

RESUMO EXPANDIDO - OUTRAS AÇÕES DE ENSINO, SERVIÇO E COMUNIDADE

A EDUCAÇÃO INTERPROFISSIONAL FRENTE À FORMAÇÃO E ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Giovanna Aniele Martins Pinheiro (giovanna.pinheiro@univale.br)

Gianne Tavares Neves (gianne.neves@univale.br)

Fernanda Ferreira Batista (fernanda.ferreira@univale.br)

Mônica Valadares Martins (monica.martins@univale.br)

INTRODUÇÃO

A educação interprofissional (EIP) é a interação de dois ou mais profissionais que aprendem juntos, de maneira a atingir o mesmo objetivo. Busca-se a interação colaborativa de diversas pessoas e suas distintas áreas de formação e/ou atuação, de modo a melhorar a integração e a qualidade da assistência à saúde, sendo a educação uma estratégia indispensável para garantir uma atenção à saúde segura e eficaz (REEVES, 2016).

A EIP possibilita aprender “uns com os outros”, por meio do encontro no processo de ensino-aprendizado; aprender “uns sobre os outros”, quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes específicas de cada área profissional e aprender “entre si”, demonstrando a relevância da construção coletiva dentro do trabalho em equipe. Este tipo de formação favorece a troca de

conhecimentos, a comunicação eficaz e o trabalho em equipe, tornando os serviços mais eficientes e beneficiando os usuários (CHRIGUER, 2022).

A tendência dos profissionais de cada área trabalhar de forma isolada e independente das demais é expressada durante sua longa jornada de formação, sendo ela, também, isolada e circunscrita a sua própria área de atuação. À vista disso, a EIP contribui para a formação de profissionais de saúde preparados para uma atuação integrada em equipe, em que a colaboração e o reconhecimento da interdependência das áreas sobressaem frente à competição e à fragmentação das profissões (PEDUZZI, 2013).

Isto posto, reitera Chrighuer (2022) que o processo de formação se assume como passível de múltiplas direções, permitindo conflitos e possibilidade de negociação, atribuição de significados e de comprometimento comum com a integralidade da assistência. Nesse sentido, profissionais de saúde, professores e estudantes que perpassam pelos processos do aprender “uns com os outros”, aprender “uns sobre os outros” e aprender “entre si” nos distintos cenários de ensino e aprendizado, criam estratégias entre si para que todos permaneçam conectados com as suas identidades pessoais e suas identidades profissionais, indo de encontro com as linhas de falhas (CHRIGUER, 2022).

OBJETIVOS

O objetivo do estudo foi compreender o que é a Educação Interprofissional, seu papel na transformação e aplicação no processo de formação, construção e atuação profissional na área da saúde.

METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa de revisão narrativa, realizada por meio de levantamento bibliográfico de fontes no formato online, utilizando as bases de dados Scientific Electronic Library Online (SciELO), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e site da Organização Pan-americana de Saúde (OPAS). Foram

utilizados os seguintes descritores: interprofissionalidade, educação interprofissional, trabalho em equipe e identidade.

Como critérios para a inclusão dos artigos foi estabelecido texto completo em idioma português, sem definição temporal e que respondessem aos objetivos do presente trabalho. A busca de produções científicas acerca do tema do estudo ocorreu no período de março a junho de 2023, durante a realização das atividades acadêmicas oriundas da disciplina Educação Interprofissional em Saúde, inserida na organização curricular do Curso de Enfermagem de uma Instituição de Ensino Superior Comunitária (IESC) do Leste de Minas Gerais. Somaram 12 artigos selecionados, os quais foram submetidos à leitura, análise, síntese e classificação, considerando os parâmetros e critérios de inclusão e exclusão. Inicialmente, a busca literária foi realizada individualmente e, posteriormente, foram realizadas reuniões presenciais em grupo para discutir sobre os achados na literatura.

Por fim, as informações coletadas nos estudos foram organizadas, agrupadas e redigidas para a redação deste trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na EIP, pode-se encontrar dois níveis de identificação profissional: nível macro e nível micro. O nível macro refere-se ao reconhecimento legal da profissão, da percepção pública da profissão, seu status e competências reconhecidas pela sociedade. Já o nível micro consiste na designação das qualidades que uma pessoa deve possuir para ser um membro reconhecido de uma determinada profissão. Para os autores é lícito dizer que a identidade profissional significa como o indivíduo é socialmente reconhecido e como se relaciona com os outros no âmbito do trabalho, ou seja, é a maneira como os grupos de profissionais se identificam no trabalho com os pares, com os chefes e com outros grupos (DUBAR, 2006).

Contudo, existem alguns fatores que podem ameaçar a identidade profissional na prática interprofissional, como, as disputas no ambiente de trabalho, a ansiedade entre grupos, pouca clareza nas funções estabelecidas, o que pode causar ambiguidade e tensão. Além desses, outros fatores profissionais podem gerar linhas de falhas e, conseqüentemente, podem dividir um grupo em subgrupos com base em um ou mais atributos (LAU & MURNIGHAN, 1998).

Quando essas linhas são ativadas podem alimentar conflitos de relacionamento, disputas políticas internas e retenção de informações de outros subgrupos, prejudicando o desempenho e a satisfação, gerando resultados negativos na empresa e na assistência (BEZRUKOVA et al., 2009).

Há diversos gatilhos que podem ativar essas linhas de falha, tais como, o tratamento diferenciado, a diferença de valores, a assimilação, o insulto, a humilhação e o contato simples. Sendo assim, para minimizar esses gatilhos, é de fundamental importância que haja a discussão acerca do tribalismo das profissões ao falar sobre identidades profissionais. O tribalismo ocorre quando os membros de diferentes grupos profissionais têm expectativas variadas sobre a sua participação nos processos de trabalho com base em sua socialização profissional. Essas expectativas levam à tendência de que cada grupo profissional atue isoladamente, sem conexão com os demais grupos, gerando uma desordem sobre as linhas de responsabilidade (LAU & MURNIGHAN, 1998).

Tal fenômeno ocorre a partir da socialização e falta de colaboração durante o processo educacional, o que pode resultar no desenvolvimento de estereótipos negativos e percepções prematuras de outros profissionais de saúde no local de trabalho. O profissional de saúde pode julgar que a oferta das suas práticas de cuidado seja mais importante para o paciente do que a de outros profissionais, fato que ocorre devido à ausência do saber sobre as áreas de atuação dos outros profissionais abrangentes (NANCARROW, 2004).

Posto isso, é notório a existência de algumas implicações da clareza dos papéis dos profissionais diante das relações interprofissionais que podem causar ambiguidade e tensão, acarretando confusão sobre linhas de cuidados e responsabilidades, representando, assim, um risco para a identidade profissional. Entretanto, quando há sensibilização e reflexão sobre as linhas de falhas por parte dos líderes, pode-se minimizar as ameaças das identidades profissionais e os conflitos interprofissionais (NANCARROW, 2004).

CONCLUSÃO

À face do exposto, o desenvolvimento de uma prática colaborativa pode ser um desafio quando consideramos o processo social e histórico da construção das identidades profissionais, como a quebra de barreiras culturais e hierárquicas

entre diferentes profissões, ademais, reconhecer essas adversidades e dificuldades é um dos passos para a construção das relações colaborativas de trabalho.

Para que ocorra de maneira efetiva o trabalho interprofissional e colaborativo, é imprescindível reconhecer os fatores limitantes para a efetivação do mesmo e suas origens, sendo preciso identificar que o trabalho interprofissional possui conhecimentos e habilidades amplas, possibilitando que os indivíduos sejam capazes de gerar soluções ainda mais inovadoras, do que quando estão atuando de forma isolada.

Por meio deste estudo, foi possível identificar a notabilidade da construção interprofissional por meio da EIP, durante o processo de formação acadêmica e profissional; além de reconhecer cada indivíduo diante de suas particularidades sociais, culturais e crenças. A fim de que seja factível uma atuação colaborativa de forma a atingir uma atenção à saúde segura e eficaz, será necessário um reconhecimento individual de cada profissional que, mesmo compondo grupos distintos, tenha reconhecimento da própria identidade e a identidade do grupo.

REFERÊNCIAS

CHRIGUER, R. S. A experiência da Unifesp Baixada Santista na Educação Interprofissional. Medicina (Ribeirão Preto) [Internet]. 6 de julho de 2022 [citado 18 de março de 2023]; 55(2):e-195979. Disponível em: ><https://www.revistas.usp.br/rmrp/article/view/195979><. Acesso em: 13 de Março de 2023.

REEVES, Scott. Porque precisamos da educação interprofissional para um cuidado efetivo e seguro. Interface: Comunicação, Saúde, Educação, Botucatu, v. 20, n. 56, p. 185-197, jan./mar. 2016. Disponível em: ><https://bvsmms.saude.gov.br/educacao-interprofissional/><. Acesso em 20 de Junho de 2023.

PEDUZZI, M. et al.. Educação interprofissional: formação de profissionais de saúde para o trabalho em equipe com foco nos usuários. Revista da Escola de

Enfermagem da USP, v. 47, n. 4, p. 977–983, ago. 2013. Acesso em: <<https://doi.org/10.1590/S0080-623420130000400029>>. Acesso em: 20 de Junho de 2023.

DUBAR, C. A crise das identidades. A interpretação de uma mutação. Porto: Afrontamento, 2006. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2018/09/Livro-dubar_claude_a_crise_das_identidades.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2023.

LAU, D.C; MURNIGHAN, J. K. Demographic diversity and faultlines: The compositional dynamics of organizational groups. *Academy of management review*, v. 23, n. 2, p. 325-340, 1998. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/259377?origin=crossref>>. Acesso em: 20 jun. 2023.

BEZRUKOVA, K et al. Do workgroup faultlines help or hurt? A moderated model of faultlines, team identification, and group performance. *Organization Science*, v. 20, n. 1, p. 35-50, 2009. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/220521005_Do_Workgroup_Faultlines_Help_or_Hurt_A_Moderated_Model_of_Faultlines_Team_Identification_and_Group_Performance>. Acesso em: 20 jun. 2023.

NANCARROW, S. Dynamic role boundaries in intermediate care services. *Journal of Interprofessional Care*, v. 18, n. 2, p. 141-151, 2004. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/8503586_Dynamic_role_boundaries_in_intermediate_care>. Acesso em: 20 jun. 2023.