

**Cuidando do cuidador no ambiente de trabalho:  
uma proposta de ação**

*Taking care of the caregiver in the working setting: an action proposal*

*Cuidando del cuidador en el ambiente de trabajo: una propuesta de acción*

**Samanta Reikdal Oliniski**

*Enfermeira. Mestranda em Enfermagem pela  
Universidade Federal do Paraná.  
Bolsista da CAPES. Membro do  
Núcleo de Estudos, Pesquisa e Extensão  
em Cuidado Humano de Enfermagem  
– NEPECHE.*

**Maria Ribeiro Lacerda**

*Enfermeira. Doutora em Filosofia de  
Enfermagem. Professora Adjunto da  
UFPR. Vice-coordenadora do  
NEPECHE.*

*Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Universidade Federal do Paraná.*

**RESUMO**

Este é um relato de experiência que teve por objetivos estimular a sensibilização da equipe de enfermagem para o cuidado de si e desenvolver dentro do ambiente de trabalho ações que o promovessem. O referencial teórico adotado seguiu os pressupostos de Watson. Os sujeitos foram duas equipes de enfermagem que atuavam em unidades de terapia intensiva, nas quais foram realizadas diferentes atividades tais como alongamentos, dinâmicas e atividades de relaxamento. Obteve-se uma resposta positiva dos grupos que se sentiram cuidados, valorizados e puderam se conhecer melhor e praticar ações de cuidado para consigo mesmo. Deste modo, as ações e interações desenvolvidas estimularam e propiciaram o cuidado de si dentro e fora do ambiente de trabalho, e também despertaram para a importância deste cuidado em suas práticas de trabalho.

**Descritores:** Equipe de Enfermagem; Ambiente de Trabalho; Modelos de Enfermagem

**ABSTRACT**

*This is an experience report that aimed to stimulate the sensitiveness of a nursing team towards their self care and to develop on the working environment actions to promote it. The theoretical framework adopted followed the assumptions of Watson. The subjects were two nursing teams who work in intensive care unities in which different activities were made such as stretching, dynamics and relaxing activities. It obtained a positive answer from the groups which experienced the feeling of been taken care of and valued and could know themselves better and practice some actions of care towards their self. In this way, the performed actions and interactions could stimulate and propitiate the self care inside and outside of the working environment and could also make them aware to the importance of this kind of care in their working practices.*

**Descriptors:** Nursing team; Working environment; Models, Nursing

**RESUMEN**

*Este es un relato de experiencia que tuvo por objetivos estimular la sensibilización del equipo de enfermería para el cuidado de si y desarrollar dentro del ambiente de trabajo acciones que lo promoviesen. El referencial teórico adoptado siguió los presupuestos de Watson. Los sujetos fueron dos equipos de enfermería que actuaban en unidades de terapia intensiva, en las cuales fueron realizadas diferentes actividades tales como estiramientos, dinámicas y actividades de relajamiento. Se obtuvo una respuesta positiva de los grupos, que se sintieron cuidados, valorizados y pudieron conocerse mejor y practicar acciones de cuidado para consigo mismo. De este modo, las acciones e interacciones desarrolladas estimularon y propiciaron el cuidado de si dentro y fuera del ambiente de trabajo, y también despertaron para la importancia de este cuidado en sus prácticas de trabajo.*

**Descritores:** Grupo de Enfermería; Ambiente de Trabajo; Modelos de Enfermería

*Oliniski SR, Lacerda MR. Cuidando do cuidador no ambiente de trabalho: uma proposta de ação. Rev Bras Enferm 2006 jan-fev; 59(1): 100-4.*

**1. INTRODUÇÃO**

O cuidador enfrenta diversas situações e fatores no ambiente de trabalho que afetam a sua integridade física, psíquica e emocional. Alguns dos causadores de estresse, conforme apontado por Coutrin, Freua e Guimarães<sup>(1)</sup>, são os altos níveis de poluições sonoras, visuais e do ar ambiente, a falta de lazer, o espaço físico inadequado e a instabilidade no emprego.

Hoga<sup>(2)</sup> ao realizar entrevistas com enfermeiras atuantes em diversas áreas da enfermagem, organizou uma categorização das principais causas que afetam o bem-estar do cuidador, a saber: enfrentamento de situações adversas e inesperadas; vivência do cotidiano em uma Unidade de Terapia Intensiva; relacionamento interpessoal com familiares; relacionamento interpessoal com os demais membros da equipe profissional; condições sócio-econômicas e conflitos gerais. No entanto, conta-se também no ambiente de trabalho com a rotina repetitiva, situações de risco vida, processo de morte e morrer, e ainda o sofrimento e dor do outro, entre outros.

Estas experiências somadas à agitação da vida cotidiana levam o cuidador a buscar mecanismos de defesa ou enfrentamento para suportar a mobilização interna ao qual são submetidos, o que se traduz por desinteresse pelo outro, agir mecanizado, não percepção do outro como ser humano, desvalorização do cuidado e de si como pessoa e profissional. Deste modo, os ambientes de trabalho da forma como estão estruturados atualmente não favorecem o cuidado de si dos cuidadores, ao contrário, são locais naturalmente mobilizadores de emoções, sentimentos e estresse.

Por essas razões, alguns autores têm apontado a necessidade das instituições de saúde proporcionarem ambientes de cuidado aos cuidadores. Afinal, a realização de ações que incentivem o cuidado de si do cuidador no ambiente de trabalho, certamente promoverá o bem-estar do cuidador e a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

Jesus et al<sup>(3)</sup> sugerem um suporte institucional que possibilite uma política de Recursos Humanos que contemple a saúde do trabalhador em sua totalidade, enfocando a qualidade de vida e o cuidado dos cuidadores no contexto existencial e no contexto do trabalho. Afirmam que "as instituições de saúde e os gerentes de serviços precisam abrir espaços para que os trabalhadores exercitem a prática do autocuidado e as relações interpessoais no âmbito da equipe".

Neves<sup>(4)</sup> transpõe a visão de Watson para o contexto de trabalho e propõe a criação de um ambiente de cuidado que tenha uma *alma*, ou seja, um ambiente no qual os valores morais e a atitude ética favoreçam a preservação da dignidade, respeito e solidariedade entre os cuidadores.

De acordo com a autora<sup>(4)</sup>, "é preciso criar um ambiente favorável que seja afetuoso, caloroso, atencioso, amoroso e que propicie crescimento, alívio, segurança, proteção, bem-estar, ou seja, um ambiente no qual a pessoa experiencie o cuidado humano", evitando que "a inércia, o desespero, o desamparo e o sofrimento sejam os companheiros de caminhada no mundo do trabalho".

Tendo em vista essas considerações, realizou-se este estudo com os seguintes objetivos: estimular a sensibilização da equipe de enfermagem para o cuidado de si e desenvolver dentro do ambiente de trabalho ações que promovessem o cuidado de si e o cuidado do outro.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Tendo em vista a abordagem adotada no desenvolvimento deste estudo, optou-se por utilizar alguns pressupostos da teórica de enfermagem Jean Watson como fios condutores, uma vez que estes propõem a valorização e retomada do cuidado humano, apresentam uma visão ampla acerca do cuidado e de suas diferentes dimensões e consideram também em suas proposições os cuidadores.

Watson<sup>(5,6)</sup> baseia a sua teoria em fundamentos humanísticos, propondo que a Enfermagem retome a sua essência: o cuidado, visto como ciência, filosofia, ética e ideal moral. Para ela, o cuidado, *healing*, é entendido no sentido de recomposição, reestruturação da saúde, da pessoa, da mente, do corpo e da alma numa unicidade, e não no sentido de cura.

Um dos componentes de sua teoria é o Processo Clínico Caritas. Este ainda é composto por dez fatores de cuidados, dos quais três foram selecionados para serem utilizados no desenvolvimento deste estudo: formação de um sistema de valores humanista-altruísta; cultivo da sensibilidade para consigo e com os outros; e provisão de um ambiente de apoio, proteção e correção física, mental, societária e espiritual.

### Formação de um sistema de valores humanista-altruísta

Para Watson<sup>(6)</sup> o cuidado é baseado em um conjunto de valores humanos universais, como a bondade, o interesse e o amor por si e pelos outros. Tais valores emergem de seu comprometimento e da

satisfação em ajudar o outro. O profissional de enfermagem, ao possuir um sistema de valores humanista-altruísta, é capaz de se autoconhecer e avaliar, e conseqüentemente de crescer e se transformar.

### Cultivo da sensibilidade para consigo e com os outros

Watson<sup>(6)</sup> enfatiza a necessidade de experienciar emoções e sentimentos nas relações de cuidado, dizendo que para haver uma verdadeira interação se faz necessário agir de modo sensível. A presença da sensibilidade em uma interação transcende o mundo físico e material, para penetrar no mundo emocional e subjetivo da pessoa.

Ao procurar aumentar sua sensibilidade, as enfermeiras, segundo Watson<sup>(6)</sup> tornam-se mais autênticas. O tornar-se autêntica conduz ao autocrescimento e à auto-realização, tanto para si como para com aqueles com quem interage.

### Provisão de um ambiente de apoio, proteção e correção física, mental, societária e espiritual

Segundo Watson<sup>(6)</sup> existem diversas variáveis externas e internas que afetam a vida e o bem-estar das pessoas. Estas agem de forma interdependente e devem ser consideradas no cotidiano do cuidado de enfermagem, pois afetam igualmente a saúde e a doença. Entre as variáveis externas, destaca os fatores físicos, de segurança e ambientais; e entre as internas estão as atividades mentais, espirituais e culturais.

A criação deste ambiente no trabalho possibilita a reconstrução em todos os níveis e potencializa a totalidade, beleza, conforto, dignidade e paz em um ambiente sutil de energia e consciência.

## 3. METODOLOGIA

Este estudo consiste em um relato de experiência, fruto de um trabalho de conclusão de curso da Universidade Federal do Paraná realizado pela primeira autora e orientado pela segunda<sup>(7)</sup>.

A opção metodológica pelo relato de experiência deveu-se ao fato de participar e interferir no processo de cuidado de si da equipe de enfermagem como membro ativo e coordenador das atividades. Tendo em vista que a maior intenção era a de promover, no ambiente de trabalho, atividades que proporcionassem o cuidado de si, ao invés de observar, questionar ou investigar.

Os locais selecionados para o desenvolvimento deste estudo foram duas unidades de terapia intensiva pediátricas (UTI's) pertencentes a um hospital de grande porte de Curitiba. A escolha desses locais se deu, principalmente, por causarem um elevado grau de estresse e desgaste nos cuidadores.

O período no qual as atividades foram realizadas compreendeu de setembro a dezembro de 2003, e janeiro de 2004, abrangendo ao todo dezesseis semanas. A média de realização era de duas atividades por semana, mas com variação de uma a quatro atividades por semana. Esta variação deveu-se principalmente à disponibilidade dos funcionários para realizar tais atividades, pois por se tratar de um serviço de alta complexidade, houve dias em que não foi possível desenvolvê-las devido às condições locais.

Os horários em que as atividades foram realizadas também variaram, acontecendo no início, meio e término do plantão; no entanto, o horário em que o maior número de atividades ocorreu foi no meio do plantão em torno das dez horas.

Os sujeitos deste estudo foram os membros da equipe de enfermagem: enfermeiras, técnicos e auxiliares de enfermagem. O número de funcionários de cada uma das UTI's era de quinze pessoas, e a participação delas nas atividades ficou aproximadamente entre 80 a 95%. Destaca-se que alguns funcionários não participaram das atividades porque no momento em que foram realizadas, necessitaram prestar algum cuidado ao cliente, ou o estado do cliente era grave não

permitindo a ausência do cuidador. Houve ainda, em alguns momentos, funcionários que não se interessaram pela atividade proposta; portanto, não a realizaram.

Foram realizadas ao todo quinze atividades diferentes com cada equipe. A grande maioria destas atividades foi realizada dentro das UTI's, com exceção de duas que foram realizadas na sala de descanso dos funcionários.

Considerando que o cuidado de si é uma atitude e ação pessoal que depende das crenças, valores e objetivos que se tem, as formas utilizadas para promover ou realizar o cuidado de si podem ser as mais variadas possíveis. Assim, procurou-se desenvolver diferentes atividades de simples execução, nestes ambientes de trabalho, com duração aproximada de quinze minutos.

#### 4. DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES REALIZADAS

Descreve-se neste momento, de maneira sucinta, cada uma das atividades realizadas no estudo e as impressões obtidas, visando propiciar a outros profissionais alguns subsídios para que possam também desenvolver em seu ambiente de trabalho ações de cuidado de si.

##### Alongamento

O alongamento foi a primeira atividade realizada com as equipes. Consistia em uma série de dez a quinze exercícios para pescoço, braços, pernas, costas e quadril, que tinha como objetivo promover o cuidado de si através do cuidado com o corpo. Essa série foi criada pela primeira autora em parceria com uma colega, tendo por base referências bibliográficas e orientações de profissionais de educação física. Foram realizados, ao todo, treze alongamentos com cada uma das equipes.

No início, era difícil fazer com que todos deixassem suas tarefas e participassem. Demorava em torno de quinze minutos até todos se reunirem em uma das salas. Sentiam-se um pouco envergonhados com a presença dos demais membros da equipe multidisciplinar, e pensavam que estes iriam falar que não estavam trabalhando. Ao longo das semanas, reunir o grupo não consistia mais em uma tarefa tão difícil e demorada, apesar de sempre contar com alguma resistência.

Na medida em que esta atividade era desenvolvida, deixava-se sua execução sob a responsabilidade do grupo, buscando solicitar deste o próximo exercício a ser realizado para que pudessem inserir novos exercícios na série e também memorizar a seqüência. Em alguns momentos, a coordenação da atividade ficava a cargo de um funcionário ou do grupo todo.

##### Leitura de Pensamentos

Esse momento, baseava-se na leitura de pensamentos ou frases filosóficas trazidas pelos pesquisadores ou pelo grupo, e posterior reflexão sobre o que as palavras representavam ou traziam de relevante. O objetivo era realizar um momento de reflexão sobre si mesmo e sobre seu modo de ação.

Ao todo foram realizadas quatro leituras. Dois textos foram levados pelos pesquisadores, um obtido no próprio local, e outro levado por uma funcionária. As reflexões ocorriam naturalmente após as leituras. As pessoas avaliavam o que haviam compreendido, comentavam algumas situações semelhantes que passaram ou que a leitura lhe remetia a pensar, falavam palavras positivas e de encorajamento.

##### Dinâmica Feitiço

Nesta atividade, cada participante deveria escrever um "feitiço" para o colega do lado, os papéis eram trocados e o feitiço retornava ao feiteiro que então fazia o que havia desejado ao colega. Essa atividade visava promover a descontração e relaxamento do grupo.

Durante essa atividade, realizou-se também um levantamento sobre o ambiente de trabalho sob a ótica dos profissionais, na qual os

participantes responderam as seguintes indagações: Como você gostaria que fosse o seu ambiente de trabalho?; O que você pode fazer para que o ambiente de trabalho fique como você o imagina? Qual a sua contribuição?; e O que você sugere de atividade para desenvolvermos durante a semana?

Esta atividade mobilizou os participantes que ficaram ansiosos e curiosos para observarem o colega realizando o "feitiço", ficando, porém constrangidos ao terem que realizar o próprio castigo. Os "feitiços" foram bastante variados; teve, por exemplo, dança da garrafa, massagem, abraço, oração para afastar a bruxa, canto, recitação de um poema, dança de uma valsa, imitação de um gato manhoso, entre outros.

Esta atividade proporcionou descontração e também permitiu que os participantes conhecessem alguns aspectos desconhecidos dos colegas, bem como facilitou o levantamento sobre o ambiente trabalho, pois as pessoas se sentiram mais livres para expressar o que pensavam por não ser algo formal. A não identificação dos respondentes nas fichas de levantamento e o recolhimento das mesmas em uma caixa foram realizados com o mesmo intuito.

As respostas foram posteriormente analisadas com o grupo na atividade Júri simulado e também serviram de base para o planejamento e desenvolvimento das atividades subsequentes.

##### Conhecendo-nos

Nesta atividade, cada participante deveria escolher uma figura ou fazer um desenho que o representasse e escrever três características pessoais. À medida que cada participante se apresentava, era solicitado que algum colega acrescentasse ou comentasse algo sobre a personalidade do outro. O objetivo era conhecer melhor as características pessoais e de personalidade do grupo.

O uso de recortes como objeto intermediário foi interessante, pois além de permitir uma identificação da imagem com a pessoa, possibilitou a revelação de outras particularidades não apontadas nas descrições escritas, bem como uma auto-reflexão sobre as características de cada um.

Os comentários tecidos pelos colegas foram enriquecedores, uma vez que permitiram que as pessoas pudessem perceber como são vistas pelos colegas e então analisassem suas atitudes.

##### Júri Simulado

Com o objetivo de verificar como os funcionários estavam percebendo o ambiente de trabalho e suas relações e, também, de buscar junto ao grupo soluções para os problemas levantados, realizou-se um júri simulado.

O grupo foi dividido em promotoria e defesa. A promotoria deveria apontar como gostaria que fosse o ambiente de trabalho e procurar os motivos que levaram o ambiente a não ser como o desejado. Enquanto a defesa analisaria se as ações ou atitudes sugeridas resolveriam os problemas. O réu, portanto, eram as condições de trabalho, e o veredito final ficou por conta do grupo todo, que julgou e apresentou as conclusões a que chegaram.

Essa atividade exigiu enorme reflexão e compreensão das condições apresentadas nas unidades. No decorrer da atividade, a discussão tomou tamanho vulto, tornando difícil a coordenação do grupo, pois questionaram os salários, representação e valorização profissional, questões políticas e organizacionais, entre outros. Procurou-se, em conjunto, encontrar soluções para as questões levantadas, mas ao invés de encerrar o assunto discutido, mais colocações eram feitas. Enfim, foi um momento de desabafo para o grupo.

Porém, surgiram sugestões interessantes para o ambiente de trabalho, como: organizar grupos para discutir as condições de trabalho, conhecer melhor a equipe e encontrar soluções para as questões discutidas; aprimorar serviço de psicologia para os funcionários; instalar música ambiente no refeitório, entre outras.

##### Relaxamento e visualização

A atividade de relaxamento e visualização buscava promover o alívio

das tensões. Os participantes deveriam sentar-se confortavelmente em cadeiras, soltar os braços e pernas, relaxar e respirar profundamente. A seguir, solicitava-se a escolha de um local (praia ou montanha) que gostariam de visualizar e conduzia-se a visualização escolhida.

A forma como esta atividade aconteceu foi diferente em cada uma das unidades. Em um dos locais foi mais difícil reunir o grupo e acomodá-lo na sala. A atividade foi interrompida diversas vezes por outros membros da equipe multiprofissional, tornando impossível a concentração, relaxamento e visualização da paisagem, o que fez com que a atividade não alcançasse o nível desejado.

Já na outra UTI, ao contrário, foi possível desenvolver plenamente a atividade. Os participantes conseguiram relaxar e visualizar a paisagem proposta. Após a visualização, comentaram como estavam antes de iniciar, como se sentiram durante e após a atividade. A avaliação foi bastante positiva, pois conseguiram relaxar e deixar seu campo energético mais livre e tranqüilo. Comentaram ainda que deveriam realizar este tipo de atividade mais vezes na unidade, principalmente após momentos de elevada tensão e estresse.

### **Massagem**

Outra atividade desenvolvida foi a massagem. Para sua realização o grupo foi dividido em duplas e, ao som da música, um colega fazia massagem nos ombros do outro por aproximadamente três minutos, invertendo-se posteriormente as posições.

Esta atividade contou com uma grande participação e interação entre os funcionários. Eles gostaram da proposta e comentaram que ela auxiliou no relaxamento e alívio das tensões experienciadas. Apesar de levar pouco tempo para desenvolvê-la, os resultados obtidos nesta atividade foram bastante significativos.

### **Batata-quente**

Esta vivência foi realizada com os seguintes objetivos: conhecer o conceito de cuidado da equipe; identificar as formas e instrumentos utilizados para cuidar, bem como as pessoas que são alvo desse cuidado; verificar se realizavam o cuidado de si e de que maneira; e avaliar se atividades realizadas estão contribuindo para o cuidado de si da equipe.

O procedimento realizado consistia na passagem de uma bolinha de borracha de uma participante a outro, ao som da música. No momento em que esta parasse, quem estava com a bolinha deveria responder uma das seguintes perguntas: O que é cuidado para você?, De quem você cuida?,

Como você cuida?, Você se cuida? Como?, As atividades estão auxiliando no cuidado de si?

Na questão sobre de quem cuidavam, as respostas obtidas foram: de familiares, de si, de clientes e de amigos. Nesta questão, apesar de a própria pessoa citar-se, a resposta apareceu depois de clientes ou de familiares. Com este questionamento, houve a reflexão dos grupos de que deveriam cuidar de si mesmos em primeiro lugar, para poder então cuidar do outro. No entanto, o que faziam era o inverso, cuidam de si mesmos por último, isto quando o fazem. Isto mostra que aos poucos os grupos estavam percebendo a necessidade e a importância de cuidar de si e de modificarem suas atitudes a este respeito.

Ao serem questionados diretamente, se cuidavam de si e de que modo, a primeira resposta foi que sim, cuidavam-se; depois, refletiram e disseram que só às vezes cuidavam de si. Os modos utilizados para este cuidado ficaram relacionados principalmente ao corpo e à saúde física.

### **Balaio da Benção**

Esta atividade foi baseada na proposta apresentada por Watson durante um encontro internacional de enfermagem realizado no Brasil em novembro de 2003. Nesta, cada pessoa deveria escrever em um

pedaço de papel o nome de uma ou mais pessoas que gostaria de abençoar. Os papéis eram depositados em uma caixa, e então o grupo mentalizava pensamentos positivos, boas energias e sentimentos àquele(s) pessoa(s).

A forma como foi a atividade foi realizada, deu-se de modo diferente em cada uma das unidades. Enquanto em uma UTI a maioria colocou o nome de uma única pessoa, na maior parte das vezes ela mesma, na outra, quase de maneira unânime, o nome de toda equipe foi colocado. Um fato interessante foi que em ambos os locais os participantes quiseram incluir, na benção, seus familiares e os clientes internados.

### **4.1 Primeira Avaliação das Atividades Realizadas**

Com o intuito de analisar a visão do grupo acerca das atividades desenvolvidas, solicitou-se que fizessem, em um lado da folha, uma avaliação de como estavam se sentindo antes de iniciar as atividades, e do outro lado, como estavam se sentindo naquele momento. Poderiam para tal, utilizar desenhos, músicas, poemas, frases ou símbolos. Após terminar sua avaliação, cada um deveria apresentá-la ao grupo e comentar seu significado.

A maioria dos participantes utilizou as cores e desenhos para simbolizar sua avaliação. Desta forma consideraram que antes estavam tristes, cansados, estressados, ansiosos, nervosos, desanimados, vivendo uma rotina repetitiva. Simbolizaram esses sentimentos com cores escuras, raios, tempo brusco, caretas tristes, etc. Avaliaram que depois das atividades se sentiam mais dispostos, satisfeitos, alegres, relaxados, tranqüilos; representando esses sentimentos com cores claras e vibrantes, caretas alegres, sol, flores, entre outros.

Dentre os comentários tecidos, alguns quiseram expor que, às vezes, não podiam realizar a atividade, ou que as situações apresentadas na unidade, no momento, não permitiam que as mesmas fossem desenvolvidas. Além disso, consideraram que seria melhor realizar as atividades fora da UTI, em um local mais calmo, com menos barulho e estresse, onde pudessem ficar mais à vontade.

### **Reflexão**

A reflexão consistiu de uma retrospectiva das atividades realizadas e posterior reflexão sobre objetivos pessoais e coletivos que desejavam alcançar, para que tivessem noção do quanto já haviam caminhado e de quanto poderiam ainda, alcançar.

Ao traçar os objetivos e aprazá-los, pôde-se refletir sobre como estava a relação entre o que queriam realizar e sua determinação em alcançá-los. Procurou-se demonstrar a necessidade de se ter objetivos na vida e a importância de buscar realizá-los, bem como salientar a idéia de que as mudanças devem acontecer primeiro na própria pessoa para depois ocorrer na coletividade. Desta forma, cada pessoa se torna responsável pela sua vida, ações e atitudes, pelo que faz ou deixa de fazer.

### **Dança dos Anos 60**

Esta atividade visava promover a descontração e relaxamento. Assim, o coordenador iniciava alguns movimentos de acordo com o ritmo tocado, e então o grupo dava continuidade criando seus próprios movimentos.

A participação nesta atividade foi expressiva. Cada um inventava um movimento diferente e engraçado, todos dançaram e riram. Chegou-se a dançar três músicas seguidas devido à animação e descontração causadas. No final, algumas pessoas comentaram com o grupo que poderiam trazer outras músicas e repetir a atividade.

### **Transformando o Balão**

A atividade "Transformando o balão" objetivava a reflexão sobre a forma como se age frente às situações e como se deve encorajar mudanças de atitudes. Constituiu na distribuição de um balão colorido

a cada participante, no qual deveriam soprar todos os sentimentos e pensamentos negativos e medos que carregavam. A seguir, indagava-se o que fazer com ele e sugeriu-se transformá-lo em algo positivo, fazendo desenhos, escrevendo frases, etc. Decidia-se, então, o destino final do balão.

Esta atividade baseou-se em uma oficina realizada pela Doutora Eloita Pereira Neves, no curso de Mestrado, chamada "Retirada da cabeça", a qual foi apresentada em um evento internacional de enfermagem realizado em novembro de 2003, no Rio de Janeiro - RJ.

Assim que os funcionários encheram os balões com aspectos negativos, sua primeira reação foi a de querer se livrar dele, jogando-o fora ou soltando-o no vento. Houve ainda quem sugerisse que fosse estourado, no entanto, o grupo considerou que se o fizessem, tudo que fora colocado no balão, ficaria no local. Sugeriu-se então, a transformação dos balões, a qual foi aceita por todos. Neste momento todos se envolveram, trataram o balão com carinho e cuidado buscando deixá-lo agradável.

Terminada esta etapa perguntou-se novamente o que fariam com o balão. As respostas foram diferentes em cada local: em uma UTI, preferiram guardar cada um o seu balão ou entregá-lo a um cliente internado; já na outra, preferiram estourar os balões liberando e compartilhando com todos os bons fluidos e energias. Essas atitudes demonstraram as diferentes visões das equipes e a variedade de soluções possíveis para a mesma situação.

#### 4.2 Segunda Avaliação das Atividades Realizadas

Novamente com o intuito de avaliar o desenvolvimento do trabalho, realizou-se esta atividade, na qual foram entregues, a cada participante, duas cores de massa de modelar e solicitado que fizessem algum objeto que simbolizasse o que as atividades representaram para eles.

No início, os participantes apresentaram dificuldade em realizar a tarefa e não sabiam como se expressar através da massa de modelar. No entanto, os objetos confeccionados ficaram interessantes, houve bichinhos, flores, caretas felizes, parque de diversões, sol, coração, uma mão fazendo positivo e muitos outros.

Ao explicar o seu objeto e comentar a avaliação que faziam das atividades, houve unanimidade na consideração de que as atividades realizadas foram produtivas, que auxiliaram no relaxamento e descontração e que permitiram que se sentissem cuidados em seu ambiente de trabalho.

#### Fechamento e Despedida

Tendo em mente as impressões e avaliações obtidas ao longo do desenvolvimento do estudo, procurou-se preparar uma última atividade que fechasse os conteúdos abordados, que mostrasse que a responsabilidade e a realização do cuidado de si dependia de cada um e que os incentivasse a continuar praticando o cuidado de si no ambiente de trabalho.

Deste modo, preparou-se uma mensagem e uma lembrança para cada um, fazendo analogia a sementes e flores. Comentou-se que fora trazido a "semente do cuidado de si" à equipe, pois havíamos sensibi-

lizado e mostrado que através de ações simples e de curta duração era possível realizar este cuidado no ambiente de trabalho; cabia, porém, a cada um e à equipe, como um todo, prosseguir com as atividades ou não.

#### 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste momento, gostaríamos de tecer algumas reflexões sobre a trajetória percorrida, apontando as dificuldades, facilidades e crescimentos proporcionados. Inicialmente, gostaríamos de comentar que não foi fácil escolher e prosseguir neste caminho: a resistência, e também desinteresse, estiveram sempre presentes, o que suscitou o exercício da flexibilidade e do relacionamento interpessoal.

A principal dificuldade encontrada foi o não envolvimento e apoio das enfermeiras no estudo. Procuramos conhecer a visão delas sobre as atividades desenvolvidas, as quais foram avaliadas positivamente. Comentaram que as atividades auxiliaram na diminuição do estresse e proporcionaram relaxamento e distração; no entanto acrescentaram, que era difícil fazer o grupo parar de trabalhar e reuni-lo, pois estavam acostumados àquela rotina.

O envolvimento eventual das enfermeiras nas atividades demonstra que talvez as estratégias utilizadas para sensibilizá-las não foram as melhores, ou talvez aponte para um desinteresse em participar por não ter que assumir, após o término do estudo, o compromisso de prosseguir com as atividades, por considerá-las apenas, como mais uma atribuição em meio às tantas outras exercidas, principalmente as de cunho burocrático.

Por outro lado, contamos com apoio e participação ativa dos técnicos e auxiliares de enfermagem, que se mostraram disponíveis, interessados e dispostos a aprender e a realizar as atividades.

Em relação à continuidade das ações de cuidado de si da equipe dentro do ambiente de trabalho, é difícil prever o alcance de uma questão tão subjetiva como essa. Mas, certamente, independente de realizarem no ambiente de trabalho ações de cuidado de si, algumas pessoas as realizarão fora, pois era nítido que este cuidado já estava incorporado em suas vidas e que estavam dispostas a conhecer, valorizar, respeitar e amar-se.

As descrições e reflexões contidas neste trabalho procuraram ser as mais honestas e transparentes possíveis, para que outras pessoas possam ter uma noção mais precisa de como foi esta experiência, e assim tenham maior clareza para reproduzir as atividades realizadas ou para escolher e trilhar o seu próprio caminho no cuidado de si.

Apesar dos obstáculos encontrados, o que fica são as conquistas. Esta foi uma experiência única e enriquecedora. O conhecimento e crescimento proporcionados por este estudo foram muitos: a) o vivenciar a importância do relacionamento interpessoal e transpessoal; b) ao cuidar das equipes, pudemos nos conhecer melhor, valorizar, respeitar; c) ter maior consciência sobre nós mesmas e sobre nossos papéis enquanto enfermeiras; d) poder ir além dos limites técnicos para adentrar na dimensão humana do cuidado nas suas mais variadas nuances. Com isso, temos a convicção de que por mais difícil e complicado que o caminho a ser seguido pareça, vale a pena conquistá-lo quando esse é seu objetivo.

#### REFERÊNCIAS

1. Coutrin RMGS, Freua PR, Guimarães CM. Estresse em enfermagem: uma análise do conhecimento produzido na literatura brasileira no período de 1982 a 2001. *Texto e Contexto Enferm* 2003 out-dez; 12(4): 486-94.
2. Hoga LAK. Cuidando do cuidador. In: *Anais do 50º Congresso Brasileiro de Enfermagem*; 1998, set. 20-25; Salvador (BA), Brasil. Salvador (BA): ABEn; 1998. p. 278-85.
3. Jesus DSS. Cuidar do outro e de si mesmo: a compreensão de uma equipe de enfermagem. *Rev Mineira Enferm* 2001; 5(1/2): 20-6.
4. Neves EP. Cuidando e confortando: uma estratégia para a saúde do trabalhador. *Rev Enferm UERJ* 2002 maio-ago; 10(2): 133-7.
5. Watson J. *Postmodern nursing and beyond*. London (UK): Churchill Livingstone; 1999.
6. Watson J. *Nursing: human science and human care - a theory of nursing*. East Norwalk (CT): Appleton-Century-Crofts; 1985.
7. Oliniski SR. *Cuidando do cuidador no ambiente de trabalho: uma proposta de ação [monografia]*. Curitiba (PR): Universidade Federal do Paraná; 2004.