da relação que

tem com o contexto, o homem é capaz de enfrentar os desafios, de mudar a significação desse contexto por meio de sua ação. A ação inicial leva à reflexão e impulsiona a uma nova ação, podendo não só mudar a realidade, como o próprio homem.

Na medida em que o homem assume uma atitude comprometida e insere-se criticamente na realidade, pode tornar-se mais responsável e fazer-se consciente de sua existência, ou seja, construir a si mesmo e ser sujeito. A conscientização apresenta-se como um processo, na busca permanente do homem em descobrir a si e ao mundo; varia de acordo com o nível crítico de seu conhecimento, em relação a determinado objeto, através da tomada consciente de sua temporalidade.

Dando continuidade, apresento a metodologia em que explico o caminho metodológico adotado, a proposta metodológica de Paulo Freire e, como se procedeu análise dos dados.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

“Tentar a conscientização dos indivíduos com quem se trabalha, enquanto com eles também se conscientiza, este e não outro nos parece ser o papel do trabalhador social que optou pela mudança”.

Freire, 1997a, p. 60

3.1 DELIMITANDO O CAMINHO METODOLÓGICO

O desejo de implementar um processo educativo, junto às trabalhadoras de enfermagem, exigiu percorrer uma caminhada inserida no seu contexto, possibilitando estar com elas, compartilhar experiências, discutir as expectativas e percepções individuais de cada trabalhadora, bem como as do coletivo. Uma caminhada que se fez inspirada em pressupostos pessoais, embasada em um referencial teórico e em um marco conceitual.

A prática assistencial de caráter educativo desenvolveu-se numa abordagem qualitativa, a partir dos conceitos de problematização e conscientização de Paulo Freire. Com esta intenção, optei por desenvolvê-la junto às trabalhadoras de enfermagem da U.C.C. de uma instituição pública federal, por ser o espaço onde desenvolvo minhas atividades, enquanto enfermeira assistencial e de onde emergem, prioritariamente, as minhas inquietações.

O Hospital Universitário Dr. Miguel Riet Corrêa Jr. (H.U.), da cidade do Rio Grande – RS, é vinculado à Fundação Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Na condição de hospital geral, além dos serviços de internação (Clínica Médica, Cirúrgica, Pediátrica, Maternidade e U.T.I. Pediátrica), atende pacientes nos setores de Pronto Atendimento, Bloco Cirúrgico, Hospital-dia, Ambulatório e Serviços de Diagnoses; possui, aproximadamente, 150 leitos. Adotando uma política de investimento na melhoria da qualidade dos serviços prestados, solidifica sua condição de hospital regional, assumindo, como finalidade, além da assistência à comunidade, principalmente, à população carente, o ensino e a pesquisa. Atende um expressivo número de clientes da cidade do Rio Grande e de regiões vizinhas, tais como, São José do Norte, Tavares, Mostardas, Santa Vitória do Palmar e outras.

O hospital direciona os seus esforços administrativos no sentido de obter um trabalho harmônico e integrado entre a área assistencial e de apoio, participando na formação/educação de recursos humanos na área da saúde, sendo, portanto, o que dá sentido à sua existência. Atualmente, a instituição vivencia um momento mais evidente de possibilidades de transformação, já que a sua direção propõe à equipe de trabalhadores, como um todo, um caminhar juntos. Pretende trabalhar de forma mais integrada e sistêmica, de modo que, através dos recursos humanos e materiais, se consiga atender às necessidades básicas na formação de profissionais da área da saúde, bem como, economizar esforços e energia na realização do trabalho para uma assistência mais eficaz. Vislumbra possibilidades para construir, conjuntamente com os profissionais e alunos, um estado motivacional e de maior prazer na realização do trabalho cotidiano.

A Unidade de Clínica Cirúrgica (U.C.C.) do H.U. possui 27 leitos, dos quais um é destinado à isolamento, dois são privados, geralmente ocupados para isolamento clínico ou cirúrgico, quatro são semi-privados e vinte são leitos de enfermaria. O quadro funcional é composto por cinco enfermeiras, quinze auxiliares de enfermagem, distribuídas nos diferentes turnos de trabalho (manhã, tarde, noite 1 e noite 2) e uma secretária das 8 às 12 e das 14 às 18h. Serve de campo de estágio aos acadêmicos de enfermagem e medicina.

Tendo decidido desenvolver uma prática com as enfermeiras e auxiliares de enfermagem da Unidade de Internação em que atuava, inicialmente, contactei com estas trabalhadoras de enfermagem, durante os intervalos das passagens de plantão, explicando aos elementos de cada turno, os objetivos da presente prática, tentando não só incentivá-las à participação, como objetivando perceber o seu

interesse em relação ao trabalho proposto.

Baseando-me na Resolução N° 196/96 Sobre Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, apresentei um documento à Direção do hospital solicitando a sua permissão para a implementação desta proposta (anexo 1). Do mesmo modo, entreguei às trabalhadoras de enfermagem um documento prestando esclarecimentos quanto ao estudo que me propunha a realizar (anexo 2), e, outro, solicitando o seu consentimento livre e esclarecido, por escrito, para participar do trabalho (anexo 3), assegurando o respeito aos aspectos éticos envolvidos na pesquisa.

Foi esclarecido, às participantes, da sua possibilidade de abandono da proposta em qualquer etapa, sem qualquer prejuízo para si. As pessoas, que participaram deste processo, o fizeram livremente. Assumi, frente ao grupo, o compromisso ético de assegurar o sigilo das informações obtidas durante o desenvolvimento do processo educativo, solicitando o seu consentimento para a divulgação destes dados de forma anônima.

O número de participantes do grupo foi definido espontaneamente, de acordo com a adesão das trabalhadoras, mediante a sua manifestação de interesse. Os encontros tiveram um número mínimo de três e um máximo de oito elementos, tendo participado dezesseis trabalhadoras de enfermagem de um total de dezenove. Destes dezesseis, cinco participaram de apenas um encontro. Os encontros iniciaram-se em maio de 1998 e encerraram-se em julho do mesmo ano, perfazendo um total de 8 encontros, um a cada semana. Foram realizados na sala de reuniões da própria unidade, durante um turno de trabalho. Encontrei, com as participantes do grupo, uma alternativa que lhes possibilitou o afastamento da unidade por,

aproximadamente, sessenta minutos: muitas vezes, as acadêmicas de enfermagem, em estágio, acompanhadas da professora supervisora, prontificavam-se a assumir a unidade naquele momento.

Em princípio, julgamos conveniente desenvolver o processo educativo em turnos alternados, ou seja, um encontro em cada turno: manhã (9h e 30min às 10h e 30min), tarde (14h e 30min às 15h e 30min). Ao final de cada reunião, combinávamos a data do próximo encontro de acordo com a preferência e disponibilidade dos participantes. Num determinado momento, por volta da quarta semana de desenvolvimento desse processo educativo, o grupo considerou necessária a abertura de espaço para estimular e favorecer a participação das trabalhadoras do noturno, propondo a realização de um encontro com cada uma das equipes do turno da noite - das 19h e 30min às 20h e 30min.

Aproveitei este processo educativo para me colocar mais próxima das trabalhadoras, procurando conhecer melhor a sua percepção sobre a realidade do processo de trabalho da equipe. Os registros das informações foram feitos por gravações em fita cassete com a autorização das participantes e, logo após os encontros, transcritos, iniciando-se, de imediato, o processo de análise dos dados, como subsídio para o encaminhamento das atividades a serem desenvolvidas no encontro seguinte. Por ser uma prática desenvolvida com um grupo de pessoas e temendo que o conteúdo dos diálogos pudesse não ficar registrado em sua íntegra, convidei uma colega de mestrado para fazer anotações de campo, garantindo, desta forma, uma maior segurança e fidedignidade na coleta dos dados, liberando a pesquisadora para participar como animadora, de modo mais efetivo e produtivo, no desenrolar das discussões e reflexões ocorridas nos encontros.

3.2 A EXPECTATIVA FRENTE AO INÍCIO DA IMPLEMENTAÇÃO DA PROPOSTA

Eu via a Realização da Prática Assistencial de caráter educativo como uma oportunidade para refletir coletivamente; um espaço de compartilhamento de sentimentos e das dificuldades em relação ao cotidiano do trabalho, bem como de um processo que já vinha acontecendo comigo, há vários meses, quando do ingresso no mestrado, ou seja, a socialização desse processo que estava tendo e que, talvez, o grupo também pudesse vivenciar na “**busca de ser mais**”.

Na véspera do primeiro encontro, em 19.05.98, planejei a reunião com muita alegria e satisfação, mal podendo conter minha ansiedade. Procurei organizar o gravador, pilhas, fita, um lanche gostoso e uma **surpresa** para o pessoal, com a intenção de presenteá-las e motivá-las, não apenas despertando o seu interesse, mas levada pela preocupação com o aspecto ético de assegurar o seu anonimato.

Neste sentido, adquiri pequenas pedras preciosas, de diferentes tipos, identificando-as com o nome: **Ágata, Ágata de Fogo, Água Marinha, Ametista, Citrino, Cristal, Cristal Branco, Hematita, Jaspe, Obsidiana, Ônix, Quartzo Rosa, Quartzo Verde, Quartzo Rutilado, Sodalita e Topázio**. No transcorrer do primeiro encontro, utilizei-me das pedras com a finalidade, em princípio, de criar um momento lúdico, afirmando que estas nos trariam **muita** energia para este novo caminho que percorreríamos durante o Processo Educativo. Cada participante, num clima de muita descontração, escolheu uma pedra para si, assumindo, ficticiamente, o nome da pedra escolhida, o que favoreceu o anonimato dos sujeitos com respeito à identificação dos seus nomes, passando a ser conhecidos, apenas, entre seus membros.

3.3 A PROPOSTA METODOLÓGICA A PARTIR DE PAULO FREIRE

Em várias das obras de Freire ou de autores que escrevem sobre o seu método, o "Círculo de Cultura" tem sido apontado como um método de trabalho, no qual é fundamental que o estimulador assegure o diálogo e a participação dos componentes do grupo. Este método baseia-se numa relação horizontal, dialógica e participativa, em que não existe um que sabe e outro que não sabe, mas um educador que pode aprender com os educandos e educandos que podem aprender com o educador, numa possibilidade permanente de troca de conhecimentos.

Considero que os conceitos de Freire, assim como o Círculo de Cultura, por ele criado, foram fundamentais para este processo educativo que implementei. Utiliza-se o termo "Círculo" porque a equipe de trabalho se posiciona circularmente, tendo um animador das discussões e reflexões, um companheiro, cuja qualidade deve ser a sua participação ativa em todos os momentos do diálogo, em que todos ensinam e todos aprendem. "De Cultura" porque, partindo do que somos ou do que fazemos, o círculo irá produzir modos próprios e coletivos de pensar; juntos, produzimos cultura, vai-se criando e recriando a realidade, demonstrando nossa condição de homens, sujeitos da história (Brandão, 1990).

Numa aproximação com o Círculo de Cultura, proposto por Freire, também dispostos em círculo, iniciou-se, no grupo, um diálogo, sendo enfatizado que, nesse momento, a "Rose" não deveria ser vista como uma chefe, mas, sim, como uma enfermeira facilitadora. Não pretendia ser uma educadora nos moldes tradicionais, nem trouxera um conteúdo pronto. Propus e estimei às participantes do processo educativo que, partindo das situações vividas em nossa realidade, no nosso cotidiano do trabalho, procurássemos discuti-las e refleti-las, a fim de que

podéssemos alcançar uma consciência mais crítica frente ao nosso trabalho e dos fatores que o influenciam, sendo reforçado que, quando se oportuniza um espaço para discutir e problematizar as preocupações de um grupo, este constitui-se em um passo importante para dar outros possíveis encaminhamentos.

O método proposto por Paulo Freire pode ser dividido em etapas, porém estas não são estanques; inter-relacionam-se num movimento de ida e vinda. A relação dialógica permeia o processo, permitindo uma participação efetiva do público envolvido, buscando desenvolver uma visão mais crítica da realidade. Sem o diálogo, nada acontece. Estas etapas, neste trabalho, foram as seguintes: Levantamento dos Temas Geradores, Codificação x Descodificação e o Desvelamento Crítico, a seguir explicitadas.

3.3.1 LEVANTAMENTO DOS TEMAS GERADORES

Existia um universo temático acerca do cotidiano do trabalho que precisava ser descoberto, levantado, desvelado. Para tanto, não houve questionários, nem roteiros pré-estabelecidos, mas perguntas sobre a vida, o trabalho, as quais emergiram da seguinte provocação inicial: **Qual o Significado do Trabalho para a equipe de Enfermagem da Unidade de Clínica Cirúrgica do H.U.?**

Segundo Freire (1993, p. 86), “será a partir da situação presente, existencial, concreta, refletindo o conjunto de aspirações do povo, que poderemos organizar o conteúdo programático da educação ou da ação política”. Ainda, “as palavras deveriam vir do universo vocabular dos grupos populares, expressando a sua real linguagem, os seus anseios, as suas inquietações, as suas reivindicações, os seus

sonhos. Deveriam vir carregadas da significação de sua experiência existencial e não da experiência do educador” (Freire, 1989, p. 20). Assim, “tratam-se de vocábulos ligados à sua experiência existencial, da qual a experiência profissional faz parte” (Freire, 1997a, p. 73).

Então, após breve explanação sobre os objetivos do estudo e a dinâmica do trabalho, foi proposta uma discussão sobre o tema gerador central. Procurei estimulá-las de forma a que esses sujeitos percebessem que o processo educativo, a ser desenvolvido, pretendia desencadear-se a partir da problematização de uma realidade que envolve a todas, reservando-se, também, um espaço para o esclarecimentos das dúvidas.

Os temas geradores são as expressões, situações de vida e do trabalho; palavras que servem como instrumento para conduzir os debates e para a compreensão do mundo, para serem aprofundadas no diálogo entre educador-educandos. Para Freire (1993, p. 93),

“estes temas se chamam geradores porque, qualquer que seja a natureza de sua compreensão, como a ação por eles provocada, contêm em si a possibilidade de desdobrar-se em outros tantos temas que, por sua vez, provocam novas tarefas que devem ser cumpridas”.

A animadora e as participantes do grupo buscaram, a partir de seu universo vocabular, situações vivenciadas no cotidiano do trabalho, considerando as suas próprias crenças, valores e interesses. Esta busca foi feita através do convívio com o grupo, de conversas desprovidas de formalidade, sendo necessário, para isso, que a animadora deixasse fluir a realidade que se apresentava às participantes, procurando estimulá-las ao diálogo para, a partir daí, emergirem os temas geradores.

Considerando as participantes da equipe de enfermagem como sujeitos desta proposta, a partir desta discussão, levantaram-se os temas geradores específicos, que foram sendo discutidos, contemplando o que denominei de "tematização". Nesta etapa, o grupo mostrou interesse em discutir suas próprias experiências concretas, partindo de situações vivenciadas no seu cotidiano. Na discussão sobre o cotidiano do trabalho, apontaram dificuldades enfrentadas e estratégias usadas ou a serem usadas no dia-a-dia, permitindo o reconhecimento de vários temas, os quais, no próximo encontro, foram (re) apresentados ao grupo, para sua validação, procedendo-se, então, juntamente a ele, à priorização de sua abordagem. Apresento, então, como os temas foram sistematizados:

A partir do emergido e no grupo, ou seja, a importância do trabalho, a aprendizagem no trabalho, os sentimentos gerados pelo trabalho, o trabalho visto como uma rotina, o valor do trabalho, a realização pessoal e o prazer obtido através do trabalho, concretizou-se o que considere o tema 1 - **O significado do trabalho para as trabalhadoras da enfermagem.**

O grupo demonstrou interesse em refletir sobre as dificuldades e problemas vivenciados no trabalho, a falta de compromisso no trabalho, a sobrecarga de atividades, o desleixo no cumprimento de rotinas, a continuidade da assistência de enfermagem, a falta de consciência da sua importância como participante de um trabalho coletivo, a necessidade de auto-crítica e de controle externo, a importância de um espaço para a troca, buscando compreender a si mesmo, bem como as possibilidades em busca de melhores condições de trabalho, o que constituiu o tema 2 - **A mobilização das trabalhadoras para a conscientização do/no trabalho da Enfermagem.**

O tema 3 - **O conhecimento de si, o reconhecimento do outro como possibilidade para a transformação de si e do coletivo**, emergiu da necessidade apresentada pelos participantes do grupo de aumentarem sua interação e proximidade entre si, de modo a dar continuidade ao processo educativo que nos propúnhamos realizar. Neste processo, refletimos sobre a falta de compromisso e de motivação para o trabalho, as dificuldades de relacionamento, a auto crítica, a avaliação do colega, a crítica como ajuda, a necessidade de conhecer a si e ao seu colega de trabalho para assumir a sua existência como trabalhador de enfermagem e de um trabalho coletivo.

Na temática denominada **Administração de medicação: compromisso da enfermagem?**, tema 4, procuramos compreender nossa própria percepção em relação ao nosso fazer, a responsabilidade que assumimos como trabalhadores de enfermagem, a necessidade de controle, de supervisão, a tomada de consciência frente ao compromisso e à responsabilidade requerida de cada trabalhador que constrói o trabalho da enfermagem, o exercício da autoridade x autoritarismo, os limites da liberdade, a necessidade de continuidade no trabalho da enfermagem, a importância da participação na busca de estratégias coletivas, a esperança de construir através da descoberta das suas potencialidades.

As participantes foram expressando a necessidade de se aproximarem mais umas das outras, o dever de ouvir e de usar a palavra, as dificuldades para o exercício do diálogo, o diálogo como expressão do exercício da liberdade, a importância do diálogo nas relações humanas, a falta de momentos para reflexão, a necessidade de melhorar as relações de trabalho, deram concretude ao tema 5 - **O diálogo como uma dimensão ética do trabalho coletivo**.

A abordagem e a problematização dos diferentes temas emergidos deu-se conforme a priorização do grupo, estabelecida a partir das suas necessidades e do objetivo da proposta. Para cada encontro, o grupo sugeria um ou mais de um subtema a ser focalizado, entre os apresentados, mantendo uma correlação com o tema gerador central do estudo ou realizavam-se novas reflexões e aprofundamento sobre um dos temas já abordados. No decorrer dos encontros, cada participante manifestava a sua visão sobre a temática focalizada, baseada no seu vivido. Na medida em que os temas iam sendo discutidos, foi se explicitando uma visão mais clara da realidade, aparentemente, aumentando o nível de consciência das participantes em relação ao trabalho da enfermagem, partindo-se para uma visão e uma ação mais crítica.

3.3.2 CODIFICAÇÃO X DESCODIFICAÇÃO

Os termos codificação e descodificação devem servir para criar um momento comum de descobertas, tomando consciência do mundo vivido. Para Freire (1993, p.97),

“a codificação de uma situação existencial é a representação desta, com alguns de seus elementos constitutivos, em interação (...) num movimento de ir e vir, do abstrato ao concreto, dá-se a descodificação do tema gerador, superando a abstração com a percepção crítica do concreto, agora mais desvelado”.

A descodificação pode ser compreendida como a discussão crítica que se realiza entre educador-educandos, a qual permite conhecer o que se passa na realidade vivida, para atuar e transformar. O processo de descodificação das situações existenciais provoca uma postura de ida e volta, das partes ao todo e do

todo às partes, possibilitando percepções cada vez mais críticas da situação codificada, do concreto; percepções significativas da realidade dos educandos, permitindo-lhes reconhecer a interação possível entre as partes e o desenvolvimento da sua consciência crítica.

Como estimuladora, nesta etapa, não devia apenas ouvir as participantes do trabalho, mas desafiá-las, através da problematização da situação codificada e das respostas surgidas no decorrer das discussões. Neste sentido, no transcorrer do trabalho, leu-se as palavras de Paulo Freire em seu livro *Pedagogia da Esperança* (1997c, p. 9-11), procedendo-se à sua discussão e análise, na tentativa de ampliar a compreensão do grupo de participantes sobre a importância de nos mobilizarmos concretamente, desvelando as nossas possibilidades, apesar das dificuldades. Quando Freire nos fala em esperança, não se refere a uma esperança pura, em que se espera que “as coisas caiam do céu”, mas de uma esperança possível de ser concretizada através de muita luta, a partir de nossas reflexões, das ações, do que se constrói. Assim sendo, não se pode perder a esperança de construir juntos, de falarmos de nós, de conhecer-nos através de nossos atos; de refletirmos sobre o que se passa ao nosso redor, no cotidiano de nosso trabalho, de reconstruir-nos como sujeitos, de conscientizar-nos. A esperança deve ser entendida como ato histórico e do sujeito, precisa ancorar-se na prática para enfrentarmos e superarmos os obstáculos, portanto “a consciência crítica não se constitui através de um trabalho intelectualista, mas na práxis – ação e reflexão” (Freire, 1987, p. 82). Ainda, de acordo com Freire (1997a, p. 40-41),

“a consciência crítica tem como características: reconhecer que a realidade é mutável, reconhecer princípios autênticos de causalidade, ser indagadora, investigar, chocar, não repelir o velho por ser velho, não aceitar o novo por ser novo, não se satisfazer com aparências. Ao

contrário, a consciência ingênua não se aprofunda na causalidade, se satisfaz com as aparências, tem explicações mágicas, acredita que a realidade é estática, imutável”.

A **codificação**, então, representou as manifestações das participantes acerca de seu entendimento sobre o significado do trabalho em suas vidas. Já a **descodificação** pôde ser compreendida como a discussão que se realizou entre educadora-educandas, a qual permitiu analisar, de modo mais crítico, o que se passava na realidade vivida; nesta fase, as participantes iniciaram a questionar-se e a duvidar das opiniões que tinham sobre o cotidiano do trabalho, aparentemente, apresentando uma postura cada vez mais crítica frente a este, permitindo aproximar-se da realidade vivida.

Como estimuladora, pretendi não apenas ouvir as participantes do trabalho, mas desafiá-las, através da “**problematização**” das situações apresentadas e das contribuições surgidas no decorrer das discussões. Os sujeitos, através do diálogo e do crescente desvelamento crítico da situação, procuravam reconhecer-se como sujeitos da sua história. Desencadeava-se uma reflexão sobre sua própria prática, problematizando-a, buscando desenvolver uma consciência crítica que implicava não apenas reflexão, mas também o mobilizar-se para uma outra ação.

Para Gadotti (1997, p. 727),

“problematizar é propor a situação como problema. A problematização nasce da consciência que os homens adquirem de si mesmos que sabem pouco a seu próprio respeito. Esse pouco saber faz com que os homens se transformem e se ponham a si mesmos como problemas”.

Assim, tomamos a iniciativa de refletir sobre o tema “**conscientização**”, focalizando a nossa condição de trabalhadores da equipe de enfermagem: o que

fazemos como parte de uma equipe, o que deixamos que façam conosco e o que deixamos de fazer neste processo coletivo. As reflexões sobre o vivido não dependem apenas de cada profissional individualmente, mas de uma construção tanto individual quanto coletiva, na qual estas trabalhadoras posicionam-se, compartilhando suas experiências concretas. Parece importante destacar que, durante os encontros, emergiu a problemática, referente as sobras de medicações, vivenciada pelo grupo frente ao compromisso com o trabalho. Relacionava-se com o que significa o trabalho da enfermagem, a necessidade de conscientização acerca deste trabalho, as dificuldades de relacionamento e do diálogo na equipe.

Ao problematizarmos, as sobras de medicações, percebemos sua imbricação com os outros temas. Fomos estimuladas a perceber esta condição não como um fato isolado, mas como uma possibilidade de refletirmos criticamente sobre o todo do nosso trabalho de enfermagem, no qual a tomada de consciência frente a esta problemática pudesse favorecer o seu enfrentamento e o processo de conscientização como trabalhadoras de enfermagem.

3.3.3 DESVELAMENTO CRÍTICO

O **desvelamento crítico** representou, então, uma maior tomada de consciência das trabalhadoras de enfermagem frente ao compromisso necessário para o exercício do trabalho da enfermagem, levando o grupo a compartilhar o vivido, conhecer a realidade, evidenciar necessidades e analisá-las, exigindo uma ação na busca da superação de suas dificuldades.

Para Schmitt (1997, p. 45),

“o desvelamento crítico, último passo do método, é a tomada de consciência. É o resultado, porém não terminado, do trabalho coletivo, resultante da prática refletida, do conhecimento gerado e conseqüentemente da nova compreensão de mundo, a qual possibilita uma ação na busca de sua superação e não mais de adaptação. O homem consciente é um homem comprometido, capaz de intervir na realidade para mudá-la”.

Assim, algumas das participantes, como Ágata e Hematita, demonstraram estar assumindo um compromisso maior em relação ao seu fazer, através da busca e implementação de estratégias para a superação e enfrentamento dos problemas evidenciados, com uma mudança em suas posturas, um maior envolvimento e comprometimento com o trabalho. No entanto, as modificações ou transformações no cotidiano vivido dependem do envolvimento e do compromisso assumido individualmente e coletivamente. Assim, algumas transformações foram evidenciadas outras, podem ainda estar se dando processualmente.

Apresento, a seguir, como se deu a análise dos dados.

3.4 A ANÁLISE DOS DADOS

A organização das informações compreende o reconhecimento do tipo de informação, facilitando a codificação e a descodificação que significa identificar e analisar os códigos, que refletem a essência da conversação. Para isso, se faz necessário ler, reler, refletir sobre as transcrições, “a fim de unir informações comuns relatadas por vários participantes e também as relatadas por cada um em diferentes momentos” (Trentini e Paim, 1999, p. 103-105).

Como já dito, após cada encontro, transcrevia as falas e lia os registros,

procurando sintetizar e realizar uma análise preliminar do conteúdo das discussões, preparando o material para o próximo encontro. A partir do vivido e emergido nas discussões, procurava evidenciar os aspectos mais significativos que foram abordados, de modo a resgatá-los e aprofundá-los, com o grupo, no encontro seguinte. Proporcionava, deste modo, a devolução dos dados para a validação do grupo, favorecendo a continuidade das reflexões e discussões, fortalecendo, dessa forma, a compreensão e o processo de conscientização das participantes.

Concluído o Processo Educativo, a análise dos dados realizou-se, inicialmente, a partir da sua leitura exaustiva, a partir dos temas focalizados no transcorrer da prática, a fim de apreender os aspectos mais significativos e de estabelecer relações entre o tema central e o objetivo a que me propunha com o grupo. Para Ludke e André (1986, p. 45), “a tarefa de análise implica, num primeiro momento, a organização de todo o material, dividindo-o em partes, relacionando essas partes e procurando identificar nele tendências e padrões relevantes”.

Constatarei, também, que durante a realização do processo educativo, muitos achados, apesar de já colhidos e refletidos junto ao grupo de trabalhadores, ainda não haviam sido organizados e analisados suficientemente para dar conta do proposto no trabalho. Procurei, então, individualmente, exceder o limite da análise preliminar, desencadeando uma reflexão sobre a percepção dos participantes do grupo e, muitas vezes, uma reflexão sobre a minha prática em particular.

Ainda que tenham sido utilizadas as idéias de Paulo Freire para fundamentar a análise, ao longo deste processo educativo, busquei aprofundar meus conhecimentos acerca do Processo de Trabalho, estabelecendo relações com o conhecido nesta realidade e com o existente na literatura, pois “relacionar as

descobertas feitas durante o estudo com o que já existe na literatura é fundamental para que se possam tomar decisões mais seguras sobre as direções em que vale a pena concentrar o esforço e as atenções” (Ludke e André, 1986, p. 47).

Na tentativa, então, de alcançar os objetivos propostos, procedeu-se a releitura dos dados, apoiada num aprofundamento dos textos de Freire, assim como em leituras de Albornoz (1992), Pinto (1985), Enguita (1989), Mariotti (1995), Lunardi Filho (1998), Weil (1998), Cestari (1999) realizando uma análise mais aprofundada dos temas abordados e trabalhados nos vários encontros. Para Pádua (1997, p.76), “o momento da análise dos dados configura-se como uma possibilidade de estabelecermos novas relações entre os dados coletados, o que pode significar avançarmos no plano do conhecimento”.

Já, para Minayo (1994, p. 68), “a análise e a interpretação estão contidas no mesmo movimento: o de olhar atentamente para os dados da pesquisa”, estabelecendo uma compreensão dos dados coletados, confirmando ou não os pressupostos da pesquisa e/ou respondendo às questões formuladas, ampliando o conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

Como já referido, os temas emergiram, então, da problematização do cotidiano do trabalho e a partir da sua análise mais aprofundada e da contribuição de outros autores, sendo, assim, apresentados:

- O significado do trabalho para as trabalhadoras de enfermagem;
- A mobilização das trabalhadoras para a conscientização do/no trabalho da enfermagem;

- O conhecimento de si, o reconhecimento do outro como possibilidade para a transformação de si e do coletivo;
- Administração de medicações: compromisso da enfermagem?;
- O diálogo como uma dimensão ética do trabalho coletivo.

Embora estes tenham sido os temas focalizados, é necessário destacar que a sua abordagem se fez, muitas vezes, ao longo de vários encontros, de modo imbricado no todo das discussões. Acredito que, na medida em que discutimos sobre os temas priorizados, fomos também, desenvolvendo o nível de consciência da realidade e, dessa forma, passamos a vê-la de uma forma mais crítica.

Dando continuidade, apresento o que denominei “um diálogo com os dados emergidos da experiência vivida”, em que trago a análise dos cinco grandes temas desenvolvidos com o grupo de trabalhadores da U.C.C., durante esse processo educativo.

CAPÍTULO IV

UM DIÁLOGO COM OS DADOS EMERGIDOS DA EXPERIÊNCIA VIVIDA

“Gosto de ser gente porque a História em que me faço com os outros e de cuja feitura tomo parte é um tempo de possibilidades e não de determinismo (...) gosto de ser gente, porque inacabado, sei que sou um ser condicionado mas, consciente do inacabamento, sei que posso ir mais além dele”.

Freire, 1997b, p. 58-59

4.1 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA OS TRABALHADORES DE ENFERMAGEM

A história da sociedade origina-se com o surgimento do homem, diferenciado essencialmente dos animais, devido às suas potencialidades de pensar e transformar a natureza. Em seus primórdios, a humanidade apossava-se dos produtos fornecidos pela natureza. Com o passar do tempo, foi apropriando-se de conhecimentos e experimentando servir-se dos componentes naturais simples e acessíveis, produzindo, inicialmente, o suficiente para satisfazer suas necessidades mais elementares; foi, também, aperfeiçoando constantemente os seus instrumentos de trabalho (Sávchenko, 1987). A partir deste processo de aperfeiçoamento, desenvolveram-se as primeiras formas de organização social. Desde o aparecimento das sociedades humanas, a força motriz do pensamento foi o trabalho.

A palavra trabalho tem diversos significados na linguagem cotidiana. Por vezes, carregada de emoção, lembra dor, fadiga; em outras, "designa a operação humana de transformação da matéria natural em objeto de cultura" (Albornoz, 1992, p. 8). Na maioria das línguas da cultura europeia, trabalhar tem mais de uma significação; os mais simples conceitos de trabalho lembram uma ação de aplicar esforço físico e mental, favorecendo a fadiga (Albornoz, 1992). Antunes (1995, p. 79-80), baseado em Marx, utiliza-se de dois termos distintos para melhor caracterizar esta dimensão dupla do trabalho: *work* e *labour*. Em seu entendimento, *work* cria valores socialmente úteis, enquanto *labour* é o trabalho alienado. Assim sendo,

"o trabalho entendido enquanto *work* expressa então uma atividade genérico-social que transcende a vida cotidiana. É a dimensão voltada para a produção de valores de uso. É o momento da prevalência do

trabalho concreto. Em contrapartida, o *labour* exprime a realização da atividade cotidiana que, sob o capitalismo, assume a forma de atividade estranhada, fetichizada. A desconsideração desta dupla dimensão presente no trabalho possibilita que a crise da sociedade do trabalho abstrato seja entendida equivocadamente como a crise da sociedade do trabalho concreto”.

A palavra trabalho expressa os dois significados - a de realizar uma obra que possibilite a expressão do sujeito, que lhe dê reconhecimento social e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, embora tenhamos, na língua portuguesa, as denominações labor e trabalho (Albornoz, 1992).

No primeiro encontro com as enfermeiras e auxiliares de enfermagem da U.C.C., desencadeou-se, a princípio, este questionamento - Qual o significado do trabalho para a equipe de enfermagem da U.C.C. do H.U.? -, de modo a que os sujeitos percebessem que o processo educativo proposto pretendia problematizar uma realidade que envolve a todos, ou seja, o nosso concreto vivido. A partir desta provocação inicial, as participantes foram expressando a sua compreensão do trabalho, partindo das reflexões de suas vivências e, possivelmente, realizando reflexões sobre o seu cotidiano de trabalho.

As trabalhadoras de enfermagem da U.C.C. demonstraram, em suas falas, que o trabalho é importante em suas vidas, tanto para o atendimento de suas necessidades de sobrevivência, quanto pela satisfação trazida quando desempenham o cuidar do outro. Referem sentir-se úteis quando podem dar e, também, receber algo em troca através do cuidar:

“minha profissão me ajudou de muitas maneiras e eu me sinto muito feliz e não sei se conseguiria viver longe do hospital (...) os pacientes são pessoas que precisam de ajuda e de cuidado, então, a partir daí, eu me dedico (...) o trabalho para mim é tudo, muito importante, porque com ele eu consigo trazer vivências, aprendi a conviver com muitas pessoas” (Cristal).

"também me sinto útil, não sei se sou totalmente responsável pelo que faço. Cada dia que passa a gente quer saber, cada dia que passa, eu aprendo; para mim, é um ramo do hospital que eu posso crescer" (Quartzo Rosa).

O cuidado prestado e as experiências vivenciadas pelas trabalhadoras junto aos pacientes, demonstram uma relação com o seu crescimento pessoal. As trocas estabelecidas mediante o cuidado (prestado e recebido) fortalecem o reconhecimento da condição humana, tanto da profissional, como do cliente. Assim sendo, o cuidado prestado não fica restrito ao conhecimento científico e a competência técnica, mas, também na interação estabelecida entre o trabalhador de enfermagem e os pacientes; ficando, tão importante quanto a realização de procedimentos a presença, o carinho, a relação, a troca que estabelecemos enquanto seres humanos, a necessidade de resgatar a sensibilidade para se colocar no lugar do outro, de buscar compreender as experiências vivenciadas.

Por outro lado, a percepção manifestada em relação ao compromisso com o trabalho "não sei se sou totalmente responsável pelo que faço", parece evidenciar uma necessidade de refletir sobre as experiências cotidianas. É indispensável que cada trabalhadora reconheça suas dificuldades e, também, seus limites no desempenho de seu trabalho, problematizando o próprio cotidiano, sem, no entanto, desconsiderar a inserção deste trabalho numa totalidade maior, com as contradições nela presentes. Ao problematizarmos e refletirmos sobre o trabalho que fazemos, podemos tanto valorizar o nosso saber como o nosso fazer, quanto tomarmos consciência desta realidade.

É através do trabalho que o homem se insere em seu contexto, ele é um dos alicerces da vida familiar, podendo proporcionar-lhe satisfações em sua vida

individual, grupai e para a sua coletividade. O homem, a partir da matéria natural, pode transformá-la, transformando sua cultura, a si mesmo, construindo sua história. O homem pensa e realiza uma atividade com finalidade; o trabalho é um componente inseparável das suas experiências cotidianas. A construção dos seres, suas aspirações e seus desejos de “serem mais”, podem concretizar-se no trabalho, isto é, o trabalho pode servir como o alicerce, como o ponto de partida para instaurar uma nova sociedade. O trabalho, então, possibilita aos trabalhadores de enfermagem realizarem-se através das relações que estabelecem com a realidade vivida, com seus colegas, com a clientela.

Como já referido, o trabalho pode ter o significado de sofrimento. Ao analisarmos a origem latina da palavra trabalho, constata-se que *tripalium* era um instrumento de três pés aguçados, no qual os agricultores batiam o trigo, as espigas de milho; este instrumento, também, foi utilizado como meio de tortura. Daí, o significado de sofrimento atribuído ao trabalho (Albornoz, 1992). As participantes, também, reconheceram que o trabalho pode desencadear sentimentos como o sofrimento, a angústia, a depressão, a preocupação consigo, com as colegas de trabalho e os clientes:

“o trabalho na enfermagem é bem maçante, todas as profissões são maçantes, todo dia tu controlas horário, aquela rotina, aquela coisa; então, isso aí, deixa a gente deprimida, deixa a gente de baixo astral ou desmotivada” (ÁGATA DE FOGO).

“eu me dediquei tanto, eu quis tanto provar para mim mesma que eu podia, que esqueci de mim; e o retrato disto é a minha aparência mesmo” (Água Marinha).

“Ando muito angustiada porque estou sentindo muita gente responsável trabalhando junto e muita gente irresponsável também: gente responsável e irresponsável que também cobra, e aí, a coisa não está funcionando

assim ... entendeste e isto está estragando muito o grupo, não está havendo compromisso das pessoas com a unidade” (Quartzo Rutilado).

O trabalho, concomitantemente, provoca-lhes prazer, já que estas trabalhadoras manifestam sua percepção de realização e satisfação em relação ao trabalho. Observei que a grande maioria demonstrou valorizar mais a sensação de prazer originado do e pelo próprio trabalho, relacionada à sua interação com as colegas e clientes em seu processo de trabalho:

“cada dia que eu venho para o hospital, me sinto mais, aprendo mais sobre o ser humano, mais tudo, eu gosto muito do que faço (...) no trabalho com colegas, a gente divide os problemas, as alegrias, as tristezas” (Cristal).

“eu me sinto bem útil ajudando pessoas” (Cristal Branco).

“cheguei num momento de dificuldades e tive auxílio de todas (...) sempre que preciso, procuro alguém” (Sodalita).

“Duas coisas muito importantes em minha vida, primeiro os meus filhos e, depois, o meu trabalho; foi uma coisa que eu estou fazendo porque eu quis trabalhar, principalmente neste hospital” (Água Marinha).

“O trabalho é uma realização da pessoa” (Ágata).

“Não concebo uma existência sem o trabalho, trabalho para mim é lazer, me faz sentir bem no trabalho, fazendo o que eu gosto” (Hematita).

Há que se destacar que vivemos em uma sociedade capitalista, na qual o homem trabalha para sua sobrevivência, para a satisfação de suas necessidades, recebendo um salário nem sempre digno e suficiente para sua subsistência. A sociedade impõe-nos inúmeras condições em relação ao trabalho e, com isso, muitas vezes, não assegura a dignidade necessária ao homem, pois o salário que

lhe é pago, não lhe permite, sequer, repor as energias mentais e físicas despendidas. O trabalhador, comumente, desenvolve somente um trabalho para manter-se vivo, sem conseguir atender suas reais necessidades. As condições de trabalho oferecidas, às vezes, podem embotar o reconhecimento e a expressão de necessidades, como as de lazer, de satisfação e de realização pessoal, dentre outras.

O trabalho, então, pode ser concebido como uma forma de produzir sem assegurar satisfação aos que produzem, os quais, freqüentemente, se reconhecem na condição de ter de aceitá-lo passivamente, sem possibilidades de reagir. O trabalhador pode acreditar que esta situação existencial seja normal e, talvez, inquestionável, aceitando ser objeto da ação e do desejo dos outros, remetendo, para outros momentos, a possibilidade de obter satisfação. Contrapondo-se à visão do trabalho apenas para assegurar a sobrevivência, o grupo de trabalhadoras, com o qual desenvolvi este processo educativo, apesar de ter expresso sua insatisfação com o trabalho da enfermagem, não o relacionou apenas com a garantia da sua sobrevivência.

Diferentemente dos animais que agem conforme seus instintos, o trabalho humano pode constituir-se em atividade consciente e racional. O homem, através de seu conhecimento e de seu pensar, pode ter o domínio sobre a natureza, vivencia um processo no qual pode exercitar a sua consciência crítica. No entanto, apesar da aparente consciência do homem na realização do trabalho, há muitos trabalhos que se constróem de forma automática, mecânica, rotinizada, como se o homem pudesse efetivá-lo, dar-lhe concretude, sem, verdadeiramente, estar presente neste processo (Sávchenko, 1987).

Entendo, então, que o homem deva ser reconhecido nas organizações como um ser superior a uma máquina, já que ele é o seu criador e, portanto, capaz de assumir a produção tecnológica. Sabe-se que a produção do homem supera esta, pois é um ser racional com capacidade de amar, de pensar, de ter sentimentos, que o tornam capaz de fortalecer-se e transformar a sua experiência de vida, a partir de um processo de compreensão e apreensão da sua realidade. Portanto, a especificidade do trabalho humano reside na característica do trabalhador como um ser “que pensa” e “tem consciência”. O trabalho na enfermagem é produto do grau de consciência dos seus trabalhadores, o resultado do papel que assumem frente à sua realidade; as suas consciências manifestam-se não apenas nos seus pensamentos e idéias, como também, nos seus atos. Citrino, manifestando a sua compreensão do compromisso e da consciência necessária para o exercício do trabalho de enfermagem, assim se refere:

“é um trabalho que não dá para trabalhar mecânico, a gente precisa gostar, estar envolvida, tu também transpassa aquilo que estás passando, sentindo; tu tens que ter equilíbrio, tu passa aquilo que tu tens, se estiver insatisfeita, angustiada, deprimida, já pensou?” (CITRINO).

Já, Hematita denuncia o risco de mecanização presente no trabalho da enfermagem:

“a gente acaba deixando as coisas cair na rotina, começa a fazer o trabalho mecanicamente, sem uma conscientização, sem parar e pensar assim: o que naquele exato momento, quando eu vou lá levar a nebulização que ele precisa, o que eu represento naquela hora” (Hematita).

A realização do ser social objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, do ato social que se efetiva no trabalho. A partir daí, na sua cotidianidade, o homem torna-se social, distinguindo-se de todas as formas não

humanas (Antunes, 1995). O homem, através de seu conhecimento e de seu pensar estabelece relações com outros homens e com a natureza, trabalhando para satisfazer as suas necessidades, seus objetivos, distinguindo-se dos animais, que não agem conscientemente sobre a natureza, sendo movidos apenas pelos seus instintos. (Sávchenko, 1987).

O trabalho desempenha um importante papel na construção do ser humano, um espaço para dar sentido a sua vida. Dessa forma, trabalhar é um ato imprescindível para as pessoas, não se constituindo apenas em “um dever, mas um direito. Através dele, o homem é homem, se faz, aparece; enquanto cria, entra em relação com os outros, com o seu tempo, cria o seu mundo, se torna reconhecido e deixa impresso, no planeta em que vive, a marca de sua passagem” (Albornoz, 1992, p. 94). O trabalho faz parte de nossa existência, do nosso mundo real; ele não é algo à parte do mesmo, ele emerge e se estabelece através das relações; o homem produz bens culturais e materiais e, ao refletir sobre os produtos que elabora, toma consciência de suas possibilidades, podendo definir a conduta a assumir, podendo sentir-se capacitado a enfrentar as oposições resultantes das relações entre os próprios homens:

“trabalho para mim é tudo, nunca vou esquecer que estive por dois anos desempregada (...) eu, sem o trabalho, não seria eu, a Sodalita; seria outra pessoa, insatisfeita, infeliz” (Sodalita).

“sou pai e mãe e me realizo no trabalho (...) esqueço que não tenho dinheiro, esqueço qualquer coisa, chegando aqui, eu sou simplesmente o Cristal, auxiliar de enfermagem (...) o trabalho me ajuda a viver, a ser feliz, a esquecer meus problemas, a rir, a brincar” (Cristal).

Dessa maneira, o trabalho é capaz de influenciar a personalidade do homem, podendo desempenhar um papel fundamental para o seu equilíbrio, para sua

inserção social, para sua saúde física e mental, constituindo-se numa possibilidade de apreender, compartilhar valores, crenças e modos de vida praticados. O trabalho, portanto, pode ser influenciado por vários fatores, dentre eles: o próprio modo de organizarmos as nossas atividades, de estabelecermos relações com outras colegas, a busca da satisfação de nossos desejos, carências materiais, e necessidades vitais. No entanto, o homem ao tomar consciência de que o trabalho não é apenas um meio de sobrevivência, mas sim uma possibilidade de buscar respostas para suas inquietações, seus questionamentos, de tornar-se um ser com possibilidades de buscar a sua própria transformação, reconhecendo-se e sendo reconhecido, humanizando-se.

Concordo com Alborno (1992, p. 59) quando afirma a importância e o significado intrínseco presente no trabalho já que "as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas conseqüências. A satisfação do trabalho não decorre da renda, nem da salvação, sequer do status ou do poder sobre outras pessoas, mas do processo técnico inerente".

Portanto, o homem é quem humaniza as condições do ambiente para que possa viver melhor e, dessa forma, humanizar a si próprio através de seu trabalho. Mediante o convívio social com outras pessoas, a troca de idéias, o diálogo realizado no trabalho, as pessoas podem refletir sobre os problemas de sua realidade, sua condição pessoal e descobrir o valor de seu trabalho:

"de tanto cuidar dos doentes e amigos, procurei me descobrir como pessoa (...) é uma profissão que consegue nos ajudar em todas as fases, a criar os filhos, a perdoar o ex-marido, a perdoar uma mãe que não soube ser muito carinhosa, mas que de qualquer maneira, não pode porque não tinha mais para dar. Eu acho que o trabalho me ajudou de muitas maneiras e eu me sinto muito feliz" (Cristal).

“é parte de minha existência,(...) fazendo o que gosto, trabalhando no que eu quero, também é um lazer para mim, encontrando no trabalho uma complementação para minha vida” (Hematita).

De acordo com Braverman (1987, p. 53), “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é, assim, a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos”. Assim sendo, o homem pode reconhecer-se nos produtos que cria. Transformando a natureza, reconhece a sua própria natureza e, dessa forma, toma consciência de si como ser no mundo, transformando-se a si mesmo, valorizando-se como ser humano.

O homem, pelo trabalho, instrumentaliza os objetos que lhe são amanciais e os transforma em recursos para a ação sobre a natureza. Porém, não é a simples presença e apreensão das coisas que as torna o ponto de partida de uma representação consciente, mas sim o preparo e o ato de fabricar as coisas para servirem de meios de ação relativamente a outras. Assim, tem início o processo de transformação da natureza pelo homem, aquilo em que propriamente o trabalho consiste, iniciando-se, aí, também, a humanização do homem, pela formação da consciência reflexiva, capaz de apreender a realidade do mundo em forma de idéias abstratas (Pinto, 1985).

Para tanto, se faz necessário que existam condições sociais, não só enquanto transformação social do modo de produzir, mas condições que contribuam para a realização das potencialidades do homem, em função do seu momento histórico. O homem, ao enfrentar essas relações, adquire o direito de assumir a função de sujeito da sociedade e não de objeto dela; não tem outra fonte de ajuda para melhorar a plenitude de seu ser, senão pelo trabalho que for capaz de executar (Pinto, 1985).

Lunardi (1997, p. 141) nos diz que:

“os homens como sujeitos sócio-individuais constroem e dão movimento à história, todo e qualquer ato que possibilite ao homem ser sujeito de sua história, emancipar-se de uma condição de minoridade, ainda predominantemente nas relações entre os clientes e a equipe de saúde em nossa sociedade, sem que um outro precise ocupar ou negar o espaço para a sua voz e o seu agir, é significativo na busca de mudanças. Uma transformação em que o próprio homem envolvido reconheça sua condição de sujeito responsável por si, por sua vida, e como participante da sociedade, ao responsabilizar-se por si, fazer-se, também, responsável pela sociedade em que vive”.

O trabalho, portanto, é um ponto de partida para a humanização do ser social, podendo constituir-se num instrumento para a sua realização, condição para a sua existência. Para Weil (1998, p. 22), o sujeito trabalhador de hoje é chamado a uma contínua mudança, a uma contínua transcendência: sair de si, de seu trabalho:

“o trabalho tem uma alma - aquela do ser humano -, pois ele é muito mais do que satisfação das exigências de produção e serviços do mercado; é algo intimamente ligado às necessidades do ser humano. (...) O trabalho está muito longe de ser simplesmente um meio para obter os meios de sustentação de minha vida. Trabalhar é deixar a minha marca num presente que logo se faz história. Trabalhar é ter a possibilidade de contribuir para criar o meu/nosso futuro, é realização de desejos e de esperanças, é criação”.

Ainda, transcendência e trabalho se pertencem intimamente, já que o homem é quem dá valor ao seu trabalho. Portanto, será preciso inverter o dito “o trabalho enobrece o homem”, pois é o ser humano que toma o trabalho nobre, enquanto lugar de sua transcendência, como lugar de realização de desejos e necessidades; espaço profundamente humano e humanizador, um espaço que implica qualidade de vida no trabalho como expressão da qualidade de vida na existência do homem (Weil, 1998).

Ao problematizar o cotidiano do trabalho, é indispensável que cada profissional reconheça, no trabalho, uma possibilidade de realização de seus desejos e necessidades, sendo fundamental que o grupo tome consciência de sua

atividade e de sua presença no mundo, como sujeito histórico:

“os homens ao terem consciência de sua atividade e do mundo em que estão, ao atuarem em função de finalidades que propõem e se propõem, ao terem o ponto de decisão de sua busca em si e em suas relações com o mundo, e com os outros, ao impregnarem o mundo de sua presença criadora através da transformação que realizam nele, na medida em que dele podem separar-se e, separando-se, podem com ele ficar, os homens existem e sua existência é histórica” (Freire, 1993, p. 89).

O desejo de mudança acontece porque somos sujeitos de nossa história, ou seja, sujeitos que não esperam as coisas acontecerem. Ser um sujeito histórico implica em tentar mudar as regras e as normas. Se não as acharmos adequadas, não vamos segui-las, simplesmente, ficamos acomodadas, quietas e passivas, vamos problematizar e refletir sobre o nosso vivido e descobrir-nos em permanente processo de conscientização, pois

“Na medida em que o homem, integrado em seu contexto, reflete sobre este contexto e se compromete, constrói a si mesmo e chega a ser sujeito. (...) Descobre que existe seu eu e o dos outros. (...) O importante é advertir que a resposta que o homem dá a um desafio não muda só a realidade com a qual se confronta: a resposta, muda o próprio homem, cada vez mais, um pouco mais, e sempre de modo diferente” (Freire, 1980, p. 36-37).

Para tanto, se faz necessário que existam condições que favoreçam a realização das potencialidades do homem e da transformação do próprio ser do homem, tornando-o capaz de estabelecer prioridades em relação à resolução dos problemas; ao invés de somente reclamar das condições do trabalho, contribuir no processo de conscientização, através da reflexão sobre o papel de cada um no grupo, influenciando na assistência prestada e descobrindo possibilidades para produzir mais. Deste modo, precisamos compreender os fatos em que estamos envolvidos, reconhecendo as dificuldades e avaliando-as, pois, muitas vezes, temos apenas uma consciência ingênua do vivido e isto torna o nosso trabalho deficiente.

Assim como o trabalho exerce forte influência na existência das pessoas, a construção sócio-individual dos trabalhadores influencia o trabalho e a interação dos componentes da equipe de trabalho. As pessoas, no trabalho, podem vivenciar um processo contínuo de aprender a ser, de aprender a fazer, de refletir, conscientizando-se, junto com o grupo, quanto às suas dificuldades e necessidades de aprendizagem. O trabalho pode constituir-se em um espaço educativo para os trabalhadores, possibilitando-lhes transformar e transformar-se: “o trabalho é necessário para a reprodução da vida humana, mas é algo mais que sua mera reprodução mecânica. Ele incorpora um elemento de vontade que o converte em atividade livre e, de maneira geral, na base de toda a liberdade” (Enguita, 1989, p. 10). Neste pensamento, o homem idealiza, pensa e, de acordo com seu pensamento ou sua vontade, pode participar da transformação de seu mundo exterior, através de seu trabalho e, dessa forma, sentir-se livre. Livre na medida em que desenvolve suas potencialidades individuais e luta pela sua emancipação, enquanto ser social.

“É evidente, entretanto, que a emancipação do trabalho não se confunde com tempo livre ou liberado, mas sim com uma nova forma de trabalho, que realize, em sua integralidade, a omnilateralidade humana, o livre desenvolvimento das individualidades, a plena realização e emancipação do ser social” (Antunes, 1995, p. 130).

Então, aprender a conviver, a conhecer-se e ao outro, faz-se na convivência, na participação: é um processo que pode ser construído no próprio ambiente de trabalho, enquanto sujeitos que fazem e refazem a sua história, que desejam “ser mais”. Por acreditar que os trabalhadores podem construir e construir-se no trabalho, propus, através da problematização/reflexão de nossas vivências no ambiente de trabalho, buscarmos possibilidades de transformação no nosso cotidiano do trabalho, como também, a busca da qualidade de vida, tanto dos trabalhadores, como

daqueles clientes com os quais nos relacionamos e que se constituem em objeto de nosso trabalho. Assim, buscando um sentido maior para nossas vidas, optamos por refletir sobre nossas ações como sujeitos, inserindo-nos num processo de conscientização acerca da nossa participação no trabalho da enfermagem como um trabalho coletivo.

4.2 A MOBILIZAÇÃO DAS TRABALHADORAS PARA A CONSCIENTIZAÇÃO DO/NO TRABALHO DA ENFERMAGEM

A partir da problematização do cotidiano do trabalho, o grupo evidenciou algumas das dificuldades e problemas que vem vivenciando na U.C.C., como, insatisfações relativas ao número reduzido de pessoal, decorrentes de atestados, faltas e atrasos; problemas econômicos na instituição, ocasionando, muitas vezes, falta de material para a execução do trabalho; dificuldades de relacionamentos interpessoais; falta de motivação; falta de reuniões; sobrecarga de atividades, até mesmo, por estar absorvendo pacientes oriundos de outras unidades, com outros diagnósticos, que os diferenciam dos pacientes habituais da U.C.C., exigindo, dessa forma, o retomar de um novo aprendizado.

Paralelamente, explicitou necessidades que, em sua percepção, se fazem imprescindíveis de serem atendidas para a melhoria de suas condições de trabalho, apontando algumas alternativas, tais como, o cumprimento de normas e rotinas; a continuidade da assistência de enfermagem nas 24 horas do dia; a melhora de relacionamento interpessoal; o compromisso e a responsabilidade com o trabalho; o favorecimento de espaços para reuniões do grupo. Freire (1980, p. 81) nos diz que

"a educação problematizadora está fundamentada sobre a criatividade e estimula uma ação e uma reflexão verdadeiras sobre a realidade, respondendo assim à vocação dos homens que não são seres autênticos, senão quando se comprometem na procura e na transformação criadoras".

Na medida em que estávamos questionando e problematizando o nosso fazer, o nosso vivido, nos permitimos apontar problemas e explicitá-los: Será que está tudo bem? O que não está bem? O que podemos fazer, na tentativa de modificar e transformar a realidade vivida? No entendimento do grupo, participar de um processo de problematização, acerca do trabalho, é compartilhar o todo. Neste contexto, refere que a forma de se conduzir ou de se prestar a assistência influencia e é influenciada pelas pessoas que compõem o ambiente de trabalho, no qual, os sujeitos podem acomodar-se, talvez, porque se sintam desmotivados para organizar-se e alcançar mudanças em questões com as quais não concordam. Entretanto, parecia haver um desejo no grupo participante de retomar e rever rotinas, de resgatar uma relação de maior compromisso e compreensão entre si:

"Às vezes, até tu quer ser de uma maneira certa e tu és criticada. Às vezes, também, só um cede e não tem uma seqüência. Pô, eu só vou trabalhar? Os outros ficam no mole sempre, então, apesar de saber que está agindo errado, também faz um trabalho que não é o do teu ritmo, que não é da forma como sempre faz" (Citrino).

Para Freire (1997a, p. 60),

"a vocação ontológica do homem é a de ser sujeito e não objeto, só poderá desenvolvê-la na medida em que, refletindo sobre suas condições espaço-temporais, introduz-se nelas, de maneira crítica. Quanto mais for levado a refletir sobre sua situacionalidade, sobre seu enraizamento espaço-temporal, mais 'emergirá' dela conscientemente 'carregado' de compromisso com sua realidade, da qual, porque é sujeito, não deve ser simples espectador, mas deve intervir cada vez mais".

A partir desta visão de homem, ponderei com o grupo:

“Não sabemos, em determinadas situações, o que é o certo ou o errado. A colega até colocou que, muitas vezes, a gente procura fazer as coisas ‘certas’, mas sofrendo influência e pressão do grupo, acaba mesmo consciente, fazendo as coisas da forma errada. Por quê? Neste espaço, como a gente conseguiria agir sobre este certo ou errado, não como uma forma punitiva, mas, quem sabe, através de uma auto-crítica, de um conhecimento maior das pessoas, de nós mesmas, em nossa prática? Esta situação exige uma reflexão para uma tomada de decisão e ação” (Rose).

Frente ao exposto, alguns elementos do grupo apontaram algumas estratégias:

“... até penso de alguma maneira, mas o grupo não está coeso o suficiente para todo mundo pegar junto, cobrar junto e fazer junto a coisa acontecer” (Quartzo Rutilado).

“Tem que ser retomadas as rotinas mesmo, porque a coisa está meio perdida aí” (Ônix).

Durante a realização deste trabalho, perguntei-me se as pessoas precisam de rotinas e de normas instituídas para cumprirem suas responsabilidades. No entanto, tratando-se do trabalho da enfermagem e da saúde, um trabalho coletivo, que se supõe ser realizado ou necessitar ser realizado em equipe, como dar-lhe concretude, produtividade e eficiência, se o mesmo não for organizado e normatizado?

As enfermeiras e as auxiliares de enfermagem, ao inserirem-se numa organização, deparam-se com um trabalho que as leva a uma conduta organizada de acordo com normas e rotinas pré-estabelecidas, que, por vezes, determinam a extrapolação do seu papel. A enfermeira, por sua vez, realiza funções administrativas, as quais visam alcançar os objetivos da organização; porém, ela não deve somente restringir-se ao cumprimento de normas e rotinas, mas vincular o seu fazer à sua competência profissional de modo a alcançar qualidade em seu trabalho.

É importante a manutenção e/ou a busca de espaços para o exercício da criatividade, para a impressão de um estilo pessoal no trabalho, de maneira a orientá-lo pelo compromisso com a profissão e não somente com a organização. Para Trevisan (1987, p.206),

“a perspectiva de qualidade estimula o exercício da criatividade na solução de problemas inesperados, possibilita a manutenção da prática de acordo com os valores da sua profissão e, neste sentido, decorre do compromisso do enfermeiro em termos profissionais e pessoais para com a profissão e para com seu objeto de trabalho”.

Faz-se necessário, então, o entendimento das normas e rotinas como meios para organizar e realizar o trabalho e não como fins do trabalho, ou seja: “o enfermeiro deverá fazer da burocratização um instrumento para a sua ação, e não esta um instrumento de burocratização apenas” (Trevisan, 1987, p. 208). Assim sendo, o estabelecimento de normas e rotinas deve ser visto como um instrumento utilizado pela enfermagem, que lhe permite a organização do trabalho, proporcionando maiores condições para a equipe de enfermagem assumir seu espaço, com maior competência e autonomia, possibilitando a sua realização pessoal e profissional, pois “é preciso que vejamos a profissão como um meio de auto-realização. Não é o enfermeiro que foi feito para a profissão, é a profissão um momento no qual o enfermeiro se realiza como pessoa” e pode chegar a “ser mais” (Trevisan, 1987, p.208).

Se entendo que o objetivo das trabalhadoras de enfermagem é o de cuidar do paciente, num trabalho coletivo, este objetivo deveria ser de todos. Então, a tentativa de realizarmos um trabalho em equipe, mediante uma relação dialógica horizontal, em que os sujeitos estivessem abertos a uma reflexão consigo e com o outro, sobre as dificuldades encontradas, poderia ser um sinal de amadurecimento, de

crescimento e de comprometimento.

O grupo expressou a necessidade de compreender as razões do descompromisso percebido em alguns membros da equipe de enfermagem. Neste momento e espaço, me propus, então, a assumir com eles, o desencadeamento de um processo de reflexões acerca dessas inquietudes que permeiam nosso meio. Assim, as partícipes deram sugestões para melhorias em suas condições de trabalho, assumindo seu espaço com maior competência e autonomia:

“eu acho que uma das maneiras seria tentar ver alguns erros, ir se policiando e, na medida em que se descobre o erro, se vai aprendendo” (Citrino).

Decidimos, juntas, por onde deveríamos iniciar a discutir, tendo em vista os objetivos que nos propúnhamos a construir:

“eu acho que o que está faltando mais é a conscientização, porque não adianta fazer um trabalho sem ter conscientização” (Ágata).

Como pode-se produzir um trabalho de transformação se não se produz consciência? A conscientização é adquirida individualmente, mas pode ser provocada coletivamente. Neste sentido, na tentativa de compreendermos e assumirmos nossa historicidade e condição de sujeitos, como expressão da nossa consciência frente ao trabalho que produzimos, houve a manifestação do grupo para problematizarmos e discutirmos o termo **conscientização**; isto é, qual o seu sentido, o que vem a ser, o que representa:

“Como vocês acham que a gente poderia chegar a uma maior conscientização?” (Rose).

O grupo resolve, então, discutir o processo de conscientização, num aparente

movimento no sentido de assumir sua própria existência, como um compromisso com a sua história, o avançar e, quem sabe, “**ser mais**”.

“Eu acho que se conseguiria uma conscientização global mostrando a importância que cada um tem no seu grupo, a importância do grupo” (...) “Não é porque a colega não fez que eu não vou fazer, se eu tenho consciência do que é minha obrigação eu vou cumprir(...) além de poder chamar a atenção do colega, questionando o que ele fez ou deixou de fazer” (Cristal).

“Eu acho que cumprindo as nossas responsabilidades” (Quartzo Verde).

De acordo com Fiori (1993, p. 17), “objetivar o mundo é historizá-lo, humanizá-lo, é elaboração humana”, adquirida através do trabalho, no qual os homens se encontram para fazer do mundo sempre mais. Ao reproduzir sua história, o homem se reconhece como sujeito que elabora o mundo e conscientiza-se como também responsável por sua própria história, fazendo-se livre. Assumir a responsabilidade em relação à sua história implica, pois, ao homem, como trabalhador, a incumbência de ser sujeito, construir junto com outros homens o mundo humano, com o compromisso de dar-lhe direção.

A consciência manifesta-se no mundo vivido, objetivado, problematizado. A partir do momento em que o homem se reconhece como sujeito no trabalho, pode encontrar significado numa aprendizagem conjunta com outros homens, comunicando-se, assumindo desafios, fazendo-se livre e comprometido a exercer a sua liberdade.

As colegas apresentaram outros significados de conscientização:

“A conscientização é falar com cada pessoa, explicar a importância do que cada um faz, deveria ser feita assim, através do chamar a pessoa, mostrar o que ela deixou de fazer, mostrar para ela que ela está falhando daquele jeito” (Hematita).

“A conscientização vem muito junto de maturidade, aonde tu tem consciência é porque tu estás amadurecido para aquilo ali, é mais responsável, mais compromissado” (Ametista).

“Eu acho também uma maneira de conscientizar as pessoas é assim, óh: se a enfermeira ou outras pessoas vêem alguma coisa errada, tem que falar, chamar a pessoa também na hora e falar: vem cá, o que aconteceu?” (Ágata de Fogo).

Algumas pistas parecem ter sido dadas sobre a palavra conscientização, pelos participantes. Quando alguém aponta um erro, algo inconveniente, ou inadequado de uma ação que realizei, como expressão da sua consciência de compromisso com o trabalho, não será necessário, também, parar para pensar, refletir, ampliar ~~minha~~ consciência, analisar e avaliar o que faço como um ser de relações, como um ser no mundo?

Estimular o processo de conscientização das trabalhadoras participantes do processo educativo frente ao trabalho não consiste em dizer o que devem fazer, mas, sim, em favorecer a compreensão do processo de trabalho, através do exame de seus atos diários, do questionamento quanto ao seu modo de ser e de relacionar-se com o outro. Assim, as trabalhadoras, ao estabelecerem relações com a realidade, poderão tomar consciência de sua temporalidade, de sua historicidade, dando respostas aos desafios, relacionando-se, buscando ser mais e mais homem; podem descobrir-se frente a este contexto de vida, comprometer-se, construir-se a si e ao outro, chegando a ser sujeitos (Freire, 1980).

O processo de conscientização de um grupo requer a participação dos sujeitos envolvidos em que, juntos, descubrem uma melhor forma de intervenção na realidade: “a conscientização implica, pois, que ultrapassemos a esfera espontânea de apreensão da realidade, para chegarmos a uma esfera crítica na qual a realidade

se dá como objeto cognoscível e na qual o homem assume uma posição epistemológica” (Freire, 1980, p. 26).

Outra colega assim se manifestou em relação a conscientização:

“Podemos nos conscientizar tendo reuniões, tendo reclamações e tendo elogios também, pois só reclamações não adianta, estraga o grupo, mas elogiando, o fulano é melhor aqui, outro ali, é importante para levar cada um para o seu lado melhor” (Cristal).

Quando alguém me elogia, diz que sou importante em um grupo, este comentário pode estimular o meu olhar e minha reflexão, como um sujeito no mundo, e que, portanto, pode nele fazer diferença. O olhar do outro sobre mim, assim como a expressão da sua percepção sobre quem e como sou, não são necessários para que eu me perceba como um cidadão do e no mundo? Citando Gadotti (1997, p. 717), podemos dizer que “a conscientização é o processo pedagógico que busca dar ao ser humano uma oportunidade de descobrir-se através da reflexão sobre a sua existência”. Para ele, ainda,

“um grupo de pessoas, que se conscientiza - sem esquecer que ninguém conscientiza a ninguém, mas que homens e mulheres conscientizam-se, mutuamente, através de seu trabalho cotidiano - é aquele que tenha sido capaz de descobrir (desvelar) a razão de ser das coisas. Este descobrimento deve ir acompanhado de uma ação transformadora”.

Aproveitando, então, as manifestações das participantes no grupo e sua aparente abertura para o diálogo, para a crítica construtiva, para o conhecer-se a partir da percepção do conhecimento da colega sobre si, propôs-se o desenvolvimento de uma dinâmica sistematizada que oportunizasse, num primeiro momento, a ampliação do conhecimento das participantes entre si.

O conhecer-se, ter conhecimento de como o outro me percebe, expressar,

também, como percebo o outro são práticas fundamentais tanto para a transformação de si, como parte de um coletivo, quanto para a própria transformação do coletivo.

4.3 O CONHECIMENTO DE SI, O RECONHECIMENTO DO OUTRO COMO POSSIBILIDADE PARA A TRANSFORMAÇÃO DE SI E DO COLETIVO

Como já referido, problematizamos as dificuldades de relacionamento, buscando compreender o porquê do desestímulo no trabalho, da não participação, da falta de esperança, da falta de reuniões, assim como enfatizou-se a necessidade de integração da equipe, a importância do diálogo para o enfrentamento das possíveis causas das dificuldades vivenciadas.

Compreendemos como necessário e, talvez, instigante e excitante, o desencadeamento de uma proposta de maior aproximação entre as participantes, mediante o alcance de um maior conhecimento acerca da sua companheira de atividades profissionais e, também, sobre si. A partir, então, da emergência desta necessidade, proporcionou-se o desenvolvimento de uma metodologia que pretendia ampliar o auto-conhecimento das trabalhadoras e da colega trabalhadora sobre si, utilizada como uma estratégia para melhorar a integração da equipe e alcançarmos, se possível, mudanças individuais e, conseqüentemente, no coletivo.

No entendimento de Freire, uma das tarefas fundamentais da prática educativo-crítica é propiciar as condições em que as educandas, em suas relações umas com as outras, põem em prática a experiência de assumir-se: "assumir-se como ser social e histórico, como ser pensante, comunicante, transformador, criador,

realizador de sonhos, capaz de ter raiva porque capaz de amar. Assumir-se como sujeito porque capaz de reconhecer-se como objeto” (Freire, 1997b, p.46).

Esta proposta pretendeu, inicialmente, provocar um maior conhecimento de si - **Como eu sou?** - e, a seguir, a expressão de como a colega era percebida pelas demais participantes do grupo, através da identificação de algumas das suas qualidades e de conselhos que lhe poderiam ser atribuídos. O conhecimento de si e do outro implica também em boas relações:

“é importante procurarmos conhecer melhor os outros, desde que, sem esquecer as diferenças individuais, façamos a transferência do que aprendemos através de nossa experiência, para agir em relação aos outros. Um dos motivos mais fortes da falta de bom relacionamento humano é que ‘ninguém conhece ninguém’” (Adilson, 1999, p.07).

Assim, cada participante envolvida nesse processo de construção do conhecimento de si e do outro, teve necessidade de pensar e refletir sobre seu modo de comportar-se e de estabelecer relações com o outro. Na primeira etapa deste processo construído - **COMO EU SOU?** -, cada participante, assumindo-se individualmente e, numa tentativa de responder à questão proposta, identificou-se para o grupo, falando de si, como se percebia, seus aspectos positivos, suas características mais negativas, numa manifestação de crescimento e amadurecimento:

“Sou bastante rancorosa, sou, eu fico furiosa por pouca coisa (...)mas procuro fazer sempre o meu serviço bem feito (...)se me ajudam eu ajudo, se não ajuda eu não ajudo. Se estou errada é só me dizer, eu até peço desculpas” (ÁGATA).

“Eu sou uma pessoa que vive atrasada, não consigo andar no horário, eu reconheço isso, gurias, sei que é um defeito muito grande (...) Aceito crítica, aceito, sei que estou errada” (QUARTZO VERDE).

“Eu sou extremamente fechada, não tenho muita facilidade de me expressar (...) não tenho jeito de chegar e dizer ou chamar num canto e dizer não gostei, se eu tiver que dizer, vou dizer na frente de todo mundo” (QUARTZO RUTILADO).

“Eu sou uma pessoa reservada mas impulsiva, quando tenho que estourar, estouro na hora, sei até que às vezes me excedo na minha forma de proceder, mas sou assim, aceito críticas, acho que a crítica é construtiva, gosto de ajudar” (HEMATITA).

Percebemos, então, que, neste momento, os sujeitos não só falaram de si, de sua forma de ser, como, também, questionaram-se em relação a sua situação frente ao outro. Desencadeou-se um processo de reflexão sobre si, como um ser em relação com outros seres. Permitiram-se buscar o conhecimento de si e do outro, em que cada sujeito, individualmente e no coletivo, pôde ampliar a compreensão da valorização e importância de si próprio, expondo suas preocupações, suas limitações, suas possibilidades.

A relevância deste momento e de como o grupo engajou-se na proposta, aceitando parar para pensar, para olhar para si, para a sua forma de ser e de relacionar-se, foi entendida como uma oportunidade e uma possibilidade de mudança e transformação do que vem sendo vivenciado no cotidiano do trabalho:

“Só de pensar, de crer que a cirúrgica vai mudar, tem que mudar, estamos fazendo tudo isso juntos (...) tu estás dando oportunidade até para a gente se conhecer e conversar mais, até agora não havíamos encontrado tempo para isso” (CITRINO).

Apesar das dificuldades e dos possíveis obstáculos, falar de si e expor-se, conhecer-se mediante a reflexão sobre seus atos, de como se percebe na sua relação com o outro, constituiu-se na descoberta e na construção de um caminho, não apenas para o conhecimento de si, mas para a possibilidade de (re) construção

de si e, também, do coletivo. Se faz importante que percebamos as diferenças individuais e, também, crescamos nas diferenças, sobretudo, no respeito a elas, para que possamos analisar e criticar a postura dos outros, assumindo-nos como sujeitos históricos, como sujeitos éticos (Freire, 1997b). A ética, então, é indispensável à convivência humana, na qual o ser humano se torna presença no mundo, com o mundo, com os outros, sendo capaz de deixar marcas, buscar possibilidades para construir-se e para construir, comprometer-se como existência consciente no mundo (Freire, 1997b).

Após a apresentação de como cada participante se percebia, propus que individualmente, sugerissem, por escrito, três qualidades e três conselhos a cada um dos elementos do grupo. A tentativa de expressar a sua percepção sobre as colegas e, posteriormente, também, o conhecimento da percepção que as colegas tinham de si, representava o entendimento da crítica como um processo de ajuda para si e, também, para o outro, bem como uma necessidade para alcançar as transformações desejadas no cotidiano do trabalho.

A partir da questão - **COMO PERCEBO MINHA COLEGA?** -, cada participante realizou os registros na folha recebida, num clima descontraído e lúdico, conforme expresso em suas falas:

"não cola de mim" (HEMATITA).

"estou me sentindo meio desnuda" (QUARTZO RUTILADO).

"Está frio, né, QUARTZO RUTILADO? Quem sou eu para dar conselhos? Sem erro de português, hein gente!" (CITRINO).

"Ela tira a concentração da gente!" (ÁGATA).

As participantes do grupo brincavam dizendo que entregariam a folha apenas no outro dia, já que a atividade era muito difícil. Na medida em que iam finalizando, recolhia as folhas, sem, ainda, mostrar-lhes os registros feitos.

Percebi este momento revestido não só de ludicidade e ansiedade, mas permeado por uma relação de autonomia e liberdade, já que atribuir qualidades e conselhos aos colegas, constituía-se, de certo modo, em um processo de avaliação do modo de ser do outro. Parecia haver, no grupo, uma preocupação em participar desta atividade de uma forma construtiva e que se caracterizasse, também, como uma manifestação de cuidado do outro.

Em outro momento, antes do próximo encontro com o grupo, agrupei, em folhas individuais, as qualidades e os conselhos atribuídos a cada participante, sem lhes informar a autoria do escrito, para que, ao recebê-las, pudessem confrontar, mediante o texto recebido, a sua percepção sobre si e a percepção dos outros sobre si, o que, novamente, provocou um processo reflexivo no grupo. A busca de compreender-se a si mesmo e ao outro exige uma reflexão crítica individual de cada participante e do coletivo: "é um ser na busca constante de "ser mais" e como pode fazer esta auto-reflexão, pode descobrir-se como um ser inacabado, que está em constante busca" (Freire, 1997 a, p.27). Na medida em que o homem se percebe inacabado, se educa, se humaniza para assumir-se como um ser presente no mundo, pois a humanização é um processo pelo qual os homens e as mulheres podem conscientizar-se de si mesmos, implicando reflexão-ação, modulação das suas capacidades, de modo a pensar não apenas em si mesmo, mas considerando as necessidades dos outros (Freire, 1993).

Concordo com Mariotti (1996, p.114-115), quando afirma que

“mediante a prática, intervimos em nossa realidade e, podemos até certo ponto modificá-la (...) pela afetividade, as informações que recebemos atingem nossas emoções, nossos sentimentos, nosso estado de humor e nossas paixões. Se examinarmos melhor essas instâncias, veremos que elas estão sempre em interação, embora num dado momento possa haver o predomínio de uma ou outra. Esse entrelaçamento traduz nosso estado de consciência em determinado instante”.

Dessa forma, essa busca permitiu-nos reconhecer a importância de vivenciar este momento com o grupo de participantes, pois proporcionou-nos a oportunidade de falar e escutar, “quem tem o que dizer deve assumir o dever de motivar, de desafiar quem escuta, no sentido de que, quem escuta, diga, fale, responda” (Freire, 1997b, p.132).

Foi uma surpresa e tanto! Inicialmente, risos, comentários, brincadeiras, olhos faiscantes; sugeriu-se que cada integrante lesse o conteúdo do texto recebido, refletisse a respeito e que, se quisessem divulgar para o grupo, poderiam fazê-lo.

Apresento, a seguir, a síntese das qualidades e conselhos atribuídos pelo grupo à Ágata, Quarzo Verde e Hematita:

ÁGATA

QUALIDADES: sinceridade; lealdade; responsável; cooperativa; amiga; emotiva; sempre disposta a ajudar; competente; pontual; compreensiva.

CONSELHOS: não se estressar tanto; nem correr tanto; deixar que te ajudem; procurar manter-se mais calma; ser menos crítica; ser menos ansiosa; ter mais calma em relação a doença na família; continuar sendo esforçada como és; não se impressionar muito com as coisas da vida: as coisas não muito boas, também nos ajudam, força, coragem.

QUARTZO VERDE

QUALIDADES: desligada; amiga; sincera; devagar; colega; atrasadona; despreocupada; alegre; discreta; humana; tranqüila; sabe reconhecer suas falhas; amável com os pacientes.

CONSELHOS: ser mais pontual e responsável; orientar-se mais. Sugiro que não chegues atrasada e que te estresses somente um pouquinho com os acontecimentos da unidade; correr um pouco mais; continuar leal como sempre foi; ser menos desligada, pois certamente as outras pessoas enxergarão as tuas qualidades com mais facilidade, pois esta é tão forte, que ofusca as outras, pense nisto.

HEMATITA

QUALIDADES: responsável; profissional; amiga; colega; guerreira; sempre disposta a ajudar; pessoa muito interessada pela Unidade; comprometida com o andamento da Unidade; demonstra simplicidade; compreensão.

CONSELHOS: continuar amiga e compreensiva como és; ser menos brava e menos gritona; ser menos rebelde; saber ouvir mais; ser menos pavio curto.

Percebeu-se um clima gostoso no ar. As participantes leram e pareciam gostar do que estava escrito. Algumas sorriram, quase entre lágrimas; outras agradeceram, controlando a sua emoção; refletiram, junto ao grupo, sobre o recebido. A realização deste trabalho não foi apenas prazerosa: o parar para pensar como percebemos o outro, suas qualidades e possíveis contribuições que poderiam ser apresentadas ao seu modo de ser e de relacionar-se, significou, também, uma ação de compromisso diante do outro: **O que devo valorizar na minha colega? O que devo sugerir à minha colega?**

Tornou-se importante, então, que cada participante envolvida nesse processo educativo dissesse a sua palavra, contribuindo, assim, para a integração da equipe, favorecendo o relacionamento e a inserção do trabalhador no cotidiano do trabalho.

As participantes expressaram suas percepções acerca do processo proposto e construído:

“Eu achei muito importante, para mim me ajudou bastante, assim, a gente pensar o que a gente é dentro de uma equipe (...) conhecer o outro um pouquinho melhor (...) isso ficou mais fácil para lidar até com o colega (...) o respeitar o semelhante, o colega” (ÁGATA DE FOGO).

“É preciso dar umas cutucadinhas para a gente se dar de conta (...) estou com mais paciência com o quartzo verde” (ÁGATA).

“É que a gente não pensa tudo o que faz, muitas coisas a gente simplesmente faz, então, com certeza; talvez, agora, a gente nem veja exatamente os frutos que se vai colher em função deste trabalho” (AMETISTA).

“Foi uma auto-análise até, da gente e do grupo, então eu acho que isso aí vai repercutir sim, não só agora no dia-a-dia, como já está repercutindo, eu acho, como futuramente, para outras coisas também” (ÁGATA DE FOGO).

“Eu acho que o problema maior que, nestes encontros, a gente viu, é de relacionamento” (AMETISTA).

Muitas colegas receberam como conselhos que deixassem de ofuscar suas qualidades, expressando e demonstrando um modo de ser que vinha se mantendo oculto, por serem tão fortes outras características, entendidas como negativas. Este processo demonstrou que um grupo se fortalece como grupo, quando seus participantes se dispõem a ajudar o outro e aprendem a respeitar as opiniões dos demais; está aberto para receber sugestões, expondo-se, até, a divergências de

opiniões. Tais atividades constituíram-se em mobilizadores para a construção do diálogo, para a manifestação de afetos, de uma reflexão crítica e de uma maior aproximação entre as trabalhadoras, dentre outros.

Assim, numa tentativa de fortalecimento do grupo e do trabalho da enfermagem, produzido na U.C.C., o grupo participante não só ampliou o seu conhecimento em relação a si, sobre seus atos, sobre a sua forma de ser, e das colegas, como em relação às necessidades dos pacientes frente ao seu fazer. Emergiu, então, a problematização referente ao compromisso da enfermagem quanto à administração de medicações.

4.4 ADMINISTRAÇÃO DE MEDICAÇÕES: COMPROMISSO DA ENFERMAGEM?

As trabalhadoras de enfermagem da U.C.C., aparentemente, vinham permitindo que muitas situações vividas no trabalho, das quais discordavam, viessem se reproduzindo. Víamos o que queríamos ver e ouvíamos o que queríamos ouvir. Isso nos levava a crer, quem sabe, que não valeria a pena nos mobilizarmos para tentarmos mudanças na realidade enfrentada. Esta consciência ingênua, fruto, também, de um convívio coletivo, ocasionava diferentes modos de compreensão da realidade e possíveis dificuldades nos relacionamentos interpessoais, além do comprometimento na assistência de enfermagem prestada.

A tomada de consciência frente ao vivido consiste numa busca, em que o homem, em relação com outros homens, estuda, analisa e critica a sua situação no mundo, buscando a mudança da realidade; quanto mais refletir criticamente sobre

sua existência, mais se descobre como sujeito em desenvolvimento de sua consciência crítica.

Há que se considerar, ainda, que, como participantes, problematizamos a nossa condição como trabalhadoras de uma equipe. Repensamos nossos limites, o que fazemos, o que deixamos de fazer e o que deixamos que façam conosco, problematizando, também, as nossas insatisfações relacionadas com o trabalho, com as colegas, com a instituição e conosco mesmo. Ao refletirmos sobre nossas práticas, enfrentamos conflitos, envolvendo valores, interesses pessoais, normatizações, assim como, no próprio grupo participante, a colisão desses valores e modos de pensar.

Sabendo que o homem constrói-se, como resultado de suas ações e de seu conhecimento sobre a realidade, e que seus níveis de consciência modificam-se nas relações com o mundo do trabalho, se fez necessário, enquanto enfermeira e como educadora, analisar nossas próprias experiências profissionais, juntamente com as demais trabalhadoras. Isto favoreceu a que, em nosso contexto, inicialmente, tomássemos consciência sobre o que se é, sobre o que se faz, permitindo-nos participar de um processo educativo que significou e foi entendido, também, como necessário para priorizar o tempo e as possibilidades de transformações do que vem sendo vivenciado no coletivo do trabalho. Para Freire (1980, p. 51), "a aprendizagem é já uma maneira de tomar consciência do real e, portanto, não pode efetuar-se a não ser no seio desta tomada de consciência".

Então, além do problema referente às dificuldades de relacionamento e à necessidade de aumentar o conhecimento dos membros da equipe de enfermagem, o que foi muito gritante constituiu-se no que denomino de "problema de sobra de

medicações”¹, uma questão diretamente relacionada à consciência de ser trabalhadora de enfermagem:

“Enquanto cada um não se conscientizar, pelos próprios fatos que estão acontecendo aí, falta no plantão, de colegas; sobra de medicações, a enfermeira sozinha não vai conseguir resolver, a coisa vai continuar acontecendo” (Cristal).

“A gente sempre deixa a medicação certa no box, retira-se as sobras e deixa a medicação que vai administrar até às 16h do outro dia; acontece de fulano estar com tal paciente e se verificar (no dia seguinte) que houve sobras” (Quartzo Verde).

À medida que se foi discutindo, o grupo, aparentemente, foi assumindo um compromisso maior em relação ao desvelamento da realidade e ao seu processo de conscientização, refletindo sobre este problema que vinha ocorrendo. Durante vários encontros, emergiu, nas discussões, a problemática vivenciada em relação à “sobra de medicações”. Como comumente tem restado medicações no box, após o término do período de 24h da prescrição médica diária, algumas hipóteses poderiam ser levantadas: a medicação não foi dada? Foi suspensa? O paciente não quis tomar? Sabe-se que quando não administramos uma medicação, este horário deve ser circulado na prescrição médica, necessitando, também, existir uma justificativa para o fato. No momento em que o horário, na prescrição, não foi circulado e não houve qualquer justificativa, mas existiram sobras, é possível concluir que o paciente não recebeu os medicamentos prescritos, sem qualquer justificativa para tal fato. O que aconteceu? Este problema ficou evidente nas falas:

¹ Quanto à “sobra de medicações”, parece ser necessário esclarecer que cada paciente, no Posto de Enfermagem da Unidade de Internação, tem um box identificado com o número de seu leito; a partir da prescrição médica, a medicação vem da farmácia para o período de 24h. Isto significa que, na passagem de plantão de cada turno, devem ficar, em princípio, apenas os medicamentos necessários até o início de uma nova prescrição, quando se completam 24h. Portanto, se houver medicações a mais ou faltar medicações, implica no extravio, perda ou na não administração dos fármacos.

“... Mas no último dia em que trabalhei, eu tirei uma determinada medicação, retirei todas as sobras que tinha e deixei exatamente o que tinha para ser usado, não deveria sobrar mais nada. No outro dia, sobrou uma porção” (Quartzo Verde).

Diante desta problemática, muitas outras reflexões poderiam ser desencadeadas. Se nem a medicação prescrita é dada, um problema que pode ser facilmente detectado, o que mais, entendido como necessário para o cuidado dos clientes, mas não tão facilmente percebido, poderia não estar sendo feito? Lunardi Filho (1998, p. 256) evidenciou e criticou a centralidade da prescrição médica no trabalho assistencial da enfermagem, o que envolve, desde a passagem de plantão, os profissionais de enfermagem com sua execução e implementação, ocupando grande parte do tempo das atividades da equipe. Uma centralidade que pode constituir-se no elemento organizador inicial das práticas de cuidado, parecendo configurar-se, até, como a “essência da assistência”. Acredita que

“um dos prováveis motivos que confere essa centralidade à prescrição médica deva-se à sua característica de comportar a prescrição de medicamentos, os quais, quando corretamente indicados e ao serem implementados, apresentam uma efetividade, uma especificidade e uma resolutividade muitas vezes superior a outras formas de cuidado”.

A prescrição médica encerra possibilidades de melhora ou de cura, de acordo com sua correta e adequada implementação, realizada por profissionais de enfermagem, envolvendo uma série de competências, de procedimentos que, se negligenciados, podem prejudicar o resultado e a qualidade da assistência e, inclusive, comprometer a vida do paciente.

Portanto, administrar a medicação é uma função da enfermagem. A enfermagem, no entanto, envolve e pressupõe muitas outras funções; é muito mais do que isto. Porém, se nem isto é feito, o que a enfermagem, que não depende de

uma prescrição, do controle de uma checagem, também não tem feito? Que outras ações podem não estar sendo realizadas? Que critérios/como vem sendo decidido o que fazer e o que não fazer? Como, nós enfermeiras, desenvolvemos o nosso fazer? Como está se dando a supervisão das trabalhadoras de enfermagem? Será que a auxiliar de enfermagem executa somente os procedimentos que lhe são cobrados? Mas cobrados em que sentido? O que significaria cobrar? A checagem da medicação não se constitui em um controle? Por outro lado, nós enfermeiras, não teremos, também, compromisso com o atendimento das necessidades assistenciais à saúde dos clientes e com a sua supervisão?

Para o enfrentamento deste sério problema, o grupo sugere como possível alternativa, a necessidade do controle:

“Eu acho que a enfermeira tinha que controlar (...) ter uma pessoa que se responsabilize, fiscalizar bem isso aí e tentar falar com a pessoa que ficou com aqueles determinados pacientes, porque está acontecendo e não é assim, nem uma nem duas vezes, está acontecendo muito isso” (Quartzo Verde).

“eu acho que a enfermeira ia ter que fazer um esforço e controlar, pelo menos algumas vezes, até as pessoas pegarem consciência disso aí, da enfermeira cobrar das pessoas, porque se não tiver uma cobrança, não vai adiantar” (Ágata).

“Deve-se fazer um sacrifício, total, fizemos tantos sacrifícios mesmo, para poder pegar e cobrar quem não está administrando” (Cristal).

A enfermeira, então, é indicada, pelas participantes como possível agente controladora da ação do outro, no caso, a Auxiliar de Enfermagem. É apontada a necessidade de um controle externo. “Será que a enfermeira vai resolver?” (Rose). E a responsabilidade da auxiliar de enfermagem, o cumprimento da legislação do exercício profissional, das competências e do código de ética? A equipe de

enfermagem, como um todo, deve comprometer-se com a saúde do ser humano, assumindo suas responsabilidades e competências.

O sujeito trabalhador não pode controlar a si? Há necessidade de um controle externo? E a sua autonomia, onde fica? Será que para a auxiliar de enfermagem cumprir suas obrigações, faz-se necessário o controle da enfermeira? Será que a auxiliar de enfermagem vê o controle como atribuição da enfermeira e se vêem como sujeitos sobre os quais há necessidade de um controle externo? Por que há necessidade da enfermeira controlar a ação dos outros?

Como trabalhar, construir um outro espaço, quando se tem uma construção histórica de uma sociedade que prioriza o controle externo, que parece desejar que alguém, constantemente, olhe e controle o que cada um faz e como está? Para Freire (1991, p. 06-07), “a liberdade é concebida como o modo de ser o destino do homem, mas por isto mesmo, só pode ter sentido na história que os homens vivem”.

Será que estas auxiliares de enfermagem desejam “ser mais” ou temem “ser mais”? Não será a sugestão do controle externo, como alternativa para o enfrentamento do problema das medicações, uma aparente submissão ao outro e ao seu controle; uma submissão, até, por conveniência? Por outro lado, o controle parece necessário para assegurar o atendimento das necessidades dos clientes. No entanto, numa visão freireana, cada um deveria rever sua posição e situação no mundo, o seu compromisso individual como parte de um trabalho em equipe, buscando compreender o porquê das suas ações e as possíveis repercussões destes atos. A quem, num processo que se pretende de conscientização, caberia em última instância, o controle dos sujeitos? Se as auxiliares de enfermagem não assumirem suas responsabilidades, caberá à enfermeira controlar suas ações? Se a

enfermeira não cobrar, as auxiliares de enfermagem não precisam administrar a medicação? Será que a enfermeira não está fazendo a parte dela? Será que a auxiliar não está fazendo a parte dela?

Contrapondo-se ao controle, outras colegas assim se manifestam:

"Eu acho que não adianta a enfermeira dar em cima, não adianta, se a "Obsidiana" é boa profissional, ela vai fazer a medicação dela, se ela não é, não adianta ficar na volta dela, porque ela pode dizer que fez uma coisa e tirar do lugar e não fazer. Eu acho que o que está faltando é conscientização profissional e acho horrível eu passar controlando uma pessoa, na volta dela, 'e aí, vocês fizeram?' não é por aí, eu acho que tem que ter liberdade para trabalhar (...) Eu acho que quando tu não é bem intencionado, quando tu não quer trabalhar, quando não quer se envolver, não adianta" (Água Marinha).

"Eu acho que infelizmente não adianta nada controlar" (Hematita).

"... adianta um pouco é claro, mas não resolve, porque existem mil maneiras de não fazer as coisas direito. Se as pessoas não quiserem, elas não fazem; então, acho que a melhor coisa é conscientizar, e falar, tem que falar, falar, falar com enfermeiros, com nossos colegas, se não a gente vai até acostumando" (Cristal).

Diante desta problemática específica, - a necessidade da enfermeira realizar ou não o controle da administração de medicações pelas auxiliares de enfermagem - desencadearam-se questionamentos em relação à assistência prestada ao cliente e a responsabilidade da enfermeira:

"A enfermeira, que participa, sabe quem faz e quem não faz; talvez, ela não queira se incomodar, aí, é outra coisa, se não quer se incomodar, se não quer se estressar, se não quer colocar nada para os funcionários (...) aí, é outra coisa, mas todo mundo sabe quem faz e quem não faz. Quem disser que não sabe, está mentindo; sabe, eu sei quem faz e quem não faz, sei quem vai chegar para mim e ter profissionalismo suficiente para dizer: eu não fiz tal coisa" (Água Marinha).

Como enfermeira, reconheço a responsabilidade de demonstrarmos e

exercermos nosso papel de profissionais comprometidas com a profissão. Compreendo, dessa maneira, que temos como responsabilidade atender às necessidades do cliente e, também, assumirmos um papel de liderança na equipe, detectarmos problemas, planejarmos e tomarmos decisões, facilitarmos, delegarmos e executarmos ações de enfermagem visando uma assistência de qualidade.

De acordo com minha percepção do cotidiano profissional, cada enfermeira pode assumir, conforme suas características de subjetividade, um papel de liderança diferente: algumas supervisionam explicitamente a equipe; outras não a exercem por supor que as pessoas já tenham conhecimento das funções de sua competência; outras, antes de exercer sua autoridade de coordenadora/líder da equipe de enfermagem, preferem assumir a função da auxiliar de enfermagem, ao invés de delegar e/ou insistir na sua realização; outras, ainda, exercendo sua autoridade, procedem a avaliação da sua colega e a expressam, talvez inapropriadamente, num momento e num modo inadequado, publicamente, diante de outras profissionais e outras, finalmente, parecem não estar, suficientemente, dando-se conta da gravidade dos fatos.

Entendo que tais posturas diversificadas assumidas pelas enfermeiras, dentre as quais me incluo, possam influenciar a ação de outras pessoas, como no caso específico das auxiliares de enfermagem, podendo refletir-se numa descontinuidade, num comprometimento da continuidade da assistência de enfermagem e na concretização de um trabalho que se entende como coletivo.

Muitas vezes, tenho buscado compreender o vivido no trabalho, através do meu olhar e da visão do mundo nele presente. Reconheço, no entanto, que por mais que não me considere “a dona da verdade”, buscava o seu entendimento através do

meu modo de pensar e de agir. Faz-se necessário, no entanto, a compreensão das diferenças existentes entre as pessoas, decorrentes da sua construção sócio-individual; ainda, por sermos diferentes, podemos ter diferentes modos de apreender a realidade. No entanto, mesmo que as diferenças e divergências possam servir como fonte de crescimento mútuo, é necessário o estabelecimento de limites frente ao que se pode ou não fazer/deixar de exercer frente o nosso compromisso com a clientela. É necessário exercitar a nossa capacidade de diferenciar o que é possível aceitar, permitir, responsabilizar-se e, também, quando se faz necessário intervir.

Entretanto, será que nós, trabalhadoras, temos suficiente compreensão sobre a importância de nossas ações e omissões, assim como de suas implicações? Sabemos de nossas responsabilidades? O conhecimento da não administração de medicações, conforme prescrito para os pacientes, pode ficar na indiferença e impunidade? Por outro lado, pode a enfermeira responsabilizar-se, também, por tudo o que a auxiliar de enfermagem faz se, muitas vezes, assumimos uma ou mais de uma unidade na Instituição, atendendo mais de quarenta pacientes, nem sempre podendo supervisionar as atribuições por elas realizadas? Temos consciência do significado e das implicações do que assumimos?

Porque nós, enfermeiras, aceitamos supervisionar várias unidades, ao mesmo tempo, realizando um trabalho desumano, para nós, com implicações também desfavoráveis para o cuidado dos clientes? A organização do trabalho encontra-se comprometida, as condições de trabalho não são as melhores em decorrência do número reduzido de recursos humanos, da falta de recursos materiais, do comprometimento da sua qualidade para a execução do trabalho. Como ter compromisso com outros seres humanos, com o seu cuidado, se tenho uma

condição inadequada de trabalho e de cuidado comigo, enquanto trabalhadora? Porém, o que temos feito para mudar e transformar a realidade do trabalho que vivenciamos?

É necessário termos consciência da necessidade do nosso engajamento na luta pela defesa de nossos direitos, bem como aprendermos a exigir condições para o exercício de nossas funções e deveres. É fundamental que a enfermeira exerça o seu dever e cumpra com suas atividades, mas, para isso, é preciso ter condições de trabalho adequadas, é preciso aprender, ainda, a lutar para alcançar tais condições. Reconheço a necessidade de discutirmos o que fazemos, o modo de agirmos, nosso comportamento frente às nossas obrigações, ou não, enquanto membros de uma equipe; ficarmos à espera de mudanças, a partir de ações individuais e desarticuladas, não é o suficiente. É necessário envolvermos as pessoas, compartilharmos condutas, trocarmos idéias e críticas, para que possamos avançar para uma ação mais engajada e coletiva, tendo em vista tanto o nosso cuidado como o cuidado do outro.

Freire “anuncia a solidariedade enquanto compromisso histórico de homens e mulheres, como uma das formas de luta capazes de promover e instaurar a ética universal do ser humano” (Freire, 1997b, p. 13). O conformismo e a passividade, com uma realidade que não nos satisfaz, favorece a que permaneçamos de braços cruzados. No entanto, como seres históricos e éticos, temos o direito de optar, de decidir, de exercermos a nossa liberdade, a nossa autonomia e a nossa autoridade. De acordo com o pensamento de Freire, a autoridade, em suas relações com a liberdade, deve ser exercida com indiscutível sabedoria, com segurança em si mesma, com generosidade. Portanto, uma das qualidades essenciais da autoridade

“é a segurança que se expressa na firmeza com que atua, com que decide, com que respeita as liberdades, com que discute suas próprias posições, com que aceita rever-se” (Freire, 1997b, p.102).

Nesta perspectiva, entendemos como necessário repensar e problematizar nossa própria atuação frente ao problema da “sobra de medicações”, pois, como enfermeiras, temos a responsabilidade, dentre outras, de assegurar ao paciente o cumprimento da sua prescrição médica. Esta situação vem se prolongando já há algum tempo; tem se realizado reuniões, afixado lembretes, conversado, porém tais medidas, aparentemente, de nada têm adiantado. Como fica nosso posicionamento enquanto líderes de uma equipe? Onde estamos falhando? E se não estivéssemos vivenciado este processo educativo, em que estamos problematizando o nosso cotidiano do trabalho e, nela, o problema da sobra de medicações? Como podemos omitir-nos diante da situação, em que o paciente parece tornar-se objeto de descaso? Será que nós, enfermeiras, não poderíamos favorecer o cumprimento da prescrição médica, oportunizando aos clientes o conhecimento do seu conteúdo? Quem sabe, se o próprio cliente assumisse, também, esse controle? Os clientes não deveriam ter a liberdade de participar, de dialogar, de conhecer melhor o seu processo de saúde, a prescrição médica e os cuidados instituídos? Será ético negligenciar a saúde do ser humano, desrespeitar a sua vida, sua dignidade e os seus direitos? Como podemos continuar falando do respeito e reconhecimento do paciente como pessoa, se deixamos de cumprir com nossas obrigações profissionais?

Refletindo, então, mais especificamente sobre o fazer da enfermeira, venho me questionando se estamos exercendo a nossa autoridade enquanto líderes de

uma equipe. Entendo que este controle sugerido pelas auxiliares de enfermagem possa, talvez, ser a expressão da sua necessidade de, nós enfermeiras, exercermos a nossa autoridade, o cumprimento de nosso dever, ou seja, orientar e supervisionar as atividades, dividir responsabilidades, tomar decisões, expor nossos pontos de vista, exigir condições necessárias de trabalho, organizar o trabalho da equipe e, por que não, incluir a "cobrança" da produção tanto individual como coletiva da equipe de enfermagem. Talvez, seja necessária a compreensão da diferença entre o exercício da autoridade e do autoritarismo; o entendimento de que exercer a nossa autoridade, enquanto líderes de uma equipe, não significa sermos autoritários. No entendimento de Freire, "é a minha autoridade cumprindo o seu dever. Não resolvemos bem, ainda, entre nós, a tensão que a contradição autoridade-liberdade nos coloca e confundimos quase sempre autoridade com autoritarismo, licença com liberdade" (Freire, 1997b, p.68).

Exercer a autoridade, enquanto enfermeira, implica em ser competente profissionalmente, procurar atualizar-se, trocar conhecimentos, bem como, ser humilde nas relações com o outro; aceitar e expor-se a críticas, num clima de respeito, ou seja, "a autoridade coerentemente democrática, mais ainda, que reconhece a eticidade da nossa presença, a das mulheres e dos homens, no mundo, reconhece, também e necessariamente, que não se vive a eticidade sem liberdade e não se tem liberdade sem risco" (Freire, 1997b, p. 104). Assim, ao exercermos nossa liberdade como enfermeiras, poderemos sentir-nos mais livres, quanto mais eticamente assumirmos as nossas decisões, as responsabilidades sobre nossas ações e compromisso. Como exercermos nossa liberdade de ser e de fazer, de não controlar a ação do outro, se esta omissão pode comprometer o cuidado do outro? Quais os limites para o exercício da nossa liberdade? O processo de trabalho requer

controle, não num entendimento de cerceamento da liberdade, mas como elemento necessário na construção de um processo coletivo. Faz-se necessária a instituição de regras e normas e o seu cumprimento como meios para a construção de um trabalho coletivo, já que precisamos ter condutas que se aproximem e não sejam divergentes.

As participantes prosseguiram na problematização do seu compromisso frente às sobras de medicações, sugerindo algumas medidas entendidas como estratégicas:

“Acredito que não adianta as pessoas ficarem cobrando, enquanto cada um não se conscientizar” (Cristal).

“Mostrar as medicações de seus pacientes ao enfermeiro do turno (...) e ele vai se encarregar de passar ao enfermeiro no turno seguinte” (Topázio).

“Me doando um pouco mais do que eu já tenho me doado” (Hematita).

“no momento em que cada um faz a sua parte é melhor” (Ágata).

“cumprindo com as nossas responsabilidades, com coleguismo, a gente se doar mais, vendo o lado do paciente (...) não é fácil estar em cima de uma cama cheio de dor” (Quartzo Verde).

Vê-se que a doação, referida por Hematita e Quartzo Verde parece ser compreendida como o ato de atuar “corretamente”, fazer o “bem” para o paciente, protegê-lo da negligência da colega. Naquele momento, talvez, devesse ter aprofundado, com o grupo, o significado da palavra doação, que poderia estar sendo usado, de modo equivocado a meu ver, como o cumprimento de nossas obrigações. Refiro-me a situações em que, num grupo, várias pessoas, aparentemente, não têm

o mesmo compromisso em relação ao seu trabalho, e as que parecem mais compromissadas, se reconhecem em situação de doação, comparando-se com as demais. Assim, as trabalhadoras que assumiam seu compromisso, indignando-se frente à irresponsabilidade das outras, eram discriminadas pelas colegas, ou levadas à acomodação, ao conformismo, ao medo de mostrar-se diferente em decorrência da pressão do coletivo sobre si.

Entendo que, enquanto trabalhadoras, ao refletirmos sobre o trabalho que executamos, sobre os valores morais, sobre nossas formas de ser e de agir, possamos encontrar dificuldades e, também, desencadearmos questionamentos éticos tanto individuais como coletivos. Assim, repensar o trabalho que se faz pode ser uma possibilidade para desempenharmos nossas ações profissionais com maior competência, sendo fundamental para que se aprenda a exercer nossa autonomia:

“em outra unidade, a gente fazia isso uma vez; quando se entregava a folha de sinais vitais e as prescrições, eu entregava um papelzinho feito por mim com as medicações que eu tinha feito e o que tinha sobrado e um ia passando para o outro” (Cristal).

Para Freire (1993, p. 20), “os homens humanizam-se, trabalhando juntos para fazer do mundo, sempre mais, a mediação de consciências que se coexistem em liberdade”. A partir das discussões e reflexões realizadas no grupo, as participantes mobilizaram-se em relação à sobra de medicações e tomaram a iniciativa de passar, de um turno ao outro, a medicação do box de cada paciente, de modo a envolver o grupo, a resgatar o seu compromisso através do diálogo, de uma maior união, de reuniões nos próprios turnos de trabalho, fazendo do ambiente de trabalho, um ambiente capaz de influenciar no comportamento e nas posturas dos trabalhadores, pois, como Freire, também acreditamos que a construção conjunta permite-nos

buscar um fazer mais consciente. Desta forma, o aprender e conhecer o próprio processo de trabalho pressupõem a existência de uma relação de respeito para que, juntas, possamos humanizar-nos. Isso fica evidente nas seguintes falas:

“Eu acho que nós temos que partir da estaca zero, como se nós todos do grupo estivéssemos começando agora, nós todos que estamos vindo às reuniões, vamos, nós, começar de novo. Vamos começar, amanhã, a ser unidos, a voltar o que nós fomos um dia, não deixar nos levar com o que fulano falou, com os ciúmes, com o que levou a gente a ficar desmotivada, vamos começar de novo amanhã, ombro a ombro, vamos reerguer nossa unidade” (Hematita).

“eu acho melhor fazer de uma forma que todo mundo se empenhe, conversando, como estamos fazendo aqui, agora, fazendo reuniões no próprio turno de trabalho(...)fazendo os colegas se conscientizarem que eles tem que ser responsáveis, que eles tem que responder pelo que lhes compete” (Cristal).

“se nós ficamos esperando por uma reunião com o grupo todo vai se tornar mais difícil, quem sabe nós reunidas já iniciamos a fazer alguma coisa, vamos começar a nos mobilizar, dentro do possível, da forma que der” (Rose).

No decorrer dos encontros, uma parte da equipe de enfermagem da U.C.C., a que participa das reuniões desta proposta, decide implantar como medida imediata, a fiscalização e o controle das ações das trabalhadoras de enfermagem em relação a medicação, realizado pelo próprio grupo, acreditando que, assim, cada uma iria fazer a sua parte e poderia estimular o restante do grupo, também, através do diálogo. Vale tecer um comentário de que a proposta educativa, aqui apresentada, pretendia problematizar o nosso cotidiano do trabalho. Apesar da intenção não ter sido o “botar ordem na casa”, possivelmente, por estar inserida neste contexto, reconheço que poderia haver um desejo muito forte, meu, de, na verdade, “botar ordem na casa”, de encontrar algumas estratégias para melhorar o trabalho em equipe, as relações de trabalho e, dessa forma, o cuidado ao paciente. Considero

importante o espaço reservado para pensar, refletir e construir. No entanto, teria sido esta a melhor solução?

Não posso cair na ingenuidade de achar que resolvemos este problema, e que poderíamos parar por aí. Por outro lado, também, como facilitadora, meu compromisso e meu envolvimento deu-se com prazer, inquietação e esperança. O essencial, para Freire (1997c), é que a esperança, enquanto necessidade ontológica, precisa ancorar-se na prática, ou seja, precisa da prática para tornar-se concretude histórica. É por isso que, apesar das dificuldades encontradas no cotidiano, tive a esperança de fazer dos obstáculos enfrentados minha situação-limite, e, juntamente com o grupo de trabalhadoras de enfermagem da U.C.C., tornou-se indispensável enfrentá-las, analisá-las e dominá-las para prosseguir, na descoberta de novos caminhos.

Para Pinto (1960, p. 284), as “situações-limites” não são “o contorno infranqueável onde terminam as possibilidades, mas a margem real onde começam todas as possibilidades”; não são “a fronteira entre o ser e o nada, mas a fronteira entre o ser e o ser mais”. Já, para Freire (1993, p. 90-91),

“não são as ‘situações-limites’, em si mesmas, geradoras de um clima de desesperança, mas a percepção que os homens tenham delas num dado momento histórico, como um freio a eles, como algo que eles não podem ultrapassar. No momento em que a percepção crítica se instaura, na ação mesma, se desenvolve um clima de esperança e confiança que leva os homens a se empenharem na superação das ‘situações-limites’”.

No entanto, nem todas as trabalhadoras da enfermagem estavam participando desse processo educativo, tampouco haviam justificado o porquê de não participar:

"Nós começamos, nestes encontros, nos propondo a fazer uma problematização, ou seja, o questionamento, o levantar problemas, o repensar a nossa realidade de trabalho, a nossa prática do dia-a-dia de trabalho, isso tudo, com vistas a conscientização. Porque sabemos que só se conscientiza quem realmente quer, quem está a fim de se conscientizar, ninguém vai inculcar a conscientização na cabeça de alguém se a pessoa não quiser" (Rose).

Analisando o conteúdo das falas produzidas nos encontros, compartilhei com o grupo uma preocupação: a U.C.C. possui 3 turnos de trabalho constituídos por 4 equipes de trabalho, porém, nos grupos de discussão, têm participado apenas alguns trabalhadores:

"Será que este grupo participante propôs ou decidiu pelos outros?" (Rose).

Parece-me claro que tomamos uma decisão. No entanto, a proposta de Paulo Freire com vistas à conscientização é exatamente a de problematizar, refletir, envolvendo um grupo, no caso, a equipe de enfermagem da U.C.C. Questionei, então: como, num trabalho coletivo em que nem todos participam, um grupo decide pelos outros? Será ético decidirmos pelos outros? Por outro lado, será ético, moral e legal, permitirmos a continuidade do problema das sobras de medicações ... Será ético deixarmos como está e nada fazer?

"Neste momento, me encontrava muito feliz de poder ter compartilhado com o grupo em busca de alternativas ou soluções para nossas condições de trabalho. Mas será que não existe uma forma de envolvermos estas pessoas, também, pois a riqueza desse momento é exatamente esta, a de voltar atrás, a de envolver, a de construir juntos. Será justo só nós estarmos construindo? Será que este grupo que não participa não podia participar, não queria, não tinha tempo ou não acreditava mais neste tipo de trabalho? O que fazer?" (Rose).

Vários são os fatores que podem influenciar a trabalhadora em razão do trabalho que executa e, muitas vezes, ela sente-se impotente para decidir, ignorando

o seu papel de sujeito, aceitando a sua condição de objeto. No entanto, “a vida” de muitos seres pode depender da trabalhadora de enfermagem. Se faz necessário que se compreenda a nossa função como trabalhadoras de enfermagem, a finalidade a que servimos e devemos servir, as nossas múltiplas responsabilidades para que possamos priorizar, optar, agir, decidir, enfrentar alternativas. Nesse momento, então, perguntei ao grupo:

“vocês estariam dispostas a conversar com o restante do pessoal, de comunicar à enfermeira quando houve sobras de medicações, se comprometer de verificar quem é a funcionária que estava com o paciente e de dizer a ele e cobrar uma justificativa para o fato?” (Rose).

“Na medida em que as medicações do paciente não está sendo feita, estamos cometendo falhas”. (Cristal)

“Ficando quieta, eu não vou ajudar ninguém, porque a minha intenção não é ver se o fulano ou o ciclano não fez, é de se conscientizar que aquele paciente não recebeu a medicação. Eu não vou ajudar com isso, se está sobrando, tira fora, acho que isso também é falta de conscientização” (Hematita).

“é importante não chegar na enfermeira e morrer o assunto ali, tem que haver cobrança; porque, de repente, Rose, isso é o que vai acomodando as pessoas, ninguém te cobra alguma coisa que tu deixou de fazer, entendestes? Assim como ninguém vai me cobrar, se eu também deixei e aí vai indo, é uma bola de neve”(Cristal Branco).

O saber de nossa experiência inicialmente é um saber ingênuo. Para superá-lo, é necessário pensar criticamente a nossa prática. Esta reflexão exige uma postura dialógica entre o fazer e o pensar sobre o fazer, desafiando-nos a assumirmos com nossas certezas e incertezas. Assim sendo, não é aceitável a nossa posição ingênua, pois constatarmos a ocorrência de “sobras de medicações” e nada fazermos, significa adaptar-nos às situações ou omitir-mo-nos, até mesmo, em relação à responsabilidade que deveríamos assumir, já que “constatando, nos

tornamos capazes de intervir na realidade, tarefa incomparavelmente mais complexa e geradora de novos saberes do que simplesmente a de nos adaptar a ela” (Freire 1997b, p. 86).

A problematização das “sobras de medicação”, vivenciada no cotidiano do trabalho da equipe de enfermagem da U.C.C., significou, a meu ver, que o próprio grupo deu-se conta da necessidade de avançar, através da discussão e da reflexão sobre as situações de conflito e de ausência de ética, para alcançar o desenvolvimento de uma consciência mais crítica, da qual nos fala Freire (1991, p. 60):

“a consciência crítica é o conhecimento ou a percepção que consegue desocultar certas razões que explicam a maneira como ‘estão sendo’ os homens no mundo, desvela a realidade, conduz o homem à sua vocação ontológica e histórica de humanizar-se, fundamenta-se na criatividade e estimula a reflexão e a ação verdadeiras dos homens sobre a realidade, promovendo a transformação criadora. É a consciência ‘inquieta’ pela causalidade”.

Olhando com atenção para um tema, ampliando, sobre ele, a nossa compreensão crítica, demonstrando nossa insatisfação com o vivido, poderemos desenvolver a nossa consciência crítica mediante o delineamento coletivo de algumas estratégias para enfrentar e, também, modificar esta realidade. Neste processo, então, ainda em construção, os sujeitos pareciam estar se abrindo para o mundo, numa relação dialógica, através da inquietação, da curiosidade, como seres inconclusos em contínuo movimento na história. Assim, a seguir, apresenta-se o diálogo como uma dimensão ética do trabalho coletivo.

4.5. O DIÁLOGO COMO UMA DIMENSÃO ÉTICA DO TRABALHO COLETIVO

Ao longo das discussões, as componentes do grupo procuravam alternativas para sensibilizar as demais colegas, para alertá-las para a sua relevância e a necessária tomada de consciência diante de um problema que extrapola uma decisão pessoal de optar por realizar ou não a administração de medicações prescritas. Citrino sugere o uso de cartazes:

"É uma questão de conscientização, sei lá, colocar cartazes, para fazer uma lavagem nas criaturas" (Citrino).

Quartzo Verde questiona esta proposta:

"Acho que cartaz não. Se eu fosse o paciente e visse um cartaz desses, imagine como me sentiria, acho que assusta o paciente. Já pensou, o estresse de uma cirurgia, das preocupações com isso, ainda de repente eu saber que poderei não receber os antibióticos que me forem prescritos" (Quartzo Verde).

"Não são cartazes espalhados pela unidade; é no posto, todo mundo é adulto, para que se conscientizem pela medicação, sei lá, alguma coisa" (Citrino).

Para que cartazes? Qual a relação entre cartaz e conscientização? Será que o uso de cartazes poderia favorecer o processo de conscientização acerca da nossa responsabilidade e compromisso frente à assistência de enfermagem ao paciente? Talvez, os cartazes pudessem alertar-nos, chamar a nossa atenção e interesse para um problema da Unidade de Clínica Cirúrgica, pois compreendo que diferentes tentativas podem ser válidas no sentido da mudança e construção da história. Recorrer ao uso de cartazes, no entanto, poderia representar uma dificuldade presente nas relações pessoais das trabalhadoras da equipe de enfermagem, para a

construção de relações sujeito a sujeito. O cartaz não caracterizaria uma relação “face a face”; as trabalhadoras, observando o cartaz, poderiam modificar ou não sua ação. No entanto, considero que, para sermos sujeitos da ação, deva haver uma relação simétrica, um espaço para o diálogo e a liberdade de escolha. Um momento para que pudéssemos participar de modo mais ativo, para discutirmos franca e afetivamente, numa relação de troca. No entendimento de Freire (1993, p. 78-79),

“não é no silêncio que os homens se fazem, mas na palavra, no trabalho, na ação-reflexão. O diálogo, portanto, é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo, para pronunciá-lo, não se esgotando portanto na relação eu-tu. (...) é o encontro em que se solidarizam o refletir e o agir de seus sujeitos endereçados ao mundo a ser transformado e humanizado”.

O diálogo é o espaço da ética; é um direito que nasce com todos os homens e não pode se constituir somente numa troca de idéias, mas, sim, no compromisso de transformação. O diálogo pressupõe a união de pessoas responsáveis, preocupadas em refletir sobre suas ações, críticas, capazes de criar e de transformar, impondo-se a eles como um caminho pelo qual estas possam encontrar seu significado enquanto homens (Freire, 1980).

Será que o cartaz teria a força de substituir a palavra falada, o diálogo entre os homens? O diálogo pode ser o encontro dos homens para “ser mais”, implicando num pensar crítico dos sujeitos que se encontram, para refletirem juntos sobre seu agir. Para Freire (1989, p. 26):

“Cada um de nós é um ser no mundo, com o mundo e com os outros. Viver ou encarnar esta constatação evidente, enquanto educador ou educadora, significa reconhecer nos outros, (...) o direito de dizer a sua palavra. Direito deles de falar a que corresponde o nosso dever de escutá-los. (...) Escutá-los no sentido de falar com eles”.

Como participantes do grupo, fomos expressando a necessidade de aproximar-nos mais umas das outras para que pudéssemos comprometer-nos de forma mais significativa, no desempenhar da assistência, através da busca coletiva de soluções para nossas dificuldades. No meu entender, a **passagem de plantão** deveria servir, também, como um momento de **ligação** entre os turnos de trabalho, possibilitando tornar-nos mais próximos, bem como favorecer o diálogo e o enfrentamento dos problemas. As próprias participantes, no entanto, reconhecem tanto as dificuldades de relacionamento, como as referentes ao compromisso necessário enquanto **trabalhadoras de enfermagem**, ao dizerem que:

“O problema é que tem gente que não chega no horário (...) eu não acho certo ter que esperar por quem se atrasa, eu chego no horário” (Topázio).

Muitas vezes, deixamos nossa realidade cotidiana fluir rotineiramente. Utilizamos de nossos hábitos, de ações padronizadas e aceitamos as situações tais como estão, tendo dificuldades de perceber que uma determinada circunstância encontra-se, assim, também, por nosso imobilismo e por permitirmos que assim se mantenha. Entretanto, o que se observa, com freqüência, são reclamações diante da rotina do dia-a-dia; o **semblante do cansaço**; a irritabilidade; o estresse. O que temos feito para mudar esse perfil? Não será necessário rompermos com a nossa postura tradicional, centrada na falta de diálogo, na passividade e buscarmos ampliar a nossa consciência acerca das responsabilidades e das possibilidades para a tomada de decisões e ações?

Numa visão Freireana, ampliarmos nossa consciência acerca das responsabilidades e possibilidades, é compreendermos e interpretarmos profundamente os fatos. Sendo assim, o enfrentamento dos problemas referentes ao

cotidiano do trabalho não pode ser feito individualmente, pois é necessário o entendimento, a comunicação, a co-participação dos sujeitos, os quais não somente irão apreciar ou reconhecer a possibilidade de mudar de opção, mas, eticamente, o direito de fazê-la (Freire, 1997b).

A reflexão e a crítica do grupo reforçou não apenas a individualidade de cada um, mas, também, a identidade do grupo, relacionada ao seu crescimento, como profissionais, como pessoas, capazes de voltar atrás, de optar, de intervir, de transformar-se e ao grupo. Se o indivíduo aceita a crítica, descobre a sua condição de sujeito histórico, em permanente processo de construção, de ser mais. Assim:

“ao reconhecer que, precisamente porque nos tomamos seres capaz de observar, de comparar, de avaliar, de escolher, de decidir, de intervir, de romper, de optar, nos fizemos seres éticos e se abriu para nós a probabilidade de transgredir a ética, jamais poderia aceitar a transgressão como um direito mas como uma possibilidade” (Freire, 1997b, p. 112).

Na relação sujeito para sujeito, será que as pessoas se conhecem como sujeitos? Sujeito é um ser que está em construção; portanto, se ele não aceitar a crítica, se reconhece como sujeito?

“Vocês, como grupo, sabem que a auxiliar de enfermagem tem as suas responsabilidades, suas competências e sua importância e vocês não estão ocupando isso guírias. Acho que poderíamos resolver muitas coisas em conjunto, que coisa mais bonita guírias, construirmos juntos” (Rose).

Segundo Freire (1997a),

“O homem se sabe inacabado e por isso se educa. (...) O homem pode refletir sobre si mesmo e colocar-se num determinado momento, numa certa realidade: é um ser na busca constante de ser mais” (p. 27). “É uma busca permanente de ‘si mesmo’, sem dúvida, ninguém pode buscar na exclusividade, individualmente. (...) Esta busca deve ser feita com outros seres que também procuram ser mais e em comunhão com outras consciências” (p. 28).

As participantes do grupo pareciam ter compreendido a importância do diálogo nessa busca:

“Acho que não pode ser uma coisa agressiva, eu acho que tem que ser profissional; olha ficou tal coisa, ficou assim, está errado, faltou isso, faltou aquilo (...) é importante falar” (Cristal Branco).

“Eu também, eu faço as minhas palavras o que as gurias falaram e eu estou aberta para cobranças (...) eu acho isso aí muito importante e acho que deve ser feito isso, não tem nem que pensar” (Ágata de Fogo).

Neste sentido, a auxiliar de enfermagem, numa relação de igualdade com a sua colega, não deveria, de imediato, verificar com a sua colega, o que houve se, ao assumir seu turno, tivesse sobrado ou faltado medicação?

“Eu acho o seguinte, que isso aí, esse comprometimento (...) tem que esquecer rivalidades, divergências e partir para um todo, porque a finalidade é uma só, é o bem da nossa unidade e uma aceitar assim um pouco de cobrança da outra, procurar entender isso aí” (Hematita).

“Eu acho que tu falou tudo, acho que o colega mesmo que não goste de ser cobrado, ele vai ter que aceitar, porque se sobrou a medicação ele vai ter que dar uma justificativa, porque se ele fez e pegou de outro paciente emprestado, ele vai ter que dar uma justificativa” (Quartzo Verde).

Para Freire (1987, p. 134), somente o homem é um ser da práxis, ou seja, um ser capaz de refletir sobre si mesmo, sobre seu estar “com” e “no” trabalho: “Como seres da práxis e só enquanto tais, ao assumir a situação concreta em que estamos, como condição desafiante, somos capazes de mudar-lhe a significação por meio de nossa ação”.

Ao nos propormos a um processo de conscientização, em que reconhecemos a importância dos sujeitos, seja pela valorização de si próprio, seja pela valorização do colega, a crítica feita num clima de respeito para com o outro, significa estarmos,

concretamente, falando de sermos sujeitos de nossa história, de perceber-nos e aos outros como pessoas:

“eu acho que (...) a gente vai ter que mudar, se comprometer mais, ninguém precisa brigar contigo, antigamente eu brigava, hoje eu já converso (...) tem que chegar e dizer olha não estou gostando de tal coisa, tal coisa e tal coisa; tem que mudar” (Água Marinha).

O diálogo de que nos fala Freire não é um falar por falar, perguntar por perguntar, responder por responder. Ele nos propõe uma postura crítica, curiosa, em que os sujeitos saibam que quem tem o direito de dizer, tem o dever de ouvir, num clima de respeito, aceitando e respeitando as diferenças.

Como enfermeira, a partir do que ouvi e vivenciei no grupo, entendo que o diálogo é uma dimensão necessária do trabalho coletivo; é o caminho fundamental para uma postura aberta, desafiadora, para a equipe de enfermagem, através do qual, como sujeitos de nossa prática, exercemos a liberdade e a autonomia, baseadas numa relação ética e, dessa forma, somos instigados a buscar a razão de ser no mundo, a transitividade de nossas consciências. Assim,

“o primeiro sinal de que o sujeito que fala sabe escutar é a demonstração de sua capacidade de controlar não só a necessidade de dizer a sua palavra, que é um direito, mas também o gosto pessoal, profundamente respeitável de expressá-la. Quem tem o que dizer tem igualmente o direito e o dever de dizê-lo. É preciso, porém, que quem tem o que dizer saiba, sem sombra de dúvida, não ser o único ou a única a ter o que dizer. Mais ainda, que o que tem a dizer não é necessariamente, por mais importante que seja, a verdade alvissareira por todos esperada. É preciso que quem tem o que dizer saiba, sem dúvida nenhuma, que, sem escutar o que quem escuta tem igualmente a dizer, termina por esgotar a sua capacidade de dizer por muito ter dito sem nada ou quase nada ter escutado” (Freire, 1997b, p. 131-132).

Procuramos compreender nossas diferenças, o que foi muito relevante a mim e ao grupo. Percebemos, com maior clareza, a interdependência possível e

necessária na equipe e o quanto é importante problematizarmos as situações do cotidiano, num conviver prazeroso, sendo o diálogo um instrumento fundamental e norteador de múltiplas possibilidades. Vivendo criticamente a nossa liberdade profissional, em grande parte, nos preparamos para assumir ou refazer o exercício de nossa autoridade, com segurança e sabedoria: "o bom seria que experimentássemos o confronto realmente tenso em que a autoridade de um lado e a liberdade do outro, medindo-se, se avaliassem e fossem aprendendo a ser ou a estar sendo elas mesmas, na produção de situações dialógicas" (Freire, 1997b, p.100).

Contrapondo-se ao uso da palavra, entendida como manifestação de uma cobrança entre os sujeitos, homem para homem, algumas participantes expressaram seu ceticismo:

"Acho que isso aí não vai dar, isso de cobrar cara a cara" (Ágata).

"Eu já fui chamada de dedo-duro e má colega, porque quando eu vejo uma medicação sobrando, eu falo.(...) Eu falo porque acho um absurdo que os pacientes não recebam a medicação, (...) acho que isso é falta de conscientização" (Hematita).

Muitas vezes, não sabemos utilizar adequadamente a palavra e como reagir aos estímulos. Em determinados acontecimentos, utilizamo-nos da crítica, não como um recurso para o crescimento do grupo, mas como um instrumento de defesa, ou até, para denegrir a imagem do outro. As participantes parecem ter dificuldades de manter uma conversação com outros membros da equipe, num nível de horizontalidade, numa relação de sujeito a sujeito, em que percebendo as dificuldades da colega, expõem sua percepção e avaliação, fazendo uma crítica construtiva, assim como a colega respeita a sua percepção. Devemos, para isso,

estar num plano de cidadania, reconhecer-nos como sujeitos que têm direitos, mas que também têm deveres. Estamos cobrando os deveres. Percebendo esta situação, o grupo discutiu a possibilidade de exercer sua liberdade e, a partir daí, conversar com as colegas. Pode-se considerar que os sujeitos desta prática foram eticamente assumindo as responsabilidades de suas ações, reconhecendo-se livres para agir.

Reconheço, entretanto, que o diálogo nem sempre é fácil, pois exige habilidade, respeito ao outro e, certamente, essa relação não se reflete somente na trabalhadora, mas no cuidado do cliente propriamente dito. Através das relações que se estabelecem entre os homens no processo de trabalho, posso mostrar-me competente para trabalhar, para interferir no processo e instituir novas maneiras de atuar ou decidir.

As relações do homem, em seu ambiente de trabalho, poderão influenciar no seu processo de “viver saudável” e, por conseguinte, na sua valorização pessoal e profissional, no exercício da sua liberdade, na sua felicidade, no prazer de viver, no viver com prazer e, dessa forma, nas suas realizações pessoais. Neste contexto, interpõe-se a questão ética, enquanto valorização do ser humano, como um ser de relações inserido e participante em seu meio, como trabalhador que possui deveres, mas que, também, tem direitos em participar de forma mais ativa e dinâmica nas relações sociais, políticas, culturais e econômicas de seu próprio processo de trabalho e de seu “viver saudável”.

Como estimuladora, pareceu ser importante ressaltar, ao grupo, um aspecto relevante, ou seja, de que a equipe poderia aproveitar a oportunidade que, neste momento, a direção propusera aos trabalhadores da instituição: um caminhar

juntos², onde pudéssemos nos empenhar com maior liberdade e criatividade, usando nossa força individual e coletiva. A liberdade de mover-nos, de arriscar-nos, vem sendo submetida a uma certa padronização da maneira de ser, em relação a qual parece não se reconhecer o lugar para a tomada de decisão; os sujeitos, conscientes ou não, acomodam-se, conformam-se com as situações consideradas fatalisticamente como imutáveis e como algo consumado, que se deu porque tinha que se dar assim. Parece que os sujeitos, livremente, optam por não usar sua liberdade de ser e de fazer.

Freire, numa concepção de que a liberdade não é imposta, mas conquistada, constata que os sujeitos passam por um processo de conhecimento de si, do outro e de sua realidade, podendo optar e decidir livremente quanto ao que desejam. Para ele, “a liberdade, que é uma conquista, e não uma doação, exige uma permanente busca. Busca permanente que só existe no ato responsável de quem a faz. Ninguém tem liberdade para ser livre: pelo contrário, luta por ela precisamente porque não a tem” (Freire, 1993, p. 34).

Mariotti (1996, p. 89), baseado em Viktor Frankl, define liberdade como “o intervalo entre o estímulo e a resposta. Isto é, o espaço existente entre as questões que o mundo nos dirige e a resposta que lhe damos”. É possível exercitar nossa liberdade e autoridade, assumindo eticamente o nosso papel, as nossas responsabilidades, frente à tomada de decisões, sentindo-nos cada vez mais livres.

²O caminhar juntos significa a busca de condições para melhorar, empenhar-nos e dar encaminhamentos para as necessidades que estão aflorando, num aprendizado em comum, onde se possa compreender, ser estimulado, ser apoiado, como uma necessidade humana, na qual a liberdade para essa caminhada nos direcione à satisfação dessas necessidades. Além disso, “buscarmos juntos, conhecimentos técnicos e empíricos que nos permitam lançar possibilidades, meios e formas de fazer/educar”. Assim, ao adquirirmos conhecimentos e confiança para um agir mais responsável e mais livre, poderemos, também, obter mais prazer no cotidiano do trabalho (Chaplin, 1997, p. 2).

Para tanto, não se faz necessário omitirmos a nossa autoridade, apenas passarmos a exercê-la com compromisso e responsabilidade e, assim, construirmos nossa autonomia respeitando a dos outros. O essencial, então, nas relações entre autoridade e liberdade é “a reinvenção do ser humano no aprendizado de sua autonomia” (Freire, 1997b, p. 105)

É nessa pausa, entre o estímulo e a resposta, que nos tornamos livres. No entanto, ela nos amedronta e, então, procuramos normas, regras para obedecer; reclamamos das proibições, porém não sabemos viver sem elas; se faz necessário aprender e é na pausa entre o estímulo e a resposta que está o aprendizado (Mariotti, 1995). Entendo, dessa forma que, a partir da proposta de um processo educativo junto aos participantes dos encontros, fomos estimulados a desafios através da provocação para um novo caminho, possibilitando-nos a discussão sobre nossa problemática e, dessa forma, para a possibilidade de vir a “ser mais”.

Para Freire (1997a), “é necessário darmos oportunidade para que os educandos sejam eles mesmos” (p.32). Assim sendo, partindo de sua própria inconclusão, o homem poderá desenvolver uma educação autêntica, com possibilidades de desenvolver a consciência crítica para responder aos desafios que se apresentam: “Na medida em que os homens, dentro de uma sociedade, vão respondendo aos desafios do mundo, vão temporalizando os espaços geográficos e vão fazendo história pela sua própria atividade criadora” (p. 33).

Dessa forma, as mudanças no processo de trabalho, ao qual estamos submetidos, mas no qual poderemos intervir, podem se dar através das relações que se estabelecem entre os homens neste processo: quando me mostro competente para trabalhar, interferir no processo e instituir novas maneiras de atuar ou decidir.

Como enfermeira, acredito ser necessária a capacidade técnica para atuar. Por outro lado, não posso reduzir minha prática simplesmente ao fazer, pois tão importante quanto o meu fazer, é o testemunho ético que procuro dar aos colegas de trabalho, no qual, tenho procurado respeitar as experiências vividas individuais e coletivamente, e buscado a superação das dificuldades, juntamente com o grupo.

No entanto, muitas vezes, a conduta que tomamos pode ter um caráter contraditório. Faz-se necessário, então, discutirmos, junto ao grupo, as dificuldades, bem como o esforço e a tentativa para superá-las, para que não fique a incerteza de termos ultrapassado ou não o limite de nossa autonomia.

A partir de uma situação vivenciada no cotidiano profissional, na qual exista um conflito entre o que seja o correto ou não, justo ou não, as decisões, preferentemente, devam ser tomadas a partir do encontro dialógico dos valores sócio-individuais da equipe, tendo em vista as suas possíveis repercussões no outro, entendidas, aí, também, o seu cuidado. Um espaço para a emergência destes valores, bem como para a expressão do significado do trabalho apresentado pelos trabalhadores que compõem uma equipe, poderia desencadear maior satisfação, estímulo e motivação para a construção de um trabalho coletivo, repercutindo positivamente no cuidado do outro.

A experiência com este processo educativo mostrou a importância de se estabelecer relações dialógicas, de desenvolver a habilidade de refletir sobre nossas práticas, bem como a necessidade de priorizar a realização destes momentos, para que se tente buscar um fazer mais crítico e comprometido.

Apresento a seguir, as considerações finais.

CAPÍTULO V

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Não é possível praticar sem avaliar a prática. Avaliar a prática é analisar o que se faz, comparando os resultados obtidos com as finalidades que procuramos alcançar com a prática. A avaliação da prática revela acertos, erros, imprecisões. A avaliação corrige a prática, melhora a prática, aumenta nossa eficiência. O trabalho de avaliar a prática jamais deixa de acompanhá-la”.

Freire, 1989, p. 77

O caminho construído neste estudo partiu de minhas inquietações, dúvidas e sensação de impotência frente às dificuldades vivenciadas como enfermeira da Unidade de Clínica Cirúrgica (U.C.C.) do Hospital Universitário (H.U.). No início do Processo Educativo, expus ao grupo que percebia a insatisfação da equipe de enfermagem no trabalho, demonstrada através de um "aparente" descompromisso no seu fazer.

Nós enfermeiras, ao depararmo-nos com várias situações desgastantes, muitas vezes, assumimos funções de outros profissionais, produzindo uma sobrecarga de atividades e cansaço físico. Com isso, nos encontrávamos desestimuladas, com implicações no exercício da nossa autonomia, pela dificuldade de envolver-nos, de forma participativa, na tomada de decisões e ações. Talvez, esse modo de atuação não seja somente reflexo de nossa formação acadêmica, a qual nos preparou como sujeitos, predominantemente, obedientes às normas e à hierarquia organizacional, mas pelo próprio modo de organização da grande maioria das instituições de saúde nas quais atuamos. Seus serviços têm se caracterizado por exigir um exagerado volume de trabalho e, como resultado desse acúmulo, as trabalhadoras de enfermagem não têm priorizado espaços coletivos para fazer uma reflexão de sua prática profissional.

Reconheço que, algumas vezes, a equipe de enfermagem da U.C.C. tentou reunir-se para discutir as dificuldades vivenciadas no seu cotidiano de trabalho. Porém, acredito que os trabalhadores poderiam estar descrentes da eficácia de reuniões, pois, muitas vezes, estas, quando convocadas pelas chefias, serviam, apenas, para apontar situações negativas e impor, de modo vertical e não participativo, medidas para tentar modificar tal situação, possivelmente, causando

um desconforto e desestímulo para as trabalhadoras. As situações em si, freqüentemente, mantinham-se do mesmo modo que se encontravam antes da sua tentativa de resolução. Ao refletir sobre o dever que tenho, como líder de uma equipe de enfermagem, de respeitar a dignidade dos pacientes e das trabalhadoras de enfermagem, sua autonomia, reconheço esse processo educativo como uma concretização de possibilidades, construído de forma participativa, entre as trabalhadoras.

Através da construção de um processo educativo, junto às enfermeiras e auxiliares de enfermagem da U.C.C., problematizamos o cotidiano do trabalho, com vistas à sua conscientização como trabalhadoras da equipe de enfermagem. Optei por desencadear este processo juntamente com as pessoas que trabalhavam comigo considerando que as trabalhadoras de enfermagem, para cuidarem do paciente, para vê-lo e cuidá-lo como uma pessoa, primeiro, precisam cuidar de si mesmas, também, como pessoas.

Num primeiro momento, tive receio de que, como enfermeira da Unidade onde se desenvolveu esta Prática, pudesse inibir as participantes. Acredito, entretanto, que esta minha preocupação não se concretizou, devido à riqueza dos encontros. Reconheço, no entanto, que possa ter direcionado os sujeitos da prática em algumas situações, talvez por um desejo muito forte de tentar modificar as dificuldades de relacionamento no grupo, a falta de compromisso no trabalho e como vinha se dando a assistência ao paciente.

Por outro lado, considero que o processo de ação, reflexão e ação desenvolvido neste estudo, possibilitou-nos focalizar a prática profissional, levantar os principais problemas enfrentados, discuti-los e mobilizar-nos para implementar

alternativas, tentando transformar esta prática. Busquei desenvolver a capacidade de contribuir, de criar espaços para motivar-nos como seres da práxis que participam de uma construção conjunta, para assumirmos um papel ativo e responsável em nosso trabalho, nos sentirmos mais satisfeitas no seu contexto, bem como motivadas a trabalhar com mais vontade, produzir, construir e “ser mais”. É exatamente isso: nós tínhamos que nos cuidar, procurarmos nos reencontrar individualmente e coletivamente como seres de relações em constante interação com o meio ambiente, fazendo parte de um processo de inter-relações com os outros seres.

As participantes ao expressarem a sua compreensão sobre o significado do trabalho, explicitaram que o trabalho é importante em suas vidas. Possibilita-lhes realizarem-se através das relações que estabelecem nessa realidade, seja com a equipe multidisciplinar, com as colegas de trabalho ou com os clientes, o que lhes proporciona a sensação de prazer, satisfação, crescimento pessoal, o sentir-se útil.

O compromisso necessário para o exercício do trabalho da enfermagem, manifestado pelas trabalhadoras de enfermagem, expressou a sua necessidade de problematizarem a realidade vivida, as experiências cotidianas, buscando compreender as razões do descompromisso de alguns membros da equipe de enfermagem, o que ocasionava, muitas vezes, a sensação de insatisfação, angústia, sofrimento e preocupação no trabalho. Este momento foi muito significativo por permitir a emersão da problemática que me propunha a buscar compreender juntamente com o grupo, como, também, por proporcionar reflexões sobre o sentimento que temos em relação ao trabalho que desempenhamos, sobre o valor que lhe atribuímos. A busca de estratégias para enfrentarmos os problemas

vivenciados no trabalho favoreceu a que nos propuséssemos a descobrir-nos frente a este contexto, como sujeitos comprometidos a assumirem desafios, a exercerem sua liberdade, a sua autonomia, através de um processo de conscientização frente ao trabalho que realizamos.

As expressões das participantes sobre o significado do trabalho, de certa forma, levou-nos a compreender a relação do trabalho da enfermagem com a vida das trabalhadoras e dos clientes. O trabalho, no entendimento das participantes, possibilita não só o atendimento das suas necessidades de sobrevivência, como lhes assegura uma satisfação obtida quando cuidam do outro e desempenham outras funções no cotidiano do trabalho. Dessa forma, o grupo não só evidenciou necessidades, mas expressou essas dificuldades e os problemas vividos no cotidiano do trabalho, dentre eles: a falta de compromisso para a continuidade da assistência de enfermagem, a falta de consciência sobre a importância de cada um, como parte de um trabalho coletivo, refletindo então, sobre o papel que assumimos enquanto trabalhadoras de enfermagem, buscando e propondo estratégias para melhorar as condições de trabalho através da mobilização das trabalhadoras para a conscientização do/no trabalho da enfermagem. Na medida em que realizávamos as reflexões, estes momentos iam sendo caracterizados como um espaço para a interação das participantes, para a troca de idéias, para o favorecimento do diálogo e da crítica.

Na busca da compreensão do porquê do desestímulo em relação ao trabalho, da não participação, das dificuldades de relacionamento, compreendemos como necessário implementarmos uma proposta que possibilitasse, estimulasse e favorecesse, uma maior aproximação entre as participantes. Permitimo-nos buscarmos o conhecimento de si e do outro, em que cada sujeito, individualmente e

no coletivo, pôde ampliar a compreensão da valorização e da importância de si próprio, expondo suas preocupações, suas limitações e possibilidades. Este momento constituiu-se na descoberta e na construção de um caminho, não apenas para o conhecimento de si, mas para a possibilidade de (re) construção de si e, também, do coletivo, no qual a crítica foi entendida como uma ação de compromisso frente ao outro e como um processo de ajuda para alcançar as transformações desejadas no cotidiano do trabalho. Tais estratégias constituíram-se em mobilizadores para a construção do diálogo, para a manifestação de afetos, para uma reflexão crítica e uma maior aproximação entre as trabalhadoras, dentre outros.

Um dos fatores evidenciados que interfere na nossa prática é a questão relacionada às dificuldades de interação pessoais, pois não possuímos o hábito de trabalhá-las e enfrentá-las. Entendo, então, que questões mal resolvidas e também a forma de estabelecermos relações com o outro possam interferir no cotidiano de nosso trabalho, diminuindo a nossa força tanto individual, quanto coletiva e prejudicando a assistência de enfermagem. Com este estudo, tivemos a oportunidade de trabalhar essas dificuldades.

A partir desta vivência, compreendi que muito dos nossos problemas decorrem da forma de nos relacionarmos com os outros. Como foi gostoso, prazeroso e gratificante vivenciar este momento, pois, muitas vezes, sufocamos, dentro de nós, a vontade de parar para pensar o que somos como pessoas e como participantes de um trabalho coletivo. Assumir-nos, com nossas características positivas e negativas, com nossos encantos e desencantos, buscar a interação com o outro, é fruto da responsabilidade, da liberdade e do compromisso que assumimos quando buscamos nos fortalecer como grupo. Nesse sentido, ao repensarmos nossas experiências, sentimentos, frustrações, medos, desejos e, até mesmo, ao

ampliarmos nossa compreensão crítica sobre o nosso modo de ser e de fazer, nossa postura estava fundada na ética, no respeito à dignidade e à nossa própria autonomia. A ética, nesse sentido, é a nossa maneira de viver a prática, a forma de estabelecermos as relações com os outros, de tratá-los, de respeitar-mos, de sermos coerentes. No dizer de Freire, é o

“respeito aos outros, coerência, capacidade de viver e de aprender com o diferente, não permitir que o nosso mal estar pessoal ou a nossa antipatia com relação ao outro nos façam acusá-lo do que não fez, são obrigações a cujo cumprimento devemos humilde, mas perseverantemente, nos dedicar” (Freire, 1997b, p. 18).

Este processo constituiu-se também, como mobilizador para a construção do diálogo, para a manifestação de afetos, de uma reflexão crítica e de uma maior aproximação entre as trabalhadoras. Acredito que a partir desta união houve um fortalecimento do grupo, permitindo, às participantes, a tomada de consciência das suas necessidades e das suas possibilidades individuais e coletivas enquanto trabalhadoras de enfermagem. Nessa perspectiva, procuramos resgatar o compromisso necessário para o trabalho da enfermagem refletindo sobre o que denomino “problemas das sobras de medicações”, uma questão diretamente relacionada a consciência de ser trabalhadora da enfermagem, constituindo-se numa possibilidade de refletirmos criticamente sobre o todo do nosso trabalho, repensar nossos limites, o que fazemos, o que deixamos de fazer e o que deixamos que façam conosco, os limites de nossa liberdade, a autoridade e o autoritarismo.

Percebeu-se a ética como um compromisso de respeitar o ser humano em sua íntegra, procurando considerar o seu ponto de vista e as suas peculiaridades, bem como as potencialidades de cada participante, procurando estimular e orientar de forma a que, como sujeitos da prática, nos permitíssemos buscar uma

consciência mais crítica do cotidiano do trabalho, com o intento de humanizá-lo e transformá-lo.

As participantes, à medida que discutiam os problemas que vivenciavam enquanto trabalhadores de enfermagem, demonstraram estar assumindo um compromisso maior em relação ao seu fazer e ao seu processo de conscientização frente ao vivido, com o desenvolvimento de uma consciência mais crítica, como construtoras de um trabalho coletivo, reconhecendo, no trabalho, uma possibilidade de realização de seus desejos e necessidades. Assumo a liberdade de dizer que houve o desenvolvimento de uma consciência mais crítica, porque entendo que algumas trabalhadoras, ao refletirem sobre a sua forma de ser e agir, mudaram suas posturas e, na medida em que iam se descobrindo como sujeitos, percebia-se uma maior integração do grupo, um maior envolvimento e comprometimento com o trabalho. Elas evidenciaram necessidades, propuseram alternativas, reconhecendo que precisavam modificar a prática profissional, buscando um novo agir, a partir das reflexões e dos momentos vivenciados. Este compromisso com o trabalho, no entanto, permanentemente deve ser reconstruído e depende do nosso envolvimento como seres históricos, da nossa disponibilidade, da participação, do querer "ser mais".

Na vivência proporcionada com este estudo, percebemos a importância de se criar condições para uma aproximação, descobrindo juntas, mediante um processo educativo, uma ação mais participativa, capaz de atender às reais necessidades das integrantes da equipe. Deste modo, pôde desenvolver-se nosso pensamento crítico, tornando-nos mais capazes para intervir em nossa realidade, considerando-nos como sujeitos superando nossas imperfeições através do diálogo, das reflexões

conjuntas, da crítica, vislumbrando novas possibilidades de ação.

Nestes encontros, muitas profissionais reconheceram suas dificuldades para se comunicarem e estabelecerem relações dialógicas. A partir desta aprendizagem conjunta, possivelmente, busquem novas possibilidades para se relacionarem com suas colegas, vislumbrando o significado de compartilhar e de ser. Mesmo que se tenha sofrido neste processo, certamente, tais momentos ficaram registrados através das reflexões feitas e de outras que, possivelmente, poderão vir. Considerando a importância que a comunicação e o diálogo têm no relacionamento entre os homens, em especial na enfermagem, acredito que estas habilidades devam ser mais enfatizadas junto à equipe, pois entendo que o homem, através do diálogo, pode encontrar-se com outros homens, para refletir, trocar e construir a si e ao seu trabalho.

Destaco também, a importância, no grupo, de cada uma expor suas idéias e lutar por elas, pois, desse entrosamento, construído a partir do vivido na realidade, foi possível apostar num sentimento de valorização pessoal e profissional destas participantes. Apesar das dificuldades encontradas, acredito ter ficado uma sementinha para uma continuidade nessa busca conjunta de construção de um pensamento crítico de sujeitos, que se encontram, para refletirem juntos sobre seu agir e modificá-lo, se necessário, considerando-se sujeitos inconclusos, fazedores de sua história, em permanente busca de "ser mais". As reflexões realizadas neste processo educativo e outras que, processualmente poderão ser feitas, possivelmente tenham contribuído para a melhoria da qualidade da assistência.

Vejo, que este estudo veio ao encontro de muitos anseios e dúvidas relacionadas ao cotidiano do trabalho da equipe de enfermagem da U.C.C. e da

enfermeira facilitadora que, também, buscou respostas para suas inquietudes e questionamentos e, quem sabe, uma nova possibilidade de vivenciar a prática, descobrindo no trabalho um novo modo de amar, de tornar o mundo melhor, percebendo a nossa posição de sujeitos capazes de comprometer-nos, de agir e refletirmos, para então, novamente, agir melhor.

No decorrer das reflexões, muitos elementos foram considerados importantes, tais como a conscientização da importância de cada uma para a construção de um trabalho em equipe, o conhecer-se a si e ao outro, o diálogo entre os membros da equipe, a necessidade de um espaço para reflexão, interação e cuidado entre as participantes, a força do grupo e a valorização da trabalhadora participante envolvida neste tipo de trabalho, o desejo e a solicitação para que estes momentos constituam-se em motivadores para muitos outros, reconhecendo que, através das nossas reflexões e ações, poderemos transformar o nosso trabalho e nossas vidas. Muitos deles foram expressos nestas falas:

"Eu acho que o que fica mais é a reflexão, a necessidade de favorecer este tipo de coisas em termos de relacionamento interpessoal (...); acho que favoreceu uma abertura de olho nesse sentido (...) acho que nesse sentido me alterou" (AMETISTA).

"É a primeira vez que eu participo de um trabalho assim, e confesso o seguinte, que no começo fiquei pensando isso aí não vai dar em nada, vai ser uma reunião e deu. E, no entanto, acho que está sendo muito bom, porque é um trabalho que estamos trabalhando conosco mesmo" (HEMATITA).

O grupo percebeu a construção desta proposta como uma oportunidade para o diálogo, na qual todos aproveitamos e aprendemos; um espaço que nos permitiu a discussão da prática profissional, a descoberta de nossa importância dentro da equipe, valorizando-nos como pessoas e profissionais. Um processo em que houve

respeito, diálogo e compreensão e que nos ajudou a descobrir falhas, a refletir acerca das dificuldades de relacionamentos interpessoais e a buscar alternativas para outra ação:

"Estamos conseguindo dialogar melhor, se entender melhor (...) não foi só colocado coisas teóricas, não, são situações do dia-a-dia, o respeitar o semelhante, o colega" (Ágata de Fogo).

"Nós conseguimos ver que somos muito importantes, que fizemos parte de um grupo" (Ágata).

Conforme fica evidenciado nas falas seguintes, o grupo reconhece que a conscientização é um processo que se apresenta num determinado momento, e deve prosseguir, processualmente, no momento seguinte. Os sujeitos são capazes de tomar consciência de sua temporalidade, reconhecer que suas decisões e ações deixam marcas, que podem construir e transformar a si, ao outro e o trabalho:

"Minha sugestão é de ter mais encontros, não ficar assim no esquecimento, há, tivemos aquele trabalho deu! (...). As guias acadêmicas fazem trabalhos com a gente e a gente nunca vê o resultado, eu acho interessante ver o resultado" (Ágata de Fogo).

"Estamos trabalhando conosco mesmo, com a turma toda, então acho que este trabalho é muito enriquecedor, que bom que ele fosse desenvolvido com mais outros grupos, porque é muito importante" (Hematita).

Ao longo do processo educativo, fui aprendendo junto às participantes do grupo, a compreender as diferenças entre as pessoas, a reconhecer o outro como pessoa, estabelecendo um diálogo franco, de forma a problematizar as situações, permitindo-me, através do ouvir e refletir com o outro, repensar e, talvez, rever como venho desenvolvendo meu trabalho. Considero que este foi um dos meus grandes aprendizados decorrentes desta prática. Precisávamos mudar, não tínhamos clareza

de como fazê-lo e, partimos, então, a aprender um pouco mais sobre nós mesmos, numa tentativa de crescer, amadurecer, de tomar decisões; essa pausa no trabalho cotidiano, como expressão do exercício da nossa liberdade, foi um passo inicial nessa caminhada, respeitando as pessoas como elas são e não como gostaríamos que elas fossem.

Foi importante paramos para refletir, pensarmos a prática vivida e buscarmos propostas de transformação através do comprometimento de cada participante. Com este estudo, orientado pelo itinerário de Paulo Freire, este grupo, no qual me incluo, pode ter desenvolvido o seu espírito crítico, a partir do estímulo do próprio grupo. Faz-se pertinente, no entanto, a continuidade deste processo, de modo que o caminhar já realizado e as reflexões e mudanças, ora iniciadas, não fiquem por aqui. Compreendo, então, que o ambiente de trabalho onde a enfermagem exerce o seu fazer é indispensável para possibilitar a descoberta dos trabalhadores como sujeitos, para o desvelar-se e "ser mais".

A prática tem mostrado que as pessoas expressam comportamentos, comumente, condicionados por uma educação tradicional. Não se pode, entretanto, incorrer numa postura conformista e ingênua de, simplesmente, acomodar-se ou de implementar um processo educativo para que as pessoas modifiquem suas consciências e suas condutas. É preciso admitir que não mudaremos as nossas consciências de uma hora para outra, nem porque alguém, externamente a nós, o deseje. Daí, a importância de um processo educativo contínuo para fortalecer a interação e a troca entre os trabalhadores. Entretanto, cada ser humano deve buscar conhecer e compreender primeiramente a si, para ter noção de sua individualidade, das suas limitações e possibilidades para, posteriormente, compreender ao outro. É

fundamental essa interdependência, em permanente movimento e processo, que nos afirma e nos assegura a nossa condição de sermos sujeitos de nossa existência.

Reforço, aqui, a satisfação proporcionada a auxiliar de enfermagem no transcorrer do trabalho, por ter se sentido valorizada, através do convite para participar deste processo, com suas experiências, valores e desejos, podendo, também, exercitar uma postura mais crítica frente ao seu quefazer e à descoberta de si como sujeito. Esta participação foi, muito significativa para as trabalhadoras, pois houve uma abertura para o diálogo, para o compartilhamento de experiências, para a socialização de saberes; um ir e vir, construindo novos saberes e novos fazeres, o que fez aumentar a nossa auto-estima. Nessa participação conjunta e de modo mais ativo, despertamos para uma reflexão, na qual de simples espectadores insatisfeitos, construímos um espaço para o desencadeamento de uma maior satisfação no trabalho. Buscou-se não só compreender o nosso contexto, como a importância e necessidade da nossa mobilização para desencadear mudanças em relação à realidade, a partir das reflexões feitas.

Este processo educativo veio reforçar a necessidade de se estabelecer relações de reciprocidade, pois, entendo que para exercer uma prática profissional educativa, deve-se estabelecer relações de trocas em que todos ensinam e aprendem. Assim sendo, é fundamental para o enfrentamento e a busca de alternativas para as nossas dificuldades, a construção de um espaço para a reflexão, uma oportunidade para que, se necessário, mudemos nossos pontos de vista, superemos e enfrentemos situações aparentemente insolúveis. Esse espaço de reflexão pode ser construído no próprio horário de trabalho, já que ele ocupa grande parte do período de nossas vidas. Destaco, então, a necessidade de reservarmos

um tempo maior para construirmos e estabelecermos um relacionamento adequado, pois este é um processo de conhecimento e cuidado que nunca se esgota. O “tempo”, com “certeza”, é um aspecto que precisa ser refletido juntamente com a equipe para que se possa priorizar atividades, para, então, tornarmos indispensável repensar coletivamente o nosso fazer e vislumbrar a possibilidade de novos caminhos, de novas maneiras de ser e de fazer. Creio ser fundamental refletirmos coletivamente sobre nossas práticas. Esta é uma das dificuldades encontradas, já que, tal priorização, depende da valorização e da percepção, individual e coletiva, em relação ao trabalho construído.

Cabe a nós, equipe de enfermagem, organizar-nos, refletirmos sobre a prática vivenciada, e conscientizar-nos da necessidade de encontrarmos os mecanismos para conduzirmos o nosso tempo de forma a propiciarmos este tipo de processo junto com a equipe. Assim, coletivamente, poderemos realizar reflexões sobre o nosso contexto, estarmos envolvidas nessa busca e sermos capazes de encontrar e propor alternativas para modificar a nossa prática e obter maior satisfação em nosso contexto de trabalho. Uma das possíveis alternativas para o fortalecimento da equipe poderia ser um melhor aproveitamento do tempo durante as passagens de plantões.

Além do fator tempo e de como o priorizamos, outro elemento que pode ser considerado como dificuldade, neste processo educativo, foi a participação de apenas alguns membros da equipe de enfermagem. Talvez, a presença de outras trabalhadoras pudesse ter favorecido o processo reflexivo e um maior envolvimento do grupo, como um todo, em relação ao trabalho da enfermagem realizado.

A construção deste trabalho privilegiou não apenas a construção coletiva do processo educativo em si com a equipe de enfermagem, mas de um crescimento

individual vivenciado por mim, como autora do trabalho, tanto na sua animação, como na análise dos dados. Ao finalizar este momento, percebi o quanto ele foi significativo, o parar para pensar, as reflexões realizadas, o repensar o vivido, o reencontro com a realidade e os questionamentos realizados ajudaram-me a descobrir a essência deste momento e um novo olhar sobre o trabalho da enfermagem.

Um outro aspecto significativo é a proposta da Direção do H.U. aos trabalhadores da instituição, para um caminhar juntos, evidenciando possibilidades de transformação no cotidiano do trabalho e, dessa forma, um agir mais comprometido e mais livre, obtendo, assim, maior prazer no trabalho.

Considero fundamental nossa consciência de sermos sujeitos de nossas práticas; no entanto, é necessário o parar para pensar, refletir e conscientizar-nos da nossa inconclusão enquanto seres humanos, para que possamos inserir-nos num permanente movimento de busca, não somente para nos darmos conta da realidade, mas para que possamos, então, aprender e construir um novo conhecimento para nela intervir e reconstruir. Percebi, então, que num trabalho coletivo, apesar das possíveis dificuldades pessoais, das maiores ou menores aproximações que possamos ter com os diversos participantes de uma equipe, é preciso reconhecer, em si e no outro, não apenas um trabalhador, mas um sujeito.

Constatei, então, que este processo educativo é um processo inacabado, como é inacabado o próprio homem; assim, é necessário desenvolver-se, unir-se, respeitar-se, compreender-se, conscientizar-se continuamente da necessidade de construir a si e ao seu trabalho, de resgatar a sensibilidade para se colocar no lugar do outro, de dialogar, de ouvir, de avaliar-se constantemente, para perceber suas

limitações nas relações com o outro e com o próprio trabalho e, assim, mudar a prática, ou nela intervir.

Ao finalizar este estudo, acredito que novas reflexões e análises poderão ser realizadas. Pretendo apresentar este trabalho à Direção e aos demais colegas de enfermagem da Instituição onde este foi realizado, para submetê-lo a sua apreciação e críticas e, por que não, para tornar esta experiência uma estratégia a ser usada por outros trabalhadores insatisfeitos com seu cotidiano de trabalho, desejosos de refleti-lo, de modo a poder transformá-lo.

Viver esta experiência com a equipe de enfermagem da U.C.C. significou a possibilidade de refletir sobre o processo de trabalho da enfermagem e a minha prática em particular. Sinto-me muito gratificada e feliz com o resultado obtido até aqui.

BIBLIOGRAFIA

“Quanto mais me assumo como estou sendo e percebo a ou as razões de ser de porque estou sendo assim, mais me torno capaz de mudar, de promover-me, no caso, do estado de curiosidade Ingênua para o de curiosidade epistemológica”.

Freire, 1997b, p. 44

- ADILSON. Relacionamento humano. **Corujinha – Informativo do Centro de Filosofia – Educação Para o Pensar**. Ano VIII – Nº 30. Florianópolis, SC, maio, 1999.
- ALBORNOZ, S. **O que é o Trabalho?** 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- ALMEIDA, M. C. P. et al. A situação da enfermagem na década de 80. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 41**, 1989, Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: 1989, p. 43-75.
- ALMEIDA, M. C. P., ROCHA, S. M. M. **O trabalho de Enfermagem**. São Paulo: Cortez, 1997.
- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.
- BARCHIFONTAINE, C. de P. de. & PESSINI, L. **Problemas atuais de bioética**. São Paulo: Edições Loyola, 1991.
- BRANDÃO, C. R. **O que é o método Paulo Freire**. 17.ed. São Paulo: Brasiliense, 1991.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução Nº 196/96** Dispõe sobre pesquisa envolvendo seres humanos. Brasília, 1996.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista - a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1987.
- BRITO, V. H. **Desvelando o processo ensino – Aprendizagem de Assistência de Enfermagem: Ação e Reflexão sobre a realidade com o corpo Discente**. Florianópolis: UFSC, 1997. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
- CAPONI, G. A., LEOPARDI, M. T. & CAPONI, S. N. C. **A Saúde como desafio ético**. Florianópolis: Sociedade de Estudos em Filosofia e Saúde, 1995.
- CASTELLANOS, B. P. et al. Os desafios da Enfermagem para os anos 90. In: **CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 41**, 1989. Florianópolis. **Anais**. Florianópolis: 1989, p. 147-169.
- Centro de Estudos Angolanos. M. P. L. A. A história da humanidade é a história do aparecimento sucessivo dos modos de produção. In: **O que é a história da sociedade humana**. 6. ed. São Paulo: Global, 1990, p.32-60.
- CESTARI, M. E. **Reflexões sobre a Enfermagem: das certezas do passado às incertezas do presente**. Rio Grande: FURG, 1997. (Ensaio)
- _____. **Vivenciando um processo educativo: um caminho para ensinar-aprender e pesquisar**. Florianópolis: UFSC, 1999. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

- CHAPLIN, M. J. **Plano de gestão**. Rio Grande: FURG, 1997. (mimeo)
- CHISTÓFARO, M. A. O trabalho da Enfermagem: sofrimento ou prazer? In: JORNADA MINEIRA DE ENFERMAGEM, 13, 1994, Belo Horizonte. **Anais**. Belo Horizonte: 1994, p. 7-11.
- COHN, A., MARSIGLIA, R. G. Processo e organização do trabalho. In: ROCHA, L. E., RIGOTTO, R. M., BUSCHINELLI, J. T. P. **Isto é trabalho de gente?** Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes, 1993, p. 56-75.
- CORRÊA, J. A. A busca do prazer no trabalho de Enfermagem: uma abordagem ética. In: JORNADA MINEIRA DE ENFERMAGEM, 13. Belo Horizonte: **Anais**, 1994, p.34-38.
- DALL'AGNOL, C. M. **O Agir-refletir-agir nos movimentos de integração e diferenciação de uma equipe de enfermagem em relações de trabalho**. Florianópolis: UFSC, 1994. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1994.
- EIZIRIK, M. F. Instituição, educação e trabalho: elementos para uma dialética de transformação social. – 14 a 16 de julho de 1988 – Porto Alegre, **Psicologia, Ciência e Profissão**, 28-32, 1990.
- ENQUITA, M. F. **A face oculta da escola: educação e trabalho no capitalismo**. Trad. Tomaz Tadeu da Silva. Porto Alegre: Artes Médicas, 1989.
- ERDMAN, A. L. A organização e o ser saudável. **Texto&Contexto-Enfermagem** Florianópolis, 1(2): 114-119, jul./dez. 1992.
- FERNANDES, G. M. F. **Processo de avaliação humanizado e participativo nos estágios supervisionados de Enfermagem**. Florianópolis: UFSC, 1999. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) – Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.
- FRANÇA, J. L. et. al. **Manual para normalização de publicações técnico-científicas**. 4. ed. revista e ampliada. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1998.
- FIORI, E. M. **Aprender a dizer a sua palavra**. IN: FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido**. 21. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- FREIRE, P. **Conscientização**. São Paulo: Editora Moraes LTDA, 1980.
- _____. **Ação cultural para a liberdade e outros escritos**. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1987.
- _____. **A Importância do ato de ler: em três artigos que se completam**. Coleção Polêmicas de Nosso Tempo. 23. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1989.
- _____. **Educação como prática da liberdade**. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1991.
- _____. **Extensão ou Comunicação?** 10. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

- _____. **Pedagogia do Oprimido**. 21. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993.
- _____. **Medo e Ousadia**. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.
- _____. **Professora sim, tia não, cartas a quem ousa ensinar**. São Paulo: Ed. Olho d'Água, 1997.
- _____. **Educação e Mudança**. 21. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1997a.
- _____. **Pedagogia da Autonomia**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1997b.
- _____. **Pedagogia da Esperança**. São Paulo: Paz e Terra, 1997c.
- FREITAS, M. I. de F. A instituição como obstáculo ao prazer no trabalho da Enfermagem. In: JORNADA MINEIRA DE ENFERMAGEM, 13, 1994. Belo Horizonte. *Anais*. Belo Horizonte: 1994, p. 21-33.
- FRIEDMANN, G. **O trabalho em Migalhas. Especialização e Lazer**. 2ª impressão. Editora Perspectiva. São Paulo, 1983.
- GADOTTI, M. **Paulo Freire – Uma Biobibliografia**. 1ª reimpressão. São Paulo: Ed. Cortez, 1997.
- GIORGI, M. D. M. **O idealizado e o realizado no ensino da Enfermagem**. Florianópolis: UFSC, 1997. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
- LEOPARDI, M. T. et al. O desenvolvimento técnico-científico da enfermagem - uma aproximação com instrumentos de trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 41, 1989, Florianópolis. *Anais*. Florianópolis: 1989, p. 97-126.
- LEOPARDI, M. T. **Qualidade de vida no trabalho: a busca de um trabalhador omnilateral**. Florianópolis: UFSC, 1994, 9 p. (mimeogr.)
- _____. **Fundamentos filosóficos e teóricos da Enfermagem**. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSC, 1997. (Notas de aula)
- LUCKESI, Cipriano C. Planejamento, Execução e Avaliação no Ensino: a Busca de um Desejo. In: _____. **Avaliação da aprendizagem escolar: estudos e proposições**. São Paulo: Cortez, 1995. P. 152 - 167.
- LUDKE, M. & ANDRÉ, M. E. D. **Pesquisa em Educação: Abordagens qualitativas**. São Paulo: E. P. U., 1986.
- LUNARDI, Valéria L. **Fios visíveis/invisíveis no processo educativo de (des) construção do sujeito enfermeira**. Porto Alegre: UFRGS, 1994. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1994.
- _____. **A Governabilidade na Enfermagem: do Poder Pastoral ao Cuidado de si**. Florianópolis: UFSC, 1997. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.

- _____. **História da Enfermagem: rupturas e continuidades.** Pelotas: UFPel Editora Universitária, 1998.
- LUNARDI FILHO, W. D. **Prazer e sofrimento no trabalho: contribuições à organização do processo de trabalho da enfermagem.** Porto Alegre: UFRGS, 1995. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 1995.
- _____. **O Mito da subalternidade do trabalho da Enfermagem à Medicina.** Florianópolis: UFSC, 1998. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- LUNARDI FILHO, W. D. e MAZZILLI, C. A visão Dejouriana do sofrimento humano das organizações. **Executivo.** Porto Alegre, v. 17, n.1, p.17-24, out/nov. 1995.
- MARIOTTI, H. **Organizações de Aprendizagem.** Educação continuada e a empresa do futuro. São Paulo: Atlas S. A., 1996.
- MELO, C. M. M. de. **Divisão social do trabalho e Enfermagem.** São Paulo: Cortez, 1986.
- MENZIES, I. **O funcionamento das organizações como sistemas sociais de defesa contra a ansiedade.** Londres: Tavistock Institute of Human Relations, 1970, 56 p. (Tradução de Arakcy Martins Rodrigues) (mimeogr.).
- MINAYO, M. C. de S. et. al. **Pesquisa Social – Teoria, Método e Criatividade.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.
- NEVES, E. P., GONÇALVES, L. H.T. As questões do marco teórico nas pesquisas de enfermagem. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE PESQUISA EM ENFERMAGEM, 3, 1984, Florianópolis. **Anais.** Florianópolis: UFSC, 1984, p.210-229.
- OLIVEIRA, E. C. In: FREIRE. **Pedagogia da Autonomia.** 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1997b.
- OLIVO, V. M. F. **O Ser e o Fazer na Enfermagem: compreendendo o sentido de um trabalho em equipe.** Florianópolis: UFSC, 1998. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- PÁDUA, E. M. M. de. **Metodologia da Pesquisa.** Abordagem Teórico-Prática. 2. ed. São Paulo: Papirus Editora, 1997.
- PATERSON, Josephine G., ZDERAD, Loretta T. **Enfermeria Humanística.** México: Editora Limusa, 1979.
- PATRÍCIO, Z. M., CASAGRANDE, J. L., ARAÚJO, M. F. **Qualidade de vida do trabalhador: uma abordagem qualitativa do ser humano através de novos paradigmas.** Florianópolis: Ed. do Autor, 1999.
- PINTO, Á. V. **Consciência e realidade nacional.** Rio de Janeiro: ISEB, vol. II, 1960.

- _____. **Ciência e Existência: problemas filosóficos da pesquisa científica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.
- ROCKENBACH, L. H. A Enfermagem e a humanização do paciente. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, 38(1): 49-54, jan./mar. 1985.
- SÁVTCHENKO, P. O trabalho, o homem e a sociedade. In: _____. **Que é trabalho?** Moscou: Progresso, 1987, p. 6 -9.
- SAUPE, R., BRITO, V. H. & GIORGI, M. D. M. As concepções do educador Paulo Freire: como vem sendo utilizadas pela enfermagem. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, V.2 n.1, p. 70-75, jan./jun. 1997.
- SAUPE, R. **Educação em Enfermagem: da realidade construída à possibilidade em construção**. Florianópolis: UFSC, 1998.
- SCHMITT, Márcia. **Percepção do trabalho como componente da saúde de um grupo de trabalhadores em uma empresa frigorífica**. Florianópolis: UFSC, 1997. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1997.
- SILVA, M. E. K., GONZAGA, F. R. S. R., PENNA, C. M. de M. Enfermagem e Cidadania: reflexões acerca das políticas sociais - **Texto&Contexto-Enfermagem**. Florianópolis, 1 (1): 74-89, jan./jun.1992.
- SILVEIRA, R. S. da. **Ambiente organizacional como provocador de motivação para o trabalho**. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSC, 1997. (Trabalho de aluno)
- _____. **A Motivação como Pressuposto para a Descoberta das Dimensões do Fator Humano**. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSC, 1997. (Trabalho de aluno)
- _____. **Projeto de Pesquisa: cuidado de enfermagem sob percepção do paciente**. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem da UFSC, 1997. (mimeo)
- _____. **A prática da Enfermagem "passada à limpo" - Um Relato Singular** - Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Enfermagem, 1997.
- SIQUEIRA, H. C. H. **Construção de um processo educativo através do exercício da reflexão crítica sobre a Prática Assistencial integrativa com um grupo de Enfermeiros de um Hospital Universitário**. Florianópolis: UFSC, 1998. Dissertação (Mestrado em Assistência de Enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, 1998.
- TRENTINI, M. Relação entre teoria, pesquisa e prática. **Rev. Esc. Enf. São Paulo: USP**, 21(2): 135 - 143, Ago. 1987.
- TRENTINI, M. & PAIM, L. **Pesquisa em Enfermagem - Uma Modalidade Convergente-Assistencial**. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.

TREVISAN, M. A. A função administrativa do enfermeiro no contexto da burocratização hospitalar. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília 40(04), p. 204-208, out./dez., 1987.

WEIL, P. Entrevista sobre educação e a dimensão espiritual do trabalho, no contexto das grandes transformações atuais. **Diálogo**, p. 54-58. Outubro, 1998.

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS
MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

RIO GRANDE, 24 DE ABRIL DE 1998

Sra. MARIA JOSÉ CHAPLIN / ZULEMA HERNANDES
DIRETORA ASSISTENTE DO H.U. / CHEFE DE ENFERMAGEM

PREZADAS SENHORAS

Como aluna do Mestrado em Assistência de Enfermagem da UFSC e cursando a disciplina de Prática Assistencial de Enfermagem, venho, por meio deste, solicitar a vossa autorização para desenvolver uma Prática Assistencial de caráter educativo, apoiada em Paulo Freire, junto à equipe de enfermagem da U.C.C. do H.U., sob orientação da Dra. Valéria Lerch Lunardi.

O tema do trabalho a ser desenvolvido é a problematização, discussão e reflexão sobre o cotidiano do trabalho para a equipe de enfermagem, tendo em vista um processo coletivo de conscientização.

Comprometo-me em garantir o sigilo profissional, quanto à privacidade dos sujeitos envolvidos, bem como quanto aos dados confidenciais, que envolverem a instituição.

Assumo o compromisso ético de devolver-lhes os resultados deste estudo, tão logo se finde.

Na certeza de contar com vosso apoio desde já agradeço por esta oportunidade, colocando-me a disposição para possíveis esclarecimentos.

Atenciosamente,

Rosemary Silva da Silveira

Ciente. De acordo.

Data:

Diretora Geral do H.U.:

Chefe de Enfermagem:

ANEXO 2

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS
MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM**

Prezada Colega:

Como aluna do Curso de Mestrado em Assistência de Enfermagem da UFSC e cursando a disciplina de Prática Assistencial de Enfermagem, venho, por meio deste, convidá-la a participar de uma prática assistencial de caráter educativo, através de encontro para reflexões sobre o nosso cotidiano do trabalho da Unidade de Clínica Cirúrgica do H.U.

Asseguro-lhe que em qualquer fase do processo será respeitada a sua liberdade em recusar-se a participar ou em retirar seu consentimento, sem penalidade alguma.

Comprometo-me em garantir o sigilo que assegura a privacidade individual e coletiva da equipe quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, bem como em devolver-lhes os resultados deste estudo, tão logo se finde.

Atenciosamente,

Rosemary Silva da Silveira

Responsáveis pelo Trabalho:

Mestranda: Rosemary Silva da Silveira

Rua Lino Neves, 677 Cep: 96.202.600

Tel: (0XX)53 232.17.40 - Rio Grande-RS

Orientadora: Valéria Lerch Lunardi

Tel: (0XX)53 235.14.48

ANEXO 3

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA - UFSC
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS
MESTRADO EM ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DO PARTICIPANTE

Pelo presente Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que fui informada dos objetivos e da metodologia que será desenvolvida nesse processo. Fui igualmente esclarecida:

- da garantia de requerer esclarecimentos, antes e durante o desenvolvimento deste estudo;
- da liberdade de participar ou retirar meu consentimento, sem penalidade alguma;
- de permitir o uso do gravador e anotações dos diálogos, com a garantia do sigilo e anonimato;
- da garantia do sigilo, assegurando-me a privacidade individual e coletiva, quanto aos dados confidenciais envolvidos no estudo;
- Da garantia do retorno dos resultados obtidos em todas as etapas do estudo; assegurando-me as condições de acompanhamento.

Responsáveis pelo Trabalho:

Mestranda: Rosemary Silva da Silveira

Rua Lino Neves, 677 Cep: 96.202.600

Tel: (0XX)53 232.17.40- Rio Grande-RS

Orientadora: Dra. Valéria Lerch Lunardi

Tel: (0XX)53 235.14.48

Nome do participante: _____

Assinatura do participante: _____

Assinatura da responsável: _____

Local e data: _____