

# O DESAFIO DO ESTÁGIO EM UMA INSTITUIÇÃO DE SAÚDE: RELATO DE EXPERIÊNCIAS

2011

**Fabiana Darc Miranda**

Psicóloga Clínica. Atuando em Estratégias de Saúde das Famílias (Brasil)

**Jonathas Ferreira Santos**

Psicólogo Social. Atuando em Programas da Assistência Social - Casas Da Família (Brasil)

Email:

[fabiana.darc@bol.com.br](mailto:fabiana.darc@bol.com.br)

---

## RESUMO

Este artigo tem como um dos propósitos apresentar o relato de experiências de estágio realizadas no Centro de Atenção Psicossocial - CAPS I, em um município do interior, no estado de Minas Gerais. A partir do estágio foi possível perceber questões importantes do método de trabalho referente às instituições que mereciam destaque: o envolvimento da equipe e as formas de gestão. Diante destas questões, o artigo pretende analisar os pressupostos na linha de estudos da Análise Institucional. E por fim, pretende-se, ainda, analisar e descrever os pontos positivos e negativos no trabalho desenvolvido pela equipe multidisciplinar.

**Palavras-chave:** Estágio, experiência, trabalho, instituição

## INTRODUÇÃO

“A eficácia do Sistema de Saúde está fortemente ligada à qualidade do relacionamento humano estabelecido entre os profissionais e os usuários no processo de atendimento”. (BARJAS NEGRI)

Nos dias de hoje, desenvolver um trabalho de forma eficaz em uma Instituição de Saúde não é tarefa fácil; requer dos profissionais o maior número de conhecimento na área de atuação e experiência possíveis. E o estágio, oferecido por muitas instituições durante a formação profissional, vem sendo um meio muito eficaz, rico e de grande importância para contribuir na formação dos mais variados profissionais no campo da saúde, nas diferentes áreas de atuação.

Com efeito, pretendemos, no presente artigo, relatar a partir da nossa observação, um pouco da experiência e do conhecimento adquiridos durante o período de estágio, discutir a respeito do desafio do estágio e do trabalho em uma instituição de saúde.

O estágio a se relatar teve início no ano de 2009 e fim no ano de 2011. Ele aconteceu em um Centro de Atenção Psicossocial I – CAPS I, no setor de psicologia, em um dos municípios do interior de Minas Gerais.

O artigo vem apresentar um pouco do desenvolvimento desta nova modalidade de serviço em saúde, os CAPS, que se caracterizam como instituições substitutivas aos hospitais psiquiátricos. Bem como pretende descrever, a partir de uma Análise Institucional, o trabalho em equipe que vem sendo desenvolvido e focar também no modelo atual de gestão. Contudo, pretendemos ressaltar o que o serviço vem oferecendo de positivo e negativo aos seus usuários, e possíveis formas de intervenção.

## DEFININDO A INSTITUIÇÃO

O Centro de Atenção Psicossocial CAPS I, foi fundado em município do interior, com aproximadamente 47.000 habitantes, localizado na região Centro Oeste de Minas Gerais, no dia 27 de dezembro de 1994, com o nome: “Doutor Bernardo Teixeira Amorim”. Com o objetivo de oferecer atendimento à população do próprio município e à dos municípios vizinhos, atendendo assim a 70.000 habitantes. A sua finalidade é realizar o acompanhamento clínico e a reinserção

social dos usuários pelo acesso ao trabalho, lazer, exercício dos direitos civis e fortalecimento dos laços familiares e comunitários.

Os Centros de Atenção Psicossocial são serviços substitutivos aos hospitais psiquiátricos; acolhem egressos destes hospitais, tendo como foco o atendimento de pacientes com quadros de saúde graves: crises psicóticas (ex. esquizofrenia) e neuróticos graves (ex. sintomas de depressão maior e tentativas de auto-extermínio). E ainda os usuários de álcool e outras drogas.

Estes serviços são responsáveis pela inserção destes pacientes na sociedade, buscando, para tanto, a socialização destes no ambiente de trabalho, no meio familiar e social; buscam proporcionar-lhes lazer e cultura, garantindo-lhes uma melhor condição de vida, mais digna e livre do que aquela que lhes era oferecida nos hospitais psiquiátricos.

Os Centros de Atenção Psicossociais I tem seus trabalhos voltados para a área de Saúde Mental. Seu quadro de profissionais abrange uma equipe multidisciplinar que inclui: Psiquiatras, Psicólogas, Terapeuta Ocupacional, Assistente Social, Clínico Geral, Enfermeiro, Técnicos, Neurologistas e Nutricionista, e atualmente vem abrindo espaço para estagiários.

Os serviços oferecidos são amplos, vão desde atendimentos psicológicos – individuais e de grupo, que são as psicoterapias; atendimentos médicos individuais – psiquiatra, neurologista, e acompanhamentos nos serviços de terapia ocupacional, nutrição e assistência social.

Mas na medida em que os serviços vão sendo realizados, muitos discursos acontecem, por isso tornou-se necessário descrever um pouco da dialética do grupo CAPS.

## **A DIALÉTICA DO GRUPO CAPS**

“Remédio é com o Psiquiatra, escuta é com o Psicólogo; trabalho é com o Terapeuta Ocupacional. Intercorrência Clínica, outra: não é conosco. Surto vai ter que internar.” (CAMPOS, 2001)

Esta afirmativa de Campos define muito bem a Dialética do Grupo CAPS. É uma forma da equipe de negligenciar responsabilidades, cada um com sua função e nada além dela. Não há espírito de equipe, ninguém quer se responsabilizar por aquilo que não lhe pertence em termos de funções, ou seja, “a interdependência dos poderes em ligação com um objetivo em comum” (LAPASSADE, 1974, p. 241) não é comum no serviço e muitas vezes nem aceita, se proposta. Fugir do padrão, envolver-se no trabalho do outro, nunca.

A partir do exposto, percebe-se que o presente grupo apresenta grande dificuldade de estabelecer coesão. Os integrantes vivem se atacando, e se isolando, de maneira que cada dia se torna mais difícil de garantir a estabilidade do grupo e o sucesso do trabalho. Dois pontos importantes de se considerar dentro de uma equipe.

Nesta perspectiva, os profissionais deste grupo são mediados, de uma forma ou de outra por aquilo que Lapassade (1974) define como terror dentro de um grupo, que se resume no momento em os indivíduos se vêem ameaçados pela dissolução do grupo. O grupo não perde o seu objetivo em comum, aquele objetivo que o une em prol do bem estar dos usuários do serviço, mas os indivíduos pertencentes a este grupo vão a pouco e pouco perdendo as suas identidades; sendo moldados, robotizados; fazendo seu trabalho por fazer “o grupo se faz para fazer, e desfaz-se ao fazer”. (LAPASSADE, 1974, P. 249). No grupo ameaçado de deslocamento

(...) faz-se aparecer uma exigência de unanimidade (...) o terror não é ditadura de um subgrupo minoritário; é ao contrário uma estrutura fundamental no grupo em sua totalidade: o terror nunca é um sistema que se estabelece pela vontade de uma minoria, mas é o reaparecimento da relação fundamental do grupo (...) que funda a ditadura do terror. (LAPASSADE, 1974, p. 248)

Todos os momentos da inserção do estagiário no serviço, bem como dos demais funcionários, são perpassados pelo terror; são entradas vistas como uma ameaça aos seus processos de trabalho, uma invasão de espaço; assim, afirma Lapassade (1974, p. 249): “a práxis torna-se o ser do grupo em sua essencialidade, ela vai produzir nele os seus homens como os instrumentos inorgânicos de que tem necessidade para desenvolver-se.” Mas com os estagiários, tudo se complica, se desfaz, há uma ilusão de trabalho inicial desfeita com o caminhar dos anos, pois a luta por uma coesão é perpassada pelos passos do estagiário que ora se encontra coagido, ora é visto como um quebra galho, perdendo também, na maioria dos encontros produzidos na instituição, sua identidade e seu objetivo.

## **O TRABALHO EM GRUPO**

Uma vez inseridos em qualquer campo da saúde, é papel de cada funcionário, promover o melhor trabalho possível, juntamente com a equipe, em prol daquele outro que demandar por atendimento, “o cuidar de uma pessoa (...) implica a existência daquele sujeito para além da remissão do sintoma, reparação do dano ou o olhar para a doença.” (AMARANTE, 1999).

O que percebemos, é que em muitos momentos o trabalho da equipe se mostra dificultado, seja pela falta de comunicação, seja pela falta de coesão grupal. O objetivo do grupo muitas

vezes se dispersa em que sabe mais e em que pode mais dentro do serviço. E o usuário muitas vezes é deixado de lado; seu projeto terapêutico fica sem ser revisto e as oficinas, são abandonadas.

Segundo Lapassade (1974, p.238) no grupo os conflitos nascem de uma indeterminação das funções, que pode ser inicial ou devida a uma situação nova, que exigirá remanejamento. Contudo, no grupo institucional, desde o seu nascimento, cada integrante vê a sua obrigação definida, como se nada mais tivesse a lhe acrescentar. (LAPASSADE, 1974)

O que se depreende, portanto, é que a equipe deve trabalhar unida, priorizando ações conjuntas e reflexões sobre as formas de atuação de cada membro do grupo e não focalizar apenas no seu campo de trabalho, a saúde deve, portanto, ser entendida e trabalhada a partir de propostas que atendam o indivíduo em seu meio, buscando intervenções e trabalhos biopsicossociais.

## FORMAS DE ALIENAÇÃO

Diversas são as formas de poder exercidas na instituição, aqui trataremos do poder exercido sobre o estagiário na instituição. Todos os integrantes da equipe se sentem superiores a eles; a todo o momento querem mandar ou desmandar algo, no que diz respeito ao fazer do estagiário. Querem ordenar, dizer quando, como e quando cada serviço deve ser feito, o que, hierarquicamente não está errado, uma vez que o estagiário ocupa o cargo de menor valia dentro de uma instituição. O interessante aqui é perceber como o poder atua, e demonstrar como ele dificulta, em parte, o sucesso do trabalho, tanto dos estagiários quanto dos outros profissionais.

O poder, segundo Foucault (1979) está presente nas relações, de modo que ninguém o possui. Ele simplesmente circula e exerce uma força sob os indivíduos.

Quero dizer o seguinte: a idéia de que existe, em um determinado lugar, ou emanando de um determinado ponto, algo que é um poder, me parece baseada em uma análise de enganosa e que, em todo caso, não dá conta de um número considerável de fenômenos. Na realidade, o poder é um feixe de relações mais ou menos organizado, mais ou menos piramidalizado, mais ou menos coordenado. (...) Mas se o poder na realidade é um feixe aberto, mais ou menos coordenado (e sem dúvida mal coordenado) de relações, então o único problema é munir-se de princípios de análise que permitam uma analítica das relações do poder. (FOUCAULT, 1979, P. 67)

O estagiário também é o alvo principal de críticas, pois ao passo que o que é realizado, em um curto período de tempo na instituição “é só um estágio”, exigem dele responsabilidades, estas, às vezes difíceis de agradar e de realizar com exatidão, porque tudo que ele faz está ruim. Se alguma coisa não sai do jeito que queriam, se algo não vai bem, culpa do estagiário, mas se pelo contrário, se mostra muito bem sucedida, outra pessoa leva os méritos, em momento algum se lembram do estagiário. Nesta instituição, os problemas são focalizados e voltados em grande parte para os estagiários.

Estas formas de relação são entendidas por Foucault (1979) como formas de dominação de exercício do poder. Contudo, ele afirma que o poder não possui uma única manifestação, e menos ainda uma única fonte, ele vai ter uma série de formas. Com isso, quando um grupo social se mostra capaz de roubar os mecanismos que estão presentes nas manifestações das pessoas e as colocam a seu favor, estes, estão voltando tais manifestações ao poder que se pode exercer. Apresentam um discurso simples e aceitável pelos outros e tamponam as possibilidades de novas manifestações, estas fora daquilo que os que estão no poder desejam. (FOUCAULT, 1979)

Dessa forma, há ausência de poder em alguns momentos e lugares, e a presença dele em outros, o que leva a não integralidade total do grupo, ele fica sempre desunido, não há integração. Para o grupo não dissolver-se, Lapassade (1977) irá denominar de juramento aquele processo que irá “fundamentar a instituição, mas não é em si mesmo institucional”. Nesta linha, o juramento é afinal

O poder de cada um sobre todos e de todos sobre cada um: ele me garante contra a minha própria liberdade e ele institui o meu controle sob a liberdade do outro. Ele fundamenta, assim o grupo em sua permanência: mas ele não institui um poder de tipo jurídico da jurisdição do terror. (LAPASSADE, 1977, P. 235-236)

Assim o indivíduo passa por uma fase de alienação dentro da instituição. Uma vez que a instituição rouba a liberdade do indivíduo, tirando-o de sua função; sendo perceptível o terror sobre os indivíduos, principalmente nos grupos menores, no caso o dos estagiários. Assim a “prática torna-se instituição quando o grupo, como unidade corroída pela alteridade não tem força para muda-lá sem transforma-se inteiramente.” (LAPASSADE, 1977, P. 249)

## ANÁLISE DAS FORMAS DE GESTÃO

“todo grupo é submetido a um líder, seja porque o tenha que suportar, seja porque lhes abandone a responsabilidade do comando do grupo. (LAPASSADE)

Todo grupo é comandado por alguém, tem um chefe, um superior sob os demais integrantes, alguém que se torna responsável por coordenar o grupo. De acordo com Lapassade (1974) esta é uma forma chamada de “democracia” o grupo mantém a responsabilidade das iniciativas, responsabilidade que pode delegar por um tempo. (p. 243)

Doravante, ainda nos dizeres de Lapassade (1977) “o nascimento da soberania-instituição produz-se a partir de uma impossibilidade, para cada terceira pessoa, de tornar-se diretamente regulador. Essa impotência fundamenta a existência do soberano. (p.251)

O chefe, ou melhor, o soberano é, para este autor quem irá garantir a ligação entre os membros do grupo, ele é a “mediação de todas as mediações” (1977, p. 251). A partir do momento em que apenas o soberano decide sozinho sob as formas de atuação e desenvolvimento do grupo, estes tendem cada vez mais a dissociar-se uns dos outros.

Com isso, Lapassade (1977) vem nos falar sobre a dialética dos grupos, que por ora, já foi analisada. Definindo esta como “uma tríplice relação: condicionamento externo da multiplicidade inferior; desconfiança e terror (...) aniquilação dos organismos na obediência superior.” (p. 253) Em outras palavras, temos novamente as características da perda da identidade dos integrantes do grupo.

O poder do líder, do soberano é ameaçado pelo poder da burocracia, que exerce uma ameaça constante, visto que o coloca e o tira do seu lugar de poder, para Lapassade (1977) “a burocracia, é a ameaça constante do soberano” (p. 254) Há, portanto, uma insegurança que faz com que o chefe tome decisões sem analisa-lás da forma como merecia, não lhe dando a devida atenção, dificultando mais uma vez, o desenvolvimento do trabalho.

Não obstante, o grupo CAPS possui uma forma de gestão que se caracteriza, a princípio, em torno da burocracia. Seus dirigentes foram escolhidos pelo poder maior exercido pela política na cidade; suas formas de atuação se pautam no domínio dos funcionários, principalmente dos estagiários, sem se preocupar com o bom funcionamento da equipe, o que interessa é mostrar quem manda, e quem dita às regras do funcionamento da instituição, muito está sendo perdido, pois às vezes, os dirigentes se alienam da instituição, deixando de arcar com as responsabilidades que lhe delegaram.

A organização infelizmente “escolhe organizadores” (LAPASSADE, 1977, P.243) e estas escolhas atrapalham de forma significativa o bom andamento dos objetivos da instituição.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos, portanto, perceber que o estagiário se sente muitas vezes ameaçado dentro da instituição em que faz parte, bem como muitos dos demais subordinados.

Concluimos ainda que o poder que emana da relação do grupo CAPS vai muito além daquele que podemos observar. Todos os integrantes querem possuí-lo, e dessa forma, acabam perdendo suas identidades para consegui-lo, não se encontram e nem são encontrados dentro do grupo, o trabalho e o espírito de equipe já não mais existem, algo precisa ser feito.

No grupo, nem sempre os profissionais estão trabalhando em equipe, pode ser que não saibam; fato este que dificultam o processo de trabalho bem como sua evolução, fazendo com que o serviço fique de certa forma parado, sem apresentar resultados produtivos.

Em benefício do serviço, e de acordo com as considerações acerca de grupo e instituições do autor Lapassade, a sugestão para uma melhoria na qualidade do serviço prestado, seria a promoção de uma auto-análise do grupo. Um começar do zero, realizar a operação do não-saber, na qual ninguém se mantém a frente de ninguém, e o grupo, unido, começando a reaprender tudo de novo, trabalhando com um aprendizado que não deve caracterizar-se como permanente.

Na Análise Institucional será possível trazer a luz os problemas e dificuldades enfrentados pelo grupo, bem como suas necessidades, e todos juntos, pensaram numa maneira de realizar da melhor maneira possível o trabalho, priorizando uma melhoria na qualidade de vida dos usuários e profissionais.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARANTE, Paulo; TORRE, Eduardo Henrique Guimarães. A constituição de novas práticas no campo da atenção psicossocial: análise de dois projetos pioneiros na reforma psiquiátrica no Brasil. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, RJ , v.25, n.58 , p.26-34, maio/ago.1999

FOUCAULT, Michel; MACHADO, Roberto. **Microfísica do poder**. 12. ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. 296p.

LAPASSADE, Georges. **Grupos, organizações e instituições**. Rio de Janeiro: Livraria Francisco Alves, 1977 316 p.

LAPASSADE, Georges. **As microssociologias**. Brasília: Liber Livro, 1974. 160 p.