

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL EM UMA UNIDADE OBSTÉTRICA¹ INTERPERSONAL RELATIONSHIP IN AN OBSTETRIC UNIT

Tailine Baroni², Cátia Cristiane Matte³, Gerli Elenise Gehrke Herr⁴, Sandra Da Silva Kinalski⁵, Eniva Miladi Fernandes Stumm⁶

¹ Relato de experiência elaborado durante o Estágio curricular supervisionado em enfermagem II, do curso de graduação em enfermagem na Universidade Regional do Noroeste do estado do Rio Grande do Sul/Unijuí

² Acadêmica do Curso de Graduação em Enfermagem da Unijuí, bolsista Probic/Fapergs, tai_baroni@yahoo.com.br

³ Mestranda do Curso de Mestrado em Atenção Integral a Saúde da Unijuí, catia.matte@unijui.edu.br

⁴ Mestranda do Curso de Mestrado em Atenção Integral a Saúde da Unijuí, gerli.herr@unijui.edu.br

⁵ Mestranda do Curso de Mestrado em Atenção Integral a Saúde da Unijuí, sandrakinalski@yahoo.com.br

⁶ Docente, Doutora do Departamento de Ciências da Vida da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, orientadora, eniva@unijui.edu.br.

INTRODUÇÃO

O cenário do trabalho passou por significativas mudanças causadas pelos avanços da robotização e da tecnologia da informação, inclusive nos serviços de saúde. Este por sua vez, foi submetido a alterações, principalmente na qualificação de métodos diagnósticos e terapêuticos. (MOURA, et al., 2013). Os autores pontuam que, a dinâmica das relações chefe-subordinado, líder-liderado, do processo de trabalho em equipe e das relações interpessoais, permanecem como temas da atualidade e que se constituem em foco de estudos com ênfase nos temas: conflito, produtividade, dinâmica grupal, liderança, entre outros. A enfermagem é uma profissão que requer constante desenvolvimento e aprimoramento destas abordagens por estar focada no trabalho em equipe.

A enfermagem se constitui em um grupo que necessita unir esforços nas 24 horas do dia e que requer continuidade do cuidado aos pacientes hospitalizados. Estas características são determinantes para a estruturação e implementação de modelos de organização do trabalho embasados na liderança. Kletemberg (2010) afirma que na organização tradicional dos grupos de trabalho, emerge a figura do sujeito que dirige, coordena, supervisiona, controla, ensina e acompanha aqueles que integram sua equipe. No âmbito da enfermagem, a Lei do Exercício Profissional determina que esta atividade seja desempenhada, privativamente, pelo enfermeiro (Lei).

Dentre as competências do enfermeiro destaca-se o papel de coordenador da equipe de enfermagem nas situações do cotidiano na unidade, o que o torna elemento essencial, que busca atender às necessidades do serviço (MOURA et al., 2013). Os autores se reportam as inúmeras adversidades inerentes a esta atividade, seja nas conquistas, nas dificuldades enfrentadas durante

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

este processo, o que proporciona aos enfermeiros diferentes oportunidades para ampliar competências e responsabilidade clínica.

A enfermagem é reconhecida como uma prática social, caracterizada por atividades em equipe, com duas noções distintas: equipe como agrupamento de agentes, caracterizada pela fragmentação e equipe como integração de trabalhos, caracterizada pela articulação consoante à proposta da integralidade das ações de saúde. (ARAÚJO; MEDEIROS; QUENTAL, 2016). Aliado a isso, os autores pontuam que a enfermagem convive com situações de dor e sofrimento vivenciadas pelos pacientes sob seus cuidados e que contribui para o desencadeamento de diferentes sentimentos no processo do cuidar, que podem ser agravados pela forma de organização do trabalho e pela relações interpessoais.

A Unidade Obstétrica (UO) se constitui em um dos ambientes na qual a atuação do enfermeiro obstetra é tema de discussões freqüentes. A este contexto somam-se as políticas públicas e diretrizes técnicas que norteiam à assistência de enfermagem humanizada e integral na atenção a mulher e ao recém-nascido. Assim, considera-se a UO um campo propício para priorizar reflexões referentes ao trabalho coletivo e multiprofissional que, por meio das inter-relações entre ações executadas pelos diversos atores no processo de saúde/doença de gestantes, puérperas e recém-nascidos e, conseqüentemente, direcionam o cuidado.

O enfermeiro como líder de uma UO necessita ter/desenvolver uma visão sistêmica do serviço e das necessidade das pacientes, extensivo aos RNs e familiares. Para tanto o enfermeiro necessita de preparo, capacidade de inovar, em busca permanente de novas abordagens para o exercício da liderança, ciente de que a forma de condução da equipe influencia em um sistema de cuidado comprometido, ou não, com as necessidades das pessoas (KIAN; MATSUDA; WAIDMANN, 2011). Desta forma, considera-se que o enfermeiro líder pode ser motivador de estratégias para a realização das ações de enfermagem. Além disso, no desafio diário do exercício da liderança, comunicação aberta, direta e transparente deste líder são fundamentais à condução do trabalho em equipe, de maneira a favorecer a identificação desta necessidade, seja nos momentos formais ou informais do trabalho. A liderança, quando alicerçada em conhecimentos e em habilidades técnicas, administrativas e relacionais, fortalece as competências da equipe e gera segurança no desempenho das atividades (MAGALHÃES; DALL'AGNOL; MARCK, 2013).

Diante deste processo de trabalho da enfermagem também é imprescindível que os profissionais tenham conhecimento sobre os valores e metas da instituição de saúde, bem como, devem conhecer as relações interpessoais estabelecidas para que saibam atuar junto à equipe, independente de situação conflituosa ou não. Assim, buscamos compreender as relações interpessoais na equipe de enfermagem por acreditar que elas interferem significativamente no cuidado prestado aos pacientes. Diante do exposto esse trabalho tem como objetivo refletir e discutir acerca da vivência como acadêmica de enfermagem sobre o relacionamento interpessoal da equipe de enfermagem e do papel do enfermeiro em uma unidade obstétrica de um hospital.

METODOLOGIA

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

Trata-se de um relato de experiência a partir da implementação de uma ação educativa embasada na metodologia da problematização. A mesma se deu no decorrer do Estágio curricular supervisionado em enfermagem II, em uma unidade obstétrica de um hospital geral, porte IV da região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. O referido componente curricular objetiva inserir o acadêmico no planejamento e na gestão de modos técnico-assistenciais no campo da saúde, com ênfase na área hospitalar e nesta, no núcleo da Enfermagem, com carga horária de 210 horas, desenvolvido no período de fevereiro a abril de 2017.

A construção da ação educativa que envolveu equipe de enfermagem foi embasada na metodologia da problematização, a qual contempla cinco etapas que integram o arco de Magueres: observação da realidade e reconhecimento de problemas, eleição de pontos-chaves que podem causar o problema, elaboração da pergunta para busca na literatura, hipóteses de solução e realização de ações (BERBEL, 2014).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao sermos inseridos na unidade, iniciamos a primeira etapa que consistiu na observação da realidade, em busca de identificar os problemas. Com o decorrer do estágio, foi possível identificar lacunas referentes ao trabalho em equipe e a partir disso, foram elencados os seguintes pontos-chave: sobrecarga de trabalho, relacionamento interpessoal, deficiência na comunicação e no processo de trabalho, os quais se constituem na segunda etapa do arco Magueres.

Na teorização, que corresponde à terceira etapa da metodologia utilizada, buscou-se identificar os fatores de risco que influenciam no trabalho em equipe. Foi elencada a seguinte hipótese de trabalho: a sobrecarga dos profissionais que atuam na UO é responsável por problemas no relacionamento interpessoal e por consequência contribui para erros na comunicação e no processo de trabalho.

Foi observado falha no processo de comunicação. Ao abordar sobre o relacionamento interpessoal, o processo de comunicação é uma ferramenta eficiente e eficaz, seja ele verbal ou não-verbal. O processo de hospitalização traz vários transtornos para o paciente e seu familiar. Assim, requer do enfermeiro a utilização de estratégias e com vistas a interação entre equipe-paciente-família, por meio de atitudes de sensibilidade, aceitação e empatia. Nesse contexto, Souza (2016), se reporta a comunicação como a principal ferramenta que possibilita o relacionamento, por pressupor interação entre as pessoas, troca ou partilha de opiniões, informações, além da expressão de sentimentos e emoções. Ela, segundo os autores, é compreendida como transversal aos demais elementos, pois a partir dela se constrói confiança, vínculo, respeito mútuo, reconhecimento do trabalho do outro e colaboração. Um dos aspectos que considera-se importante que o líder da unidade assuma é em relação ao dimensionamento de pessoal que iria reduzir a sobrecarga de trabalho da equipe e por conseguinte os fatores a ela relacionados.

Desta forma, o enfermeiro líder pode ser o motivador de estratégias que envolvam toda a equipe para a realização das ações de enfermagem. A literatura acerca da liderança aponta, ao longo dos anos, que o enfermeiro que ocupa tal posição deve apresentar determinadas características, como: habilidade no relacionamento interpessoal, capacidade de tomar decisões, ser flexível, criativo e

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

inovador, apoiar e facilitar o desenvolvimento do processo de trabalho. (MOURA et al., 2013).

No que tange a quarta etapa da metodologia utilizada-realização de ações, optou-se por realizar uma ação educativa com a equipe de enfermagem que atua na UO. Esta compreendeu a reunião da equipe, explanação sobre relação interpessoal de maneira participativa seguida da confecção de um banner com os principais pontos discutidos. Avalia-se que o assunto discutido com a equipe é complexo devido principalmente a subjetividade presente nas relações interpessoais. Cada pessoa é única e como tal responde. Nesse contexto do trabalho da enfermagem, o grupo necessita agir com respeito às diferenças, a fim de desenvolver um trabalho satisfatório, de forma integrada, com perspectiva do agir comunicativo e, assim, conceber elo entre os participantes do grupo. (ARAÚJO, 2016).

Assim, diante desses problemas e dificuldades das condições da equipe de enfermagem na UO levaram-nos a refletir sobre a relação entre cuidar e ser cuidado: de um lado, o paciente que necessita de assistência integral, nas suas necessidades, de outro os profissionais que igualmente deveriam ser vistos na integralidade de suas necessidades. Segundo nosso entendimento, é necessário que o profissional de enfermagem também se sinta cuidado para melhor cuidar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho da enfermagem em uma UO é essencialmente em equipe portanto, requer um bom relacionamento entre os profissionais. Dessa forma pensa-se que a realização de uma ação educativa pode contribuir no intuito de instigar essa equipe em especial os enfermeiros para refletir, discutir e implementar ações com vistas a ampliação do quadro funcional. Porém, somente esta ação não será suficiente. Aliada a ela, sugere-se ações de educação continuada com foco na ampliação de conhecimentos sobre relações interpessoais do trabalho de maneira a despertar em cada um deles o espírito de equipe.

Palavras-Chaves: Maternidade, Enfermagem, Interação social, Hospital, Estudante de Enfermagem

Keywords: Maternity, Nursing, Social interaction, Hospital, Nursing Student

REFERÊNCIAS

ARAÚJO MPS, MEDEIROS SM, QUENTAL LLC. Relacionamento interpessoal da equipe de enfermagem. Rev enferm UERJ, Rio de Janeiro, 2016; 24(5)

BERBEL, NAN (Org.). Metodologia da Problematização: fundamentos e aplicações. Londrina:EDUEL, 2014.

MAGALHÃES, Ana Maria Müller de; DALL'AGNOL, Clarice Maria; MARCK, Patricia Beryl. Carga

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

de trabalho da equipe de enfermagem e segurança do paciente - estudo com método misto na abordagem ecológica restaurativa. Rev. Latino-Am. Enfermagem jan.-fev. 2013;21

MOURA, GMSS, INCHAUSPE JAF, DALL'AGNOL CM et al. Expectativas da equipe de enfermagem em relação à liderança. Acta Paul Enferm. 2013; 26(2):198-204

KLETEMBERG DF, SIQUEIRA MT, MANTOVANI MF, PADILHA MI, AMANTE LN, ANDERS JC. [The nursing process and the law of professional exercise]. Rev Bras Enferm. 2010;63(1):26-32. Portuguese

KIAN KO, MATSUDA LM, WAIDMANN MA. Understanding the daily work of the nurse-leader. Rev Rene. 2011;12(4):724-31. Portuguese

SOUZA GC, PEDUZZI M, SILVA JAM, CARVALHO BG. Teamwork in nursing: restricted to nursing professionals or an interprofessional collaboration. Rev Esc Enferm USP. 2016;50(4):640-647. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420160000500015>