

DESATANDO OS NÓS DO TRABALHO EM EQUIPE

Untying the Knots in Teamwork

Ana Maria Zinsly Calmon e Neuza Marina Mauad

Resumo: Este artigo objetiva o relato de uma experiência com residentes e preceptores em Saúde da Família da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Discutem-se, ainda, conteúdos relevantes que surgiram na oficina, em relação ao trabalho em equipe.

Palavras-Chave: saúde da família; trabalho em equipe.

Summary: This article offers the story of an experiment with residents and mentors in Family Health of the Federal University of Juiz de Fora (UFJF). In addition, relevant content which came up in the workshop, with respect to teamwork, is discussed.

Key words: Family Health, Teamwork

Tudo começou com um convite

A Residência em Saúde da Família na UFJF teve início em maio de 2002, após aprovação e financiamento pelo Ministério da Saúde. Constituiu-se como um projeto das Faculdades de Medicina, Enfermagem, Serviço Social e do NATES (Núcleo de Assessoria, Treinamento e Estudos em Saúde da UFJF), em parceria com o SUS/Juiz de Fora, sendo essas as unidades responsáveis pela sua implantação e coordenação. Tem por característica ser multidisciplinar, visando a um trabalho interdisciplinar, no qual médicos, enfermeiros, assistentes sociais do SUS/JF e professores das unidades citadas atuam como preceptores dos residentes médicos, enfermeiros e assistentes sociais, compondo três equipes de saúde de três Unidades Básicas de Saúde.

Uma das necessidades demandadas pelos atores deste processo tem sido a de aprofundar a reflexão sobre o trabalho em equipe, visto que este tem sido um nó crítico destas e de outras Equipes de Saúde da Família. Neste sentido, as autoras receberam o convite para desenvolverem um trabalho de integração e reflexão com estas equipes. Com o convite aceito, partimos para o planejamento da oficina, com o objetivo de trabalhar as qualidades individuais com vistas ao trabalho em equipe.

Agora, juntos, mãos à obra...

Na manhã do dia 14 de dezembro de 2002, no Seminário da Floresta de Juiz de Fora, local aprazível - com muito verde e uma infra-estrutura que garante conforto e boa produção no trabalho, nos reunimos com o objetivo de pensarmos juntos sobre que qualidades e habilidades individuais são necessárias e precisam ser desenvolvidas para a execução do trabalho em equipe.

O grupo era formado por quatro professores da UFJF, sendo dois médicos, uma assistente social e um enfermeiro, preceptores acadêmicos do NATES, Faculdade de Medicina, Faculdade de Serviço Social e Faculdade de Enfermagem, respectivamente; três médicos, três assistentes sociais e três enfermeiros, preceptores do SUS/JF, e dezoito residentes, sendo seis de cada categoria, médicos, enfermeiros e assistentes sociais e duas facilitadoras, uma médica e outra psicóloga, relatoras desta experiência.

Trabalhar em equipe, como bem sabemos, requer “talentos especiais”, ainda mais quando a equipe ocupa-se – como é o nosso caso – com o indivíduo, a família e a comunidade; e isto implica que nossas atividades se realizem, especialmente, na relação com o outro e sejam mediadas, exclusivamente, por interações sociais. Essas interações acontecem em três dimensões: a *individual*, que abarca a esfera dos conhecimentos, sentimentos e crenças pessoais; a *situacional*, referente ao contexto específico de encontro dos membros da equipe entre si, com a presença ou a ausência de outras pessoas; e a dimensão *cultural*, resultante do complexo entrelaçamento de valores e normas do grupo (Del Prette & Del Prette, 2001). Este artigo quer ser a memória de nosso primeiro passo, na busca do desenvolvimento e reconhecimento das qualidades individuais necessárias para o trabalho em equipe, em todas as três dimensões acima mencionadas; e, também, um registro útil para outros grupos que queiram ocupar-se dessa problemática, o que justifica sua explicitação minuciosa.

Iniciamos a oficina convidando cada participante a falar seu nome e uma qualidade pessoal, que considerava importante para o trabalho em equipe. Entre os “talentos especiais”, foram mencionados: abertura, transparência, bom humor, saber ouvir, alegria, força, confiança, descontração, flexibilidade, amor, responsabilidade, esperança, disciplina, tolerância, diplomacia, organização, etc. Em seguida, o grupo escolheu e expressou, com um movimento, o seu nome, *Unidade na diversidade*, com os participantes em círculo, com as mãos unidas e elevadas.

Sugerimos, então, que os participantes formassem duplas, para juntos pintarem uma aquarela. Com música suave de fundo, mesas colocadas numa varanda e salão com vista para os jardins do seminário, estava preparado o clima para a criação. Foram dadas apenas orientações técnicas e informações básicas, tais como: lavar e secar adequadamente os pincéis antes de cada troca de cor, para não misturar as tintas; as cores primárias são suficientes para gerar todas as outras etc. Cada dupla, incluindo as facilitadoras da oficina, recebeu três recipientes com tinta (vermelho, amarelo e azul), vasilhas com água e panos secos para a limpeza, uma folha de cartolina branca e pincéis individuais.

A atividade sucedeu-se em três etapas: primeiro, os participantes pintaram por cerca de 15 minutos – tempo suficiente para esboçar o tema da pintura e definir algumas formas; em seguida, solicitamos que interrompessem a própria pintura e continuassem na do colega mais próximo (também, por cerca de 15 minutos); por último, retornaram e finalizaram a sua própria pintura. Concluída a tarefa, colocamos todas as pinturas lado a lado, no chão, e nos sentamos ao redor, formando um círculo. Cada participante foi convidado a expressar o que sentiu nas diferentes etapas do trabalho e na contemplação do mesmo. Colhemos as seguintes observações: *“O trabalho foi planejado a cada passo pela dupla; senti alegria por compartilhar a pintura”*; *“Não gostei de intervir no trabalho do outro. Senti receio de desrespeitar, de invadir o seu espaço”*; *“Me incomodou ver o outro intervindo no que eu havia começado”*; *“Achei ótimo mudar, comprometi o outro com o meu desenho, e assim foi mais fácil!”*; *“Aproveitamos a tinta derramada e criamos algo novo, foi bom!”*; *“Me incomodou quando trocou e mexeram no meu e também não gostei de mexer no da outra porque não sabia o que ela estava querendo, mas o resultado final foi bom”*; *“Não gostei quando mexeram no que eu estava fazendo e nem do resultado, porque ficou diferente do que eu queria”*; *“Não me incomodei de mexerem no meu, mas não gostei de fazer no do outro, preoquepei em seguir o contexto”*; *“ Senti que respeitaram minha idéia inicial”*; *“Adorei a mudança, virou alegria: pintamos serpentinas e confetes”*; *“O meu desenho foi enriquecido, me deu a impressão que sempre o trabalho pode ser melhorado”*; *“Não consegui continuar o tema e modifiquei. Mas fiquei inibida quando falaram que eu não tinha entendido, que não era um rio e sim o caminho”*; *“Me incomodei em mexer no desenho do outro, mas quando pensei ter entendido o que estava feito, gostei de intervir e do resultado”*; *“Gostei da liberdade de poder criar; se programar demais fica-se refém deste planejamento”*; *“Pensei que sou individualista no trabalho, mas a colega completou o*

meu desenho deixando-o bem melhor”; “Achei boa a experiência, mas não gostei da descontinuidade, queria terminar o que comecei”; “É mais fácil completar do que começar”; “Gostei de ter trocado de companheira porque tive, com a segunda, a cumplicidade para colocar o desenho do modo como eu queria”; “Fiquei ansiosa de mexer no trabalho do outro, não entendia nada; mas a outra colega ajudou”.

Por meio das etapas dessa atividade, buscamos possibilitar a emergência de sentimentos que facilitam ou dificultam o trabalho em equipe, tais como: partilhar espaços interpessoais; lidar com ausência de hierarquia; partilhar compromissos; enfrentar limites; resolver situações novas; fazer e receber críticas.

Essa atividade lúdica, de dialogar através das cores, gera uma mudança de registro de linguagem, que suaviza a vivência dos difíceis sentimentos que, freqüentemente, afloram nos relacionamentos. Os fatores desencadeantes de conflitos estão aqui presentes, porém revestidos com cores, e essa mudança de registro fornece um destaque que possibilita não somente uma melhor visualização da problemática, como também uma distância de segurança para tratarmos, por assim dizer, questões quentes, sem queimar ninguém.

Pudemos, através dos comentários e atitudes expressas pelos participantes, implicitamente constatar:

- 1) a importância do planejamento conjunto como elemento facilitador para a construção do trabalho em equipe, sem que esse seja rígido, a ponto de limitar a criatividade muitas vezes necessária para solução de problemas imprevistos;
- 2) a ajuda resultante das parcerias construídas sobre objetivos comuns, de forma não rígida;
- 3) a utilidade da participação de um terceiro ajudando na resolução de um desafio;
- 4) e, por último, a necessidade de saber fazer e receber críticas adequadamente.

A capacidade de lidar com críticas é uma habilidade difícil de ser exercitada, todavia, ela é de vital importância em um trabalho de equipe, pois, dependendo do tratamento que recebe, adequado ou não, a mesma crítica pode envenenar o grupo, ou fortalecê-lo e revitalizá-lo.

Por sua relevância, detivemo-nos um pouco mais nessa temática, levantando, junto ao grupo, as seguintes questões: Os conflitos derivados de relação de poder são explicitados no grupo, ou usamos outros interlocutores? Sou apenas o que sei de mim

mesmo, ou sou, também, o que os outros dizem de mim? Que contribuição o outro fornece para favorecer o meu auto-conhecimento?

Podemos verificar que a habilidade para fazer ou receber críticas depende de uma avaliação que se fundamenta, basicamente, em quatro critérios: a veracidade, a forma, a ocasião e o objetivo (Del Prette & Del Prette, 2001).

O critério da *veracidade* busca identificar se se trata de um fato objetivo, de algo que realmente aconteceu no modo descrito, ou de uma percepção subjetiva, ou seja, de uma interpretação que não corresponde ao fato. Se a crítica não corresponde a um fato objetivo, naturalmente devemos rejeitá-la; mas se é verdadeira, ainda que tenha sido feita de modo inadequado e inoportuno, pode ser parcialmente respondida, aceitando-se o seu conteúdo e esclarecendo-se o interlocutor quanto ao valor de considerar os demais aspectos. Também quando a crítica é injusta, isto é, quando quem a fez, por motivo de idade avançada, doença, ou equivalente, não tem compreensão sobre a situação, devemos buscar ignorá-la.

O critério da *forma* busca avaliar se a crítica foi feita de maneira apropriada; se foi comunicada diretamente à pessoa à qual é endereçada, ou se foi, primeiramente, comentada com terceiros; se o "tom de voz " empregado era fortemente emocional e desrespeitoso, etc..Como terceiro critério, está a *ocasião*, ou seja, o momento escolhido para fazê-la foi o melhor? Por último, o *objetivo* que motivou a crítica era orientado por uma tentativa de produzir uma mudança positiva ou tratava-se de um desabafo?

Para que as críticas sejam feitas de forma socialmente competente e construtiva, é necessário:

- 1) dirigir-se diretamente à pessoa, excluindo aquelas não diretamente envolvidas com a situação;
- 2) ter transparência nas relações interpessoais, para manter a saúde da equipe;
- 3) orientar-se ao comportamento e não à pessoa em si, explicitando: "o que você fez (assim,assim) não está correto", no lugar de: "você é uma pessoa má";
- 4) controlar a emoção excessiva, evitando o tom de desabafo;
- 5) adequar-se à situação e às condições do receptor, isto é, a crítica deve ser feita em particular e com o cuidado de não provocar excessivo desconforto (Del Prette & Del Prette, 2001).

Outra questão fundamental para o trabalho em equipe – especialmente para nós que trabalhamos com Saúde da Família – é a ética; justamente por isso, consideramos, acuradamente, essa questão com o grupo.

Conversamos não sobre ética médica – a qual, obviamente, temos por pressuposto – mas sobre ética em geral, buscando ampliar nossa compreensão sobre o tema, através de uma breve elaboração do conceito mesmo de ética. Iniciamos mencionando dois pontos que nos ajudam a visualizar melhor a distinção entre fato moral e ética.

Sabemos que, em todo relacionamento humano, está presente um fato moral. Na verdade, o fato moral é um fato corriqueiro e imediato à vida de todos os grupos humanos, pois não existe comunidade humana por mais primitiva que seja que não conheça regras e não distinga um bem de um mal. Portanto, em toda comunidade humana, está presente a moralidade.

Mas existem relações humanas assimétricas: onde um detém o saber e o outro não; um é forte e o outro é fraco; um tem o remédio e a terapia e o outro tem a doença e a dor; relações onde o outro está fragilizado. Nessas relações assimétricas, a moralidade é exigida de maneira especial. Por isso, os códigos morais que a humanidade conhece têm sempre a preocupação de proteger os mais fracos, como, por exemplo, no judaísmo, a lei da Torá protege a viúva e o órfão e, no islamismo, Zakat, a obrigação de dar esmolas. Mas ainda aqui continuamos, por assim dizer, na banalidade do fato moral.

Esse é um primeiro ponto: o fato moral é um fato corriqueiro, que todo povo tem - uma distinção entre o bem e o mal e uma moral que protege os mais fracos. Um segundo ponto, porém, é que a ética, como discurso da razão demonstrativa sobre o fato moral, é uma invenção grega; é uma criação de Sócrates, de Platão, de Aristóteles e dos estóicos (Perine, 1988).

A reflexão grega no campo ético surgiu como uma pesquisa sobre a natureza do bem moral, na busca de um princípio absoluto de conduta. Sua gênese encontra-se no contexto religioso das duas célebres formulações do santuário de Apolo, em Delfos: "nada em excesso" e "conhece-te a ti mesmo".

O termo “*ethos*” é uma transliteração de dois vocábulos gregos, que possuem grafia e significado diferentes: *ethos* (com *eta* inicial), referente a morada; e *ethos* (com *épsilon* inicial), referente a costume. A primeira acepção designa a morada do homem, o lugar de sua estada permanente e habitual, o abrigo protetor. Essa metáfora da morada indica que é a partir do *ethos* que o espaço do mundo torna-se habitável; ou seja, com o *ethos*, o mundo adquire um significado, um sentido humano e pode, assim, ser, para nós, morada e abrigo protetor. Se a natureza é o reino da necessidade, a convivência humana, o mundo humano é o reino da liberdade; e é a esse reino que o *ethos* procura dar um sentido, transformando o mundo em casa do homem.

A segunda acepção, que compreende *ethos* como costumes, diz respeito ao comportamento que resulta de um constante repetir-se dos mesmos atos. O *ethos*, nesse caso, denota uma constância no agir que se contrapõe ao desejo; é na repetição do fazer de uma determinada coisa que essa torna-se como que em uma segunda natureza do homem. De tanto repetir e se comportar de certa maneira por gerações, forma-se um *ethos*, torna-se uma disposição natural para agir de uma certa maneira..

O ser humano como pura natureza sem cultura não existe, e o elemento que forma o humano é exatamente o *ethos* que possibilita a convivência social. A ética é uma ciência desse *ethos*, tanto no primeiro sentido como nesse último, e a busca de construir um discurso demonstrativo racional sobre esse *ethos* é que recebe o nome de ética.

Aristóteles elaborou quatro tratados sobre ética, porém o mais completo, conhecido e estudado é o que leva o nome de seu filho, a *Ética a Nicômaco*. Nessa importante obra, Aristóteles indica que o objetivo da *Ética* é determinar qual é o *bem supremo* para as criaturas humanas.

E qual é esse bem supremo? Aristóteles não tem dúvidas: todos os homens, sem distinção, consideram que tal bem é a *eudaimonia*, ou seja, a felicidade. Portanto, a felicidade é o fim ao qual conscientemente tendemos todos nós. Mas o que é a felicidade? Para alguns, a felicidade consiste no prazer; para outros, na honra. A finalidade da vida humana realiza-se no fruir essa felicidade – especialmente, naquela que o grego considera a sua forma mais elevada: a contemplação.

A felicidade é uma atividade própria da alma. Devemos lembrar que, para Aristóteles, a alma se divide em três partes; duas irracionais e uma racional: a alma vegetativa (comum a todos os viventes), a alma sensitiva (comum a todos os animais) e a alma intelectual (que o ser humano possui por participação divina). Cada uma dessas partes tem uma atividade peculiar e cada uma tem uma peculiar virtude, uma excelência, excelências intelectuais e morais (Aristóteles, 1992).

Os verdadeiros bens do homem são, seguramente, seus bens espirituais e consistem na *virtude* da sua alma; é neles que está a felicidade. Aristóteles sabe que os bens materiais não podem dar a felicidade, mas, naturalmente, também reconhece que a ausência desses bens pode arruiná-la e comprometê-la.

E qual é o bem supremo realizável pelo homem? O bem do homem só poderá consistir na obra que lhe é peculiar, a qual ele e só ele pode realizar. Essa obra não pode ser o simples viver, dado que o viver é próprio de todos os seres vegetativos. Também não pode estar no sentir, dado que esse é comum também aos animais. A obra peculiar

do homem é a atividade da alma, segundo a razão. Essa é, pois, a "virtude", que o grego chamava *areté* (que, em uma tradução mais atualizada, é a perfeição, a excelência no fazer bem aquilo que se faz), e aqui deve ser buscada a felicidade (Reale, 1994).

Como já mencionamos, as virtudes éticas derivam em nós do hábito, no sentido de que, realizando atos justos, tornamo-nos justos, adquirimos a virtude da justiça, que, depois, permanece em nós de maneira estável, como um *habitus*, o qual, em seguida, nos fará realizar facilmente atos justos. A natureza da virtude ética está na sua exatidão, na sua perfeição, e, para se conseguir fazer bem aquilo que se faz, é necessário encontrar a maneira certa de fazê-lo. Aristóteles nos ensina que a virtude ética é, precisamente, o *meio justo*, exato, entre dois extremos opostos, dos quais um representa a falta, e o outro, o excesso. Essa justa atitude, essa precisão de equilíbrio é efeito da razão sobre a sensibilidade; e esse meio é estabelecido não em relação à coisa, mas em relação a nós. Por exemplo, a virtude da coragem é o "justo meio" entre os dois excessos: o da temeridade e o da covardia. A coragem é, pois, a *justa medida* imposta ao sentimento de medo que, privado do controle racional, pode degenerar, por falta, em covardia, e, por excesso, em descontrolada audácia (Aristóteles, 1992). Entre todas as virtudes éticas, a *justiça* é a mais importante. O sentido mais próprio da justiça consiste na justa medida com a qual repartimos os bens, as vantagens e os ganhos (ou os seus contrários).

E o que é que acompanha toda a nossa atividade e a aperfeiçoação? O *prazer*, responde Aristóteles, *o prazer que sentimos ao fazer bem o que queremos e sabemos fazer*.

Nós, médicos, enfermeiros, assistentes sociais e psicólogos, que vivenciamos cotidianamente relações assimétricas, onde o outro está fragilizado, temos, como já mencionamos, a nossa moralidade e a nossa ética exigidas de maneira especial. Mas temos, também, e isso é muito importante, a possibilidade de aprender de uma maneira especial, pois justamente nos momentos em que o sofrimento, a angústia e a morte colocam perante o homem que os verdadeiros valores não se encontram nos bens materiais, ocorre uma redefinição, uma busca de reais valores; nesse encontro, os profissionais de saúde podem aprender, humanizar-se mais profundamente e recuperar a sensibilidade e a capacidade de se admirar diante do mundo e do outro. Nesse sentido, o discurso ético tem o seu papel principal, no recuperar do humano, no redescobrir o valor do humano.

Após uma breve pausa para um café, sugerimos que os participantes realizassem uma "chuva de idéias" (técnica de dinâmica de grupo, que busca demonstrar a representação

social sobre algum tema: solicita-se que as pessoas vão dizendo o que vem primeiro em seu pensamento após alguma questão, no caso, a pergunta que segue), com o objetivo de evidenciar que a finalidade principal do melhor entrosamento da equipe visa ao trabalho com saúde da família. Partindo da pergunta: “Que qualidades e habilidades precisamos ter e desenvolver para trabalharmos com o indivíduo/família/comunidade, tendo como princípios a humanização da assistência e a atenção integral?”, foram indicados os seguintes talentos: *“capacidade de ouvir, transparência, diplomacia, bom humor, sacrifício, esperança, comunicação, envolvimento, acreditar nesta utopia, auto-crítica, auto-conhecimento, organização, disciplina, planejamento, reconhecimento dos próprios limites, conhecimento e competência, compromisso com a transformação, ética, criatividade, flexibilidade, objetivo comum, confiança, prazer, gostar do que faz, respeito ao outro, sensibilidade, união, disponibilidade, compreensão/empatia, responsabilidade, compromisso, paciência, respeito às diversidades, persistência.”*

Em seguida, buscamos criar condições para que os participantes avaliassem os próprios medos e expectativas, falassem sobre suas dificuldades em grupo, compreendendo, destarte, que medos e dificuldades não são exclusivos e sim compartilhados, além de se sensibilizarem para a necessidade de estabelecer metas realísticas. Assim, solicitamos que cada grupo se reunisse com os membros de sua equipe, para fazer um levantamento dos possíveis medos e expectativas que provavelmente o outro grupo vivenciava no trabalho em equipe. Foram entregues papel e lápis para anotações.

Completada a tarefa, reunimo-nos, novamente, em um grande círculo, para ouvir o relato de cada grupo. A facilitadora anotou em papel craft todas as expectativas (comparando as concordâncias e discordâncias), procedendo da mesma forma com os medos. Através dessa projeção de medos e expectativas, pudemos discutir a racionalidade e irracionalidade dos medos; o medo irracional como problema a superar; as expectativas realísticas e não realísticas; a expectativa como meta a ser planejada. Registramos:

Expectativas: *“de que aconteça uma prática diferenciada no PSF; de que se conquiste a credibilidade do conselho de saúde e da população; de se obter maior apoio dos gestores; de que ocorra o entrosamento necessário entre os participantes da equipe; de que, ao fim da residência, se atinja o esperado crescimento profissional; de que dê certo a busca da saúde como direito; de que seja um aprendizado interdisciplinar de todos; de que tenhamos reconhecimento profissional”..*

Medos: *“corporativismo; inseguranças quanto ao novo modelo de assistência; das dificuldades do trabalho conjunto com pessoas de idade, origem, e formações diferentes; preocupação em aceitar e fazer interferência no trabalho do outro; medo do novo; das dificuldades nas relações interpessoais geradas pela falta de comunicação, de transparência, de flexibilidade e humildade; de não se adaptar; da falta de respeito; do modelo hierárquico; de se expor; de reconhecer as próprias limitações; de perder espaço; de errar; de dividir os saberes; do não entendimento do nosso trabalho pela comunidade.*

Como problemas resultantes de falha no planejamento elencamos: *pouco conhecimento do trabalho do outro profissional; muita demanda para pouco tempo; pouca integração; falta de saber estabelecer prioridades; controle social; cooptação; dificuldade de participação que defenda os interesses da população; e o receio de que as expectativas não sejam cumpridas”.*

Entre outras dificuldades externas que interferem no trabalho das equipes foram, mencionadas: *“a incerteza quanto à continuidade do programa / bolsas, devido à mudança na administração; falta de respaldo em relação à política pública no município; falta de condições materiais para realizar o trabalho; falta de política de RH; falta de articulação intra e inter institucional e setorial”.*

Finalizamos ouvindo a avaliação feita pelo grupo sobre a importância de momentos como o que se processava, onde desvendam-se os problemas que precisam ser tratados, para o enriquecimento do trabalho em equipe. Como continuação da proposta trabalhada, sugerimos que cada equipe, no primeiro dia de volta ao trabalho, fizesse um cartaz, para afixar em sua sala, com as ações concretas e factíveis acordadas entre os membros, buscando, assim, iniciar a superação das dificuldades levantadas.

Valeu a pena!

A avaliação, ao final da oficina, demonstrou, para nós facilitadoras e para os demais participantes, que espaços como esse são de fundamental importância para vencer as resistências e superar as dificuldades de falar sobre os problemas e conflitos do nosso dia a dia, os quais, depois de compartilhados, transformam-se em matéria-prima da arte da comunicação e do relacionamento interpessoal.

O trabalho de equipe, na estratégia de Saúde da Família, se coloca como um desafio, na medida em que a formação dos profissionais de saúde, até então, não contempla essa abordagem e não prevê, durante a graduação, espaços de interlocução e de prática de

trabalho entre as profissões. Dessa forma, enquanto tais aspectos não são incorporados ao currículo das escolas da área da saúde, as capacitações, os cursos de especialização e as residências em Saúde da Família devem contemplar espaços para a reflexão das práticas de trabalho – verdadeiros laboratórios na criação dessa competência tão necessária ao novo modelo de assistência proposto pelo SUS, cuja concepção de saúde é a da *qualidade de vida*. O trabalho interdisciplinar só se tornará uma realidade quando as equipes de saúde conseguirem superar os limites das corporações, da prática de trabalho fragmentada devido aos saberes fragmentados, criando a cooperação e o compartilhar de saberes, na perspectiva da atenção humanizada e integral à saúde. É na humanização das relações de trabalho que isto se tornará possível.

A receptividade dos profissionais a abordagens como a relatada neste artigo é a principal prova de que a condição para esse desenvolvimento está dada. Resta aos gestores e coordenadores valorizarem e incorporarem esses espaços de reflexão, como de desenvolvimento e aprimoramento do trabalho em equipe.

Referências Bibliográficas

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1992. 238p.

DEL PRETTE, A. & DEL PRETTE Z.A. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. Petrópolis: Vozes, 2001. 231p.

PERINE, M. A dimensão ética do homem. **Síntese nova fase**. Belo Horizonte, n.43, p. 23-37, 1988.

REALE, G. **A Ética. História da filosofia antiga**. São Paulo: Loyola, v.II, p. 405-431, 1994.

VAZ, H.C. L. Fenomenologia do Ethos. Preliminares semânticos. **Escritos de Filosofia II; Ética e Cultura**. São Paulo: Loyola, p.11-78, 1988.

Ana Maria Zinsly Calmon, psicóloga, mestre em Ciência da Religião pela UFJF, mestre em Filosofia pela PUG, de Roma. Endereço: Rua Halfeld, 775, ap.702, Centro, Juiz de Fora - MG . CEP: 36010-000. E-mail: azinsly@acessa.com

Neuza Marina Mauad, médica, especialista em Saúde Pública pela ENSP/FIOCRUZ, mestre em Ciências Médicas pela PUC/RJ, da equipe do NATES/UFJF. Endereço: Campus da UFJF- Bairro: Martelos, CEP:36016-970. E-mail: neuza@nates.ufjf.br