

PESQUISA, PODER E SAÚDE

*Paulina Kurczant**

Em primeiro lugar quero agradecer o convite de participar desta mesa redonda, onde terei a oportunidade de intercambiar inquietações com os colegas presentes sobre uma temática que acredito ser de relevância para o atual entendimento da prática de enfermagem.

A abrangência do tema "pesquisa, poder e saúde" aliada à nossa modesta vivência na seara da administração em enfermagem permitem uma incursão num ângulo específico dessa temática: o poder nas organizações de saúde.

Assim, o objetivo desta fala é o de organizar alguma idéias e conceitos que avancem nas reflexões para melhor compreensão dos traços da cultura organizacional e das relações desta cultura com as configurações do poder formal e informal, que estão incorporados à estrutura e ao funcionamento das organizações de saúde.

A perspectiva de analisarmos as organizações de saúde a partir da dimensão do poder nos obriga também a algumas considerações sobre cultura organizacional, uma vez que consideramos ambos como elementos interdependentes para a compreensão da textura organizacional.

O poder, nas organizações de saúde, está ligado ao nível de alçada de seus diferentes elementos no que se refere à disposição e ao uso dos recursos materiais e humanos.

Este poder se expressa por políticas, leis e regras aparentemente impositivas, que referendam e garantem o poder do grupo dominante na organização. Por outro lado, considerando a cultura organizacional como o produto da representação da organização segundo a ótica do grupo dominante, a organização mantém, como desejável, as regras de convívio, os valores, as crenças e as convicções desse grupo.

Assim, investigações sobre cultura organizacional fatalmente penetrarão no universo das relações e dos sentimentos das pessoas para a compreensão dos fenômenos organizacionais; farão aflorar quais são os pressupostos básicos que influenciam e até determinam o direcionamento dado, pelos agentes, nas decisões institucionais.

No processo de investigação de cultura de uma organização esta se coloca como uma categoria metodológica importante para desvendar aspectos formadores da identidade organizacional. Por outro lado, ao ser desvendada as bases materiais sobre as quais se assentam as relações de poder, ou seja, é na análise das

* Enfermeira. Professor Associado do Departamento de Orientação Profissional da Escola de Enfermagem da USP.

relações entre os agentes no processo de trabalho, é que se dá o desvelamento dos elementos simbólicos que ocultam e instrumentalizam as relações de poder.

Nas organizações de saúde e nos serviços de enfermagem a investigação da cultura que permeia a instituição possibilita o conhecimento dos padrões, dos ritos e das práticas vigentes. É assim que a proposta de um processo seletivo para enfermeiros, ou um programa de treinamento para pessoal de enfermagem, são formas clássicas de manutenção dos valores básicos da organização.

Nas instituições em geral e nas de saúde, em particular, na tentativa de se desvelar a relação cultura e poder organizacional, vem sendo realizadas investigações que procuram identificar o clima organizacional pela avaliação do grau de satisfação e insatisfação dos indivíduos em situação de trabalho.

Os resultados, entretanto, sugerem a necessidade de serem pesquisados os fatores que determinam o surgimento dessas satisfações e insatisfações. Os diagnósticos de clima organizacional, como resultado de um levantamento de opiniões e percepções manifestas, bem como a análise dos elementos simbólicos mais evidentes da cultura organizacional têm marcado algumas pesquisas para o reconhecimento desta temática.

Entretanto, para Fleury, que pesquisa as relações entre cultura e poder organizacional, a primeira questão que se coloca ao pesquisador é a necessidade de politizar o conceito de cultura organizacional, para que abarque os comportamentos, as decisões, assim como os processos e as relações que constituem a dinâmica organizacional.

Para essa pesquisadora a cultura constitui a identidade organizacional, ora agindo como elemento de comunicação e consenso, ora ocultando a instrumentalizando as relações de dominação.

Schein, outro grande pesquisador da cultura nas organizações, a considera como um conjunto de pressupostos básicos que um grupo adota para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna, que são ensinados aos nossos membros como forma correta de perceber, pensar e sentir em relação a esse problema.

Schein faz críticas aos pesquisadores de clima organizacional a se apressarem a construir escalas quantitativas e tipologias classificatórias, quando o próprio conceito de cultura ainda carece de maior reflexão teórica, e os instrumentos de investigação não são suficientemente adequados para atingir os níveis mais profundos das organizações nos quais os padrões culturais se formam e se sedimentam.

Por considerarmos que este esforço de avanço teórico seria mais significativo se incorporássemos elementos de prática da enfermagem vivenciadas nas organizações de saúde, passaremos a considerar o empírico destas organizações.

Assim, nas instituições de saúde que visam, basicamente, "a recuperação da saúde", à semelhança do que Fleury considera nas organizações penitenciárias, coexistem dois mundos demarcados: o do "grupo assistido" e o do "grupo que presta a assistência". A organização de saúde, para a constituição do grupo que presta assistência, integra profissionais com diferentes formações técnico-específicas que se articulam segundo ajustes organizacionais. Permeando essa relação tais elementos, com seus valores, crenças e convicções pessoais e grupais estabelecem a chamada cultura organizacional e definem, no grupo, as relações de poder.

Por outro lado, o "grupo assistido" ingressa na organização trazendo a cultura do grupo social a que pertence, sofrendo, nessa inserção, todas as influências da cultura e do poder do grupo que assiste.

Ainda na percepção dessa realidade, resgata-se a condição de dependência que se estabelece no grupo assistido em relação ao grupo que assiste. É este grupo que cria a dimensão tecnológica da organização, com o saber e o fazer técnico-específico, bem como estabelece a dimensão institucional da organização e maximiza o valor das normas e regulamentos por eles estabelecidos, demarcando, claramente, o limite dos dois mundos: os dos assistidos e o dos que assistem.

Alguns relato de investigação em enfermagem chamam a atenção para a relação de dominação que se dá entre os elementos que integram "o grupo que assiste"; outros trabalhos evidenciam as percepções, sentimentos e expectativas dos elementos que formam o grupo assistido.

Entretanto, o desconhecimento acerca da imbricação desses dois mundos mantém as organizações de saúde em uma redoma que a protege da real percepção por parte da sociedade.

Além desses aspectos há, ainda, o fato de que o acesso a essas organizações por parte da coletividade, é parcial e temporária e que a grande parcela da sociedade, teoricamente sadia, é isolada do ambiente interno das organizações de saúde.

Sem dúvida, as condições que permeiam a dinâmica de trabalho que se desenvolve nessas organizações lhes confere uma especificidade em relação a outros tipos de organização.

Entretanto, é essa especificidade que evidencia as relações entre cultura e poder e que cria dificuldades à investigação. Uma limitação é o acesso ao mundo dos que assistem. Investigações nessa área correm o risco de permanecer nos níveis superficiais dos comportamentos manifestos e das opiniões verbalizadas. O comportamento da sociedade, fora das instituições, aceita que as organizações de saúde não sejam transparente o suficiente para que sejam compreendidas e, assim, conhecidas.

Sem esse acesso não poderão ser desvendados os atributos do poder e os mecanismo que ele utiliza na organização de saúde privada ou pública. Aí estão o poder do Estado com a ação dos aparelhos administrativos e o poder dos donos do capital, com a inserção de uma cultura elitizante e dominante nas organizações privadas.

Assim, a especificidade que é dada às relações entre a cultura e o poder no âmbito das organizações de saúde cria limites à investigação.

As restrições ocorrem, por exemplo, quando há necessidade de esclarecimento de uma temática específica, de uma investigação em documentos ou em discursos de pessoas que assumem papéis definidos nas organizações.

Dessa forma, tais organizações triam as informações que são repassadas à sociedade, mantendo assim a cultura e o poder estabelecidos.

Quando as organizações de saúde abrem suas portas à pesquisas, o fazem, principalmente, para a área tecnológica. A caracterização da assistência que ocorre nessas organizações, enfatiza o sistema biológico, a assistência curativa e as práticas profissionais que dão suporte a assistência. Portanto, as investigações permitidas nessas organizações reconhecem, desvelam e criam novas modalidades tecnológicas, não atingindo os limites invisíveis do pensar, do sentir, afastando o

pesquisador de uma busca aprofundada.

Na verdade, a cultura e o poder que permeiam as organizações de saúde são protegidas pelos códigos lingüísticos aos quais o grupo assistido e a própria sociedade não têm acesso. Cria-se, pois, um "feudo" cultural adequado para mascarar os traços mais profundos que efetivamente influenciam as práticas adotadas, o que contribui para manter a opacidade de seu funcionamento e a falta de conhecimento que se tem de sua atuação. Perde-se, assim, a condição de se identificar os pontos convergentes e divergentes existentes entre as organizações de saúde e outras organizações igualmente complexas.

A inserção das organizações de saúde no aparelho institucional do Estado é percebida nas políticas organizacionais que direcionam as normas e procedimentos administrativos dessas instituições e pelas disputas e decisões cotidianas, quando os jogos políticos são articulados com interesses externos à organização.

Esta reflexão sobre formas manifestas de poder e dos mecanismos que o legitimam desvelam a relação entre o poder e a cultura, pois o caráter do poder passa a ser "relacional", concretizadas nas práticas e técnicas assistenciais.

O poder, por estar embutido nos padrões culturais vigentes, atinge todas as dimensões da organização, todos os níveis da sua estrutura formal, chegando até aos agentes organizacionais que usam e manipulam o poder nas disputas de interesses e influências.

É principalmente através das práticas disciplinares que se dá a manifestação do poder, pois o controle do desempenho humano é essencial para a manutenção da organização enquanto tal.

Pagés, que também investiga como se dá o poder nas organizações, considera que as contradições presentes no sistema social em que a organização está inserida é que lhe confere toda a forma e distribuição desse poder. Assim, o poder organizacional não deve ser ingenuamente atribuído a determinadas pessoas, nem simplesmente localizado em algum ponto específico da estrutura organizacional. Por não se tratar de entidade sujeita a ser possuída, o poder difunde-se através do corpo da organização e manifesta-se no cotidiano, de forma mais clara nas ações administrativas.

Muitas investigações realizadas na área de enfermagem, que envolvem o desempenho da força de trabalho, resgatam pontos focais do contexto onde se dá essa prática. Entretanto, a profunda relação que se estabelece entre os padrões da cultura organizacional e os mecanismos de poder, que reforçam o processo de identidade dos agentes sociais na organização, ainda é pouco conhecido pelos enfermeiros. Está aí um campo importante e difícil de ser reconhecido, portanto significativo para o direcionamento de pesquisas, em enfermagem.