

A experiência do estágio extra-curricular em uma instituição de saúde: uma visão diferenciada na Gestão Pública

Historicamente a educação tem se pautado por concepções pedagógicas que não tem dado conta da complexidade das relações que perpassam os processos de ensinar e de aprender, bem como de suas interfaces com o contexto social, econômico, político, histórico e cultural. Na mesma lógica, o ambiente de trabalho também reflete estas questões por não haver esta visão ampliada do contexto e das relações já consolidadas historicamente.

Dentro do contexto hospitalar, ainda há outras dificuldades que acabam, por sua vez, tornando os processos de ensino e de aprendizagem ainda mais complexos e 'truncados'. Isto se dá pela própria constituição do modelo hospitalar, por sua estrutura rígida que potencializa processos de trabalho fragmentados, mesmo existindo esforços no sentido de romper com este modelo.

Desde 2003, a direção do Grupo Hospitalar Conceição (GHC) vem fazendo inúmeras mudanças e transformações neste sentido. Percebe-se sua intencionalidade nas próprias diretrizes institucionais que no momento podemos destacar: a Democratização da Gestão – o protagonismo dos trabalhadores em saúde e da sociedade como fundamental e estruturante no modelo de gestão - e o Pólo de Formação e Pesquisa – comprometido com a formação de estudantes e profissionais, a especialização para o SUS, a pesquisa e produção de inovações nas diversas áreas da saúde.

Assim, baseada nesta perspectiva, é que a Gerência de Recursos Humanos, através da Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento (GTED), propõe-se à consolidação de uma ação estratégica junto aos estagiários extra-curriculares. O objetivo desta ação visa potencializar a área de ensino dentro da instituição, proporcionando aos estudantes uma possibilidade de aprendizado no ambiente de trabalho. Mesmo com as inúmeras dificuldades que se apresentam no nosso cotidiano, esta experiência é extremamente significativa para a instituição pelo fato de termos e podermos apostar no jovem estudante.

Ao estudante que se propõe fazer parte da instituição “GHC” há oportunidades de aprendizagem diversas: integração, cursos, eventos, atividades de formação. Contudo, existem dificuldades que são percebidas em relação à inserção e ao desenvolvimento do estagiário de Ensino Médio, Técnico e Superior, dentro do GHC. Desta maneira, a GTED propõem-se, a acompanhá-los, possibilitando um processo de educação, inclusiva, crítica e cidadã por meio de registros, conversas, escutas de seu processo de trabalho e educação.

A Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento sempre teve uma preocupação pedagógica com o acompanhamento dos estagiários, tendo em vista as diversas dificuldades de inserção, acesso e permanência do estagiário na instituição. As dificuldades de inserção expressam-se principalmente na mudança cultural para os ingressantes no GHC; geralmente são adolescentes, que estão tendo a primeira oportunidade no mundo do trabalho e precisam ser inseridos em um contexto laboral, com normas prestabelecidas, acordos firmados e relações a construir. Já as questões referentes ao acesso e permanência encontram-se relacionadas diretamente à prática educativa, no aprender-agir do estagiário a partir do ensinar-realizar do trabalhador efetivo.

Além disso, há a preocupação com o jovem estudante em sentido integral, seja com a orientação na promoção das escolhas profissionais futuras, voltadas para o mundo do trabalho; ou com o acolhimento deste sujeito incentivando seu desenvolvimento enquanto pessoa.

A partir deste histórico e das preocupações expostas, foi criado, em março de 2009, o Grupo de Acompanhamento dos Estagiários do GHC que se constitui como uma equipe de referência para o acompanhamento dos estagiários ao longo de seu estágio na instituição. Este Grupo é formado, atualmente, por uma Técnica em Educação e uma estagiária de Psicologia e propõe, através de espaços coletivos e individuais de discussões e escuta, promover uma aproximação com os estagiários para o estabelecimento de vínculo que incentive o diálogo, para que assim possam expressar suas dificuldades e potencialidades em relação aos enfrentamentos do cotidiano de trabalho.

Como metodologia adotada, os estagiários são convidados a participar das Oficinas de Acompanhamento após seu ingresso na instituição, 30 dias após o início das suas atividades.

Anterior à realização de cada oficina, busca-se na lista de ingressos os estagiários para, obtendo informações sobre suas respectivas unidades, gerências, setores, cargos e horários de trabalho, traçar um perfil dos indivíduos e, assim, do grupo que estará presente.

A partir das informações obtidas na lista de ingressos, determina-se dia e horário de participação no acompanhamento para cada estagiário e se redige memorandos para as gerências solicitando a liberação dos mesmos. Os estagiários são convidados para horários dentro do seu turno de trabalho, com possibilidade de optar por outro dia/horário se necessário. São oferecidas opções de horário – geralmente quatro alternativas de datas e horários por mês. Aos estagiários sem turno fixo de trabalho são oferecidas todas as opções de dias e horários de acompanhamento. Estes memorandos são enviados com, pelo menos, duas semanas de antecedência à realização das Oficinas.

As oficinas contam com uma média de 10 participantes por encontro, com duração aproximada de duas horas a quais são divididas em duas etapas. Na primeira etapa os estagiários se apresentam e contam suas experiências de trabalho anteriores – caso haja -, falam ao grupo sobre sua inserção na instituição, o trabalho que atualmente realizam, comentam as facilidades e dificuldades encontradas e as expectativas futuras. Já a segunda etapa consiste na aplicação de um questionário semi-estruturado chamado “Oficina de Acompanhamento dos Estagiários”, que inclui cinco questões a respeito do período inicial dos estagiários na instituição, focalizando as dificuldades e facilidades encontradas tanto na sua inserção laboral, quanto na sua integração com a equipe. As questões apontam para satisfações e insatisfações em ser estagiário do Grupo Hospitalar Conceição (GHC), considerações sobre a integração do estagiário em seu grupo de trabalho com colegas e chefia e propõe pensar em sugestões e alternativas para o que deve ser melhorado.

Entretanto, as Oficinas de Acompanhamento de Estagiários não são a única maneira de acompanhamento deste público, buscas ativas são realizadas, há uma

pessoa referência na GTED para o acompanhamento individualizado - quando necessário -, conversas com gestores sobre o fazer e a aprendizagem são uma constante.

Como resultado deste processo de acompanhamento, são construídos relatórios mensais que apresentam a cada gerência do GHC as sugestões providas dos questionários respondidos, bem como as dificuldades e facilidades encontradas pelos estagiários. Por meio de seu fazer e destes levantamentos, a equipe responsável pelo Acompanhamento de Estagiários no GHC pode realizar algumas constatações importantes, como podemos destacar: a linguagem e a postura dos estagiários; as dificuldades sociais e econômicas que acabam refletindo significativamente no processo de trabalho; agravos de saúde mental que são constatados e trazidos no acompanhamento; adolescentes gestantes; problemas de drogadição, inclusive trabalhando sob o efeito de substâncias psicoativas; dificuldades cognitivas para o aprendizado, o que pode estar relacionado ao contexto de vida e a própria etapa do desenvolvimento; dificuldades em aceitar limites e, conseqüentemente, cumprir com as regras pertinentes ao trabalho; preconceitos em relação à sexualidade dos estagiários, obesidade e raça/cor; e dificuldades dos gestores em acompanhar as atividades desenvolvidas pelos estagiários e de proporcionar um ambiente de aprendizagem.

Sendo assim, ressalta-se a importância deste espaço de acompanhamento, o qual está contribuindo para a construção de soluções e impasses dentro das equipes de trabalho. A reflexão coletiva das práticas do trabalho e a melhoria das relações inter pessoais entre os trabalhadores da instituição e os estagiários e, também, entre os estagiários e os usuários, acabam incentivando, desta forma, um processo de mudanças e rupturas culturais para um processo mais humanizado e coerente com os princípios do Sistema Único de Saúde.