

Fatores que interferem na dinâmica de equipes de reabilitação que atuam em instituições especializadas

Cadernos de
Pós-Graduação
em Distúrbios do
Desenvolvimento

Lucila Suemi Kato

*Aluna do Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em
Distúrbios do Desenvolvimento da Universidade Presbiteriana Mackenzie*

Silvana Maria Blascovi-Assis

*Professora do Programa de Pós-Graduação em Distúrbios do Desenvolvimento da
Universidade Presbiteriana Mackenzie*

RESUMO

O processo de reabilitação da pessoa com deficiência está intimamente relacionado com o trabalho de uma equipe multiprofissional. Visando a realização de uma reflexão sobre a atuação em equipe destes profissionais, este estudo teve por objetivo a identificação e análise de alguns fatores que facilitam ou dificultam o trabalho em equipe multiprofissional de reabilitação sob a perspectiva de seus integrantes. Para tanto, realizou-se uma pesquisa teórica sobre os temas: equipe de reabilitação e interdisciplinaridade, além de uma pesquisa de campo que se baseou em entrevistas com profissionais que integram equipes multiprofissionais de reabilitação que atuam em instituições especializadas na cidade de Presidente Prudente e região. Os resultados indicaram que a busca pelo conhecimento, o estar aberto a mudanças, o estabelecimento de uma rede de comunicação baseada na tolerância, flexibilidade e sinceridade, além de uma postura de respeito, humildade e confiança são alguns fatores que facilitam o trabalho em equipe de reabilitação. Em contrapartida, a acomodação, o imobilismo e a não busca por novos conhecimentos, além da falta de um encontro sistematizado entre os profissionais, a baixa remuneração e uma postura de competitividade e individualismo são alguns fatores que podem dificultar o trabalho em equipe de reabilitação. A partir dos dados analisados pode-se observar que o simples agrupamento de profissionais de diversas áreas



MACKENZIE

55

não significa a concretização de um trabalho em equipe multiprofissional de reabilitação. Para tanto é necessário que se atente para as posturas e atitudes de seus integrantes, visto que, as diversas profissões se expressam através dos sujeitos que a exercem.

Palavras-chave: Deficiência. Reabilitação. Equipe e Interdisciplinaridade.

1 INTRODUÇÃO

O que o homem realiza em conjunto e sincronia com os demais é sempre mais enriquecedor e abrangente do que as suas iniciativas individuais.

Não há dúvidas sobre a atualidade e a importância das questões grupais devido, principalmente, à repercussão do bom e do mau funcionamento dos grupos nos diversos setores de uma sociedade. Além disso, os grupos são inevitáveis, onipresentes e mobilizam forças que influenciam os indivíduos de forma decisiva (CAMPOS, 1988, p. 30-31).

Grupo se refere “a uma reunião de pessoas”, porém, quando “um grupo de pessoas se aplica a uma tarefa ou trabalho” estaremos nos referindo a equipes (FERREIRA, 1988, p. 331, 258).

Portanto, equipes desempenham uma tarefa para alcançar um determinado objetivo. A esta tarefa chamaremos, neste estudo, de processo de reabilitação.

Diante de questões complexas, como é o caso da deficiência e de muitas outras questões que fazem parte deste mundo em constante mutação, verificamos cada vez mais que a intervenção solitária ou de uma só área é insuficiente diante do problema a ser superado. Assim, a atuação em equipe multiprofissional torna-se fundamental para implementar qualquer esforço em direção a algumas soluções, conseqüentemente, a melhora do desempenho de uma equipe é algo muito almejado.

Assim, o olhar multifacetado dos membros de uma equipe de reabilitação composta por profissionais de diversas áreas, focado em uma questão tão complexa como a da deficiência, nos remete às dificuldades de se coordenar as ações de diversos profissionais na condução de um processo de reabilitação. Pois, o trabalho em equipe multiprofissional de reabilitação não ocorre somente como conseqüência da competência profissional de seus integrantes, mas também em função das relações interpessoais e intrapessoais dos indivíduos que compõem a equipe. Portanto, o que facilitaria este trabalho? E o que dificultaria?

Diante deste contexto, este estudo teve como objetivo identificar e analisar alguns fatores que facilitam ou dificultam o trabalho em equipe multiprofissional de reabilitação sob a perspectiva de seus integrantes.



1.1 EQUIPE DE REABILITAÇÃO E INTERDISCIPLINARIDADE

Para melhor intervir na questão da deficiência há a necessidade da atuação conjunta de profissionais de diversas áreas, pois o entendimento integral do ser humano e do processo de reabilitação passa impreterivelmente por um trabalho de equipe, por uma prática em trabalho multiprofissional e por uma abordagem interdisciplinar.

Historicamente, a primeira integração das áreas de estudo que lidam com a pessoa com deficiência ocorreu depois da Segunda Guerra Mundial; com o advento da filosofia humanista, os profissionais foram aos poucos se conscientizando da necessidade do trabalho interdisciplinar. Assim, a pessoa com deficiência passou a ser assunto das áreas médica, psicológica, pedagógica, social, política, econômica e de tantas outras áreas, de acordo com as deficiências que se fizerem presentes (GODOY, 2002, p. 41).

Sendo o trabalho em equipe fundamental (FEUERWERKER; SENA, 1999, p. 6), ele implica no compartilhar do planejamento, na divisão de tarefas, na cooperação e na colaboração, não implicando necessariamente na construção de um novo conhecimento ou prática. Assim, o trabalho em equipe poderá ocorrer entre profissionais de uma mesma área ou dentro de uma equipe formada por profissionais de áreas distintas. Assim, no trabalho multiprofissional existe uma interação entre as diversas áreas de conhecimentos específicos com a produção de uma proposta de intervenção que não seria produzida por nenhuma área isoladamente.

Portanto, a interdisciplinaridade é um conceito que se aplica à produção do conhecimento e o trabalho multiprofissional está relacionado à prática produtiva.

É necessário também efetuarmos algumas considerações a mais sobre o trabalho em equipe e o que se entende por interdisciplinar, pois, o interdisciplinar não é sinônimo de trabalho em equipe, ou seja, de consenso. O interdisciplinar relaciona-se ao pensamento divergente e não ao pensamento convergente, pertinente ao consenso; pois o interdisciplinar envolve a criatividade, implica em fluência, flexibilidade e originalidade (GOMES, 1996, p. 35).

A interdisciplinaridade também não deve ser confundida com a estrutura de uma equipe multiprofissional (GOMES, 1996, p. 42) pois a interdisciplinaridade não emerge de sua composição, mas da sua funcionalidade. Funcionalidade esta que dependerá da forma como cada profissional percebe e se apropria do seu saber, da sua profissão, das suas funções, dos seus papéis e das expectativas que possa ter em relação ao outro, em relação à sua tarefa e em relação à sua vida.

Enfim, de acordo com os diferentes níveis de coordenação e cooperação que poderá haver nas regiões fronteiriças das disciplinas, teremos o multidisciplinar e o interdisciplinar.

O multidisciplinar é entendido como um agrupamento, intencional ou não, de certos módulos disciplinares, sem relação entre as disciplinas, assim, têm-se, apenas, uma coexistência de compartimentos estanques, resistentes ou indiferentes à interpretação e, conseqüentemente, ao intercâmbio (MUNHOZ, 1996, p. 168).



A interdisciplinaridade surge como um termo utilizado para definir a colaboração entre as disciplinas, bem como uma crítica a uma educação fragmentada (GRACIANO; FIGUEIRA, 2000, p. 44). SAMPAIO e outros (1989, p. 83) caracterizam-na como uma questão de atitude, onde o que se pretende não é anular a contribuição de cada disciplina em particular, mas impedir o estabelecimento da supremacia de certa disciplina em detrimento de outra. Enfim, a interdisciplinaridade é uma nova atitude diante da questão do conhecimento, de abertura à compreensão de aspectos ocultos do ato de aprender e dos aparentemente expressos, colocando-os em questão (FAZENDA, 2001, p. 11).

Portanto, falar em interdisciplinaridade supõe conceber-se a intersubjetividade e a necessidade de relação entre os sujeitos, isso porque as diferentes disciplinas/profissões se expressam na prática através dos sujeitos. Embora no plano teórico a relação interdisciplinar seja perfeitamente aceita e viável, são os sujeitos que podem fazer com que a relação entre as diferentes profissões ultrapasse o terreno da vizinhança pacífica e da tolerância, para ascender ao plano interdisciplinar. Ascender a este plano implica em troca, reciprocidade, discussão, conhecimento do outro profissional e da outra profissão para trocas e complementações. A interdisciplinaridade se alicerça no entendimento do outro como consciência que tem percepções e visões do mundo compatíveis ou não com as nossas, mas com quem podemos discutir (MUNHOZ, 1996, p. 167).

2 OBJETIVO

Este estudo teve por objetivo a identificação e análise de alguns fatores que facilitam ou dificultam o trabalho em equipe multiprofissional de reabilitação sob a perspectiva de seus integrantes.

3 MATERIAL E MÉTODO

Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa realizada foi qualitativa, combinando pesquisa teórica e o trabalho de campo que abrangeu a aplicação de uma entrevista.

A abordagem da pesquisa qualitativa é aquela capaz de incorporar a questão do significado e da intencionalidade como inerentes aos atos, às relações e às estruturas sociais (MINAYO, 2000, p. 10).

Participaram deste estudo dez profissionais que integravam equipes multiprofissionais de reabilitação, que foram selecionados de forma aleatória dentro do quadro de profissionais que compunham as equipes de duas instituições especializadas. Todos os entrevistados selecionados eram do sexo feminino. A opção pelo pequeno número de entrevistas foi realizada de acordo com o pressuposto de que a pesquisa qualitativa busca a compreensão do fenômeno e não a sua quantificação.

As entrevistas foram realizadas em duas instituições especializadas localizadas na região de Presidente Prudente.



A pesquisa de campo envolveu a realização de uma entrevista semi-estruturada que destinava-se à caracterização da população entrevistada e continha uma questão cujo objetivo era analisar aspectos da atuação de profissionais da área de reabilitação na realidade de um trabalho em equipe.

Após a realização das entrevistas foram feitas a transcrição e a digitação dos depoimentos gravados.

Posteriormente foram realizadas leituras atentas dos depoimentos selecionados e a seguir deu-se a classificação dos dados, quando foi possível identificar duas categorias:

- 1 Fatores que facilitam o trabalho em equipe
- 2 Fatores que dificultam o trabalho em equipe

A partir destas duas categorias foi realizada a análise dos resultados, para finalizar com as conclusões deste estudo.

4 RESULTADOS

Antes de iniciar a análise dos dados e resultados, é necessário enfatizar que os depoimentos colhidos representam alguns recortes da realidade vivida pelos profissionais que foram entrevistados. “Não é adequado reduzir a realidade à concepção que os homens fazem dela” (MISHIMA et al., 2000, p.68), sendo que estes depoimentos representam e expressam fragmentos da realidade vividos pelos profissionais entrevistados até o momento em que estas entrevistas foram realizadas, pois assim como a realidade que as cercam, as pessoas e as equipes por elas constituídas estão em constante transformação

Do universo composto pelos profissionais das duas instituições pesquisadas foram selecionados aleatoriamente dez profissionais, cinco de cada instituição, para serem entrevistados.

Os dez profissionais entrevistados estavam assim distribuídos: três profissionais da área da pedagogia, dois professores com magistério, dois profissionais da área da fisioterapia, dois profissionais da área da psicologia e um profissional da área de fonoaudiologia.

Estes dez profissionais pertenciam a uma faixa que variava de três a vinte e dois anos de graduação e faziam parte de uma equipe de reabilitação por um tempo que variava de um a vinte e dois anos de experiência.

4.1 FATORES QUE FACILITAM O TRABALHO EM EQUIPE

Alguns fatores apontados foram comuns às falas dos entrevistados e serão descritos e comentados a seguir. São eles o conhecimento, a comunicação, o respeito e a humildade, a aproximação e confiança.



4.1.1 Conhecimento

Diante da procura por conhecimento, Gomes (1996) observa que quando o profissional busca compreender o saber do outro, ele é estimulado a colocar o seu sistema de raciocínio em outro contexto. Ao fazer isso, passa a perceber melhor os pressupostos dos outros e a descobrir peculiaridades de seu próprio raciocínio e saber.

Nos depoimentos colhidos verificamos que a busca pelo conhecimento, o estar aberto a novas informações e ao desejo de mudanças são citados como fatores que favorecem o trabalho em equipe de reabilitação. De acordo com os profissionais que foram entrevistados, estes anseios por informações novas e por mudanças, alavancadas pelo inconformismo diante das situações encontradas em seu dia-a-dia e potencializadas pela grande quantidade e acessibilidade a informações que temos nos dias de hoje, representam um dos fatores que mais motivam seus integrantes a participarem de um trabalho em equipe multiprofissional, como poderemos observar no seguinte depoimento:

Quanto mais você capacitar o profissional, mais ele tem a visão mais aberta das mudanças. Hoje tudo é tão rápido! Tanto conhecimento! Então você precisa estar aberto a isso. Com essa busca de conhecimento a gente começa a refletir sobre o que se está fazendo, o que pode melhorar, o que você está errando.

Para ir em busca do conhecimento que ainda não possuímos e conseqüentemente ir ao encontro do novo, há que se estar engajado com um compromisso pessoal em querer mudar, ou seja, de ser mudado por aquilo que me é estranho. Muitas vezes, essa coragem para enfrentar o medo que o estranho produz, se associa ao inconformismo do profissional diante das “receitas” pré-estabelecidas de como realizar as suas ações.

4.1.2 Comunicação

A interação é o elemento imprescindível para o trabalho em equipe, sendo que, ela se faz por meio de uma rede de comunicação, onde de acordo com Guerra (1997), deverão ser permitidas idéias, sugestões, opiniões, contribuições e planejamentos, assim como dúvidas, cobranças, críticas e a possibilidade de divergir.

O estabelecimento de uma rede de comunicação que favoreça a liberdade para troca de informações e experiências, o intercâmbio entre as disciplinas e os profissionais e a interação entre os membros da equipe para que todos se disponibilizem para o diálogo são fatores fundamentais, segundo os profissionais entrevistados, para uma efetivação de um trabalho em equipe.

A seguir poderemos contemplar, em depoimento, a preocupação dos profissionais entrevistados em como se comunicar, que cuidados devemos ter, o que temos que observar e o quanto temos que nos conscientizar sobre a realidade que permeia a comunicação, quando podemos vê-la não só sob a perspectiva daquele que fala, mas da perspectiva e preocupação com aquele que ouve. Pois, nessa troca de opiniões, informações e experiências que pode representar um diálogo, a tolerância, a compre-



ensão, a flexibilidade e a sinceridade são fatores que em muito contribuem para efetivação de uma comunicação mais eficiente.

Porque não dizer de uma maneira adequada? Eu sempre digo que a maior arma da gente é saber falar. É preciso muita sensibilidade. Qualquer forma mais áspera de falar machuca e aí a pessoa fica na defensiva, e qualquer tentativa de comunicação fica cortada ali. A comunicação é fundamental dentro de qualquer equipe de trabalho. Eu acho que essa comunicação está muito falha. O ser humano tem aquela necessidade de falar mas o que ele não consegue é ouvir.

4.1.3 Respeito e humildade

Guerra (1997) crê que a premissa básica para que um trabalho profissional em equipe se desenvolva, é aquela em que a convivência entre os seus integrantes seja permeada pelo respeito.

De acordo com a afirmação acima descrita e através do depoimento transcritos a seguir, verificamos uma preocupação pelo respeitar os outros e ser respeitado pelos outros, não só pela área de atuação que ocupa na equipe quanto pela pessoa que é, portanto o respeito pelo profissional e pela profissão que exerce torna-se, de acordo com os profissionais entrevistados, um dos fatores facilitadores do trabalho em equipe. Como poderemos verificar no depoimento que se segue:

Você quer saber de alguma coisa que iria facilitar esse trabalho? Sinceramente falando? Eu acho que teria que se ter mais humildade entre os integrantes da equipe. Tudo bem que vai facilitar muita coisa em relação ao paciente, mas às vezes a sua opinião não é muito aceita. Se tivesse mais humildade respeitando mais o próximo a opinião do próximo, iria fluir mais. Porque você querendo ou não tem uma burocracia, às vezes você deixa de desenvolver a sua idéia temendo alguma coisa, para desenvolver mais aquele plano. Mas muitas vezes você se cala.

As atitudes dos profissionais diante das diferenças encontradas são primordiais para a determinação das interações existentes dentro de uma equipe de reabilitação, a aceitação do outro e da constatação de que a convivência mediada pelo respeito recíproco seja fundamental para o bem estar do grupo no ambiente de trabalho, nos remete a observação quanto à interdependência entre os integrantes de uma equipe, para tanto há que se ter humildade para admitir que também dependemos dos outros assim como os outros dependem de nosso trabalho.

4.1.4 Aproximação e confiança

Gomes (1996) através de suas constatações da falta de articulação e de integração entre os saberes e práticas dos diversos profissionais que integram as equipes multiprofissionais de saúde, conclui que isso propicia o aparecimento de várias dificuldades para a própria equipe, para a instituição e, também, para a população, que por sua vez percebe esta falta de proximidade ou interação através da multiplicidade de orientações que recebe.



A necessidade de aproximação para o estabelecimento de trocas e consequentemente para o estabelecimento de confiança recíproca entre os profissionais que integram a equipe de reabilitação, foram fatores lembrados pelos profissionais entrevistados, como facilitadores de um trabalho em equipe, como poderemos verificar no depoimento abaixo:

Outra coisa que é fundamental é o grupo se sentir em tranquilidade e confiança, pois quando você tem esse clima o trabalho flui de uma forma em que você vai embora tranquila. A gente não fica com aquilo te corroendo. Eu acho que é isso que tem que mudar um pouco, a confiança. Hoje, o meu sucesso é o seu, o seu é o nosso. Se tiver alguma dificuldade a gente está aqui para ajudar. Esta disponibilidade de aceitar o medo do outro, e se colocar numa posição de ajuda-lo, tem que ser. Pois não adianta nada dizer que ele está errando e não fazer nada para ajuda-lo. Ninguém erra porque quer errar.

4.2 FATORES QUE DIFICULTAM O TRABALHO EM EQUIPE

Entre os fatores relacionados pelos entrevistados estavam: as reuniões, a remuneração, a competitividade e o individualismo. Os mesmos serão comentados a seguir, considerando-se a fala dos profissionais participantes.

4.2.1 Reuniões

Gomes (1996) adverte que em instituições onde não há o espaço fundamental para troca de informações, conhecimentos e tomadas de decisão conjuntas, a fragmentação com que o cliente é visto repassa para o próprio cliente e sua família.

A falta de um espaço em que os integrantes da equipe possam ter encontros ou contatos sistematizados em forma de reuniões, é um dos fatores que dificultam o trabalho em equipe, de acordo com os profissionais entrevistados, ao qual poderemos constatar através do depoimento que se segue:

Aqui dentro nós procuramos trabalhar de uma forma que tenha uma interação, mas às vezes, mesmo buscando esta interação, a gente se envolve em nosso trabalho e deixa de estar fazendo este elo. Às vezes, o seu trabalho exige outras coisas que você acaba deixando esta lacuna, você deixa de ter alguns contatos que são importantes. Por exemplo, eu acho que o ambiente em sala de aula é riquíssimo, mas muitas vezes eu não estou lá. Por isso que é importante ter reuniões, para ter esta troca, para que a gente sinta e que fale destes casos. Estes conselhos de classe são riquíssimos. Este espaço para se reunir é fundamental! Eu acho que aqui nós perdemos, por gerar muita discussão, por estas diferenças que eu te disse. Queira ou não as diferenças aparecem nestes momentos, nas reuniões, então nós perdemos muito.

4.2.2 Remuneração

A baixa remuneração associada a alta rotatividade de profissionais, que não permanecem por muito tempo na instituição, pois saem em busca de melhores salários, são apresentados como fatores que dificultam o trabalho em equipe, de acordo com



os profissionais entrevistados, como poderemos verificar nos depoimentos que se seguem:

Aqui na instituição a gente encontra assim, que por questões financeiras acabam trocando os membros da equipe. Necessidade de sair para buscar salário melhor. Então às vezes dá uma alta rotatividade, então a pessoa que está chegando, até ela pegar quem é o alvo, por mais que a gente coloque vamos pensar no aluno, vamos pensar na família do aluno!

4.2.3 Competitividade e individualismo

Em se tratando de uma equipe multiprofissional de reabilitação, é comum que as diferenças existam, pois a convivência entre profissionais que atuam em áreas do conhecimento distintas (psicologia, pedagogia, terapia ocupacional, serviço social, fisioterapia, fonoaudiologia etc.), associada à diversidade de características inerentes às pessoas que exercem estas profissões, faz com que tenhamos que lidar com a competitividade e, conseqüentemente, com as ações individualistas que dela deriva.

Guerra (1997) alerta-nos dizendo que o desejo de compartilhar o saber com outros profissionais é fundamental, porém lembra que estamos nos reportando a profissionais cuja formação acadêmica preconizou, na maioria das vezes, uma postura rígida em relação à transmissão do saber. Acrescenta que nos acostumamos a cultivar o encastelamento de nosso saber mantendo-nos ilhados aos limites do nosso individualismo, dissociado do cliente e centralizado em nós mesmos. O que poderemos verificar no depoimento abaixo transcrito:

Embora existam as dificuldades sim, não sei se é porque o técnico acha que sabe um pouco mais. Até hoje eu fico pensando porque é que emperra alguma coisa. O professor tem uma especialização para chegar onde ele está, não é verdade? Não sei se eles acham (os técnicos) que sabem tudo, ou que sabem um pouco mais que o professor. Hoje esta questão já melhorou, mas ainda tem este resquício, de que equipe técnica sabe um pouco mais. Não sei se é a maneira de trabalhar do professor que deixa que se crie esta barreira entre eles. A competitividade em si dificulta muito este trabalho. Não sei se é o técnico que não sabe se colocar, o professor diz: - Nossa! Você viu como o fulano veio falar comigo? O professor praticamente fica humilhado nessa situação. O professor tem a sua habilitação. Hoje em nossa escola, o professor é um pedagogo. Então o professor também pode estar se especializando mais, ele está buscando conhecimento. Tem que ficar uma coisa mais de igualdade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da impossibilidade de apreender a realidade em sua totalidade, pois segundo Mishima e outros (2000) ela é muito mais complexa e dinâmica do que nossa capacidade de compreendê-la, este trabalho procurou traçar um recorte sobre alguns fatores que interferem na dinâmica de equipes multiprofissionais de reabilitação.

Verificamos através dos depoimentos, a importância das atitudes e posturas de cada profissional para a efetivação de um trabalho em equipe com uma abordagem interdisciplinar, portanto as relações interpessoais e a intersubjetividade são fatores



primordiais quando se deseja trabalhar em equipe multiprofissional, como é o caso das equipes de reabilitação.

Assim sendo, a busca constante pelo conhecimento pautada no inconformismo diante dos padrões de ações repetitivos, alimentada pela coragem de se efetivar e estar aberto a mudanças, são alguns fatores citados como facilitadores de um trabalho em equipe de reabilitação, assim como uma postura de respeito, humildade, aproximação e confiança que alicerçam o estabelecimento de uma comunicação efetiva, tolerante, calma, flexível e sincera.

Em contraponto, a baixa remuneração e a não efetivação de encontros sistematizados entre os diversos profissionais são citados como fatores que dificultam o trabalho em equipe, no entanto há que se citar a importância de atitudes como a competitividade e o individualismo para o não estabelecimento de uma abordagem interdisciplinar no trabalho de reabilitação.

Fazenda (2000, p. 82) com sua valiosa contribuição mais uma vez nos ensina dizendo:

Uma atitude interdisciplinar é uma atitude diante de alternativas para conhecer mais e melhor, atitude de espera ante os atos consumados, atitude de reciprocidade que impele à troca, que impele ao diálogo – ao diálogo com pares idênticos, com pares anônimos ou consigo mesmo – atitude de humildade diante da limitação do próprio saber, atitude de perplexidade ante a possibilidade de desvendar novos saberes, atitude de desafio – desafio perante o novo, desafio em redimensionar o velho – atitude de envolvimento e comprometimento com os e com as pessoas neles envolvidos, atitude, pois, de compromisso em construir sempre da melhor forma possível, atitude de responsabilidade, mas, sobretudo, de alegria, de revelação, de encontro, enfim de vida.

Que este estudo permita a possibilidade de repensar atitudes, posturas e condutas que possam contribuir para o estabelecimento de equipes mais eficientes e focadas no objetivo de promover o pleno desenvolvimento das pessoas com deficiência.

Interfering factors on the dynamics of the rehabilitation staff in specialized institutions

ABSTRACT

The rehabilitation process of handicapped persons is closely related to the work of a multiprofessional team. Intending the achievement of a reflection on the performance of these professionals in teams, this study had the objective identify and analyze some factors which ease or hamper the multiprofessional team work of rehabilitation in view of its co-workers. Therefore it was carried out a theoretical research on the topics: rehabilitation team and interdisciplinarity besides a research which was based on interviews with professionals



who are part of multiprofessional rehabilitation team that act in specialized institution in Presidente Prudente and region. The results indicated that the search for knowledge, being open to changes, the establishment of a communication among several professionals based on tolerance, flexibility and sincerity, as well as a respectable posture, humility and confidence are some of the factors which ease team work of rehabilitation. On the other hand, compliance, immobilization, in addition to the lack of search for new knowledge besides absence of systematized meeting among professionals, low remuneration and a posture of competitiveness and individualism are some factors identified as hindrance of team work of rehabilitation. From analysed data it is possible to notice that the simple gathering of professionals from several areas does not mean the effectiveness of a multiprofessional team work of rehabilitation, so it is necessary to consider the postures and attitudes of its co-workers since several professions express themselves through the subjects who perform them.

Keywords: Disability. Rehabilitation. Team and interdisciplinary.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, Maria Auxiliadora. Experiência de trabalho em uma equipe multidisciplinar de hospital dia psiquiátrico universitário: reflexões sobre dinâmica de grupo. *Revista ABP-APAL*, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 30-34, 1988.

FAZENDA, I. C. A. *Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa*. 6. ed. Campinas, SP: Papirus, 2000.

FAZENDA, I. C. A. (Org.). *Dicionário em Construção*. São Paulo: Cortez, 2001.

FERREIRA, A. B. H. *Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FEUERWERKER, L. C. M.; SENA, R. R. Interdisciplinaridade, trabalho multiprofissional e em equipe. Sinônimos? Como se relacionam e o que têm a ver com a nossa vida? *Olho Mágico*, Londrina, v. 5, n. 18, p. 5-6, mar. 1999.

GODOY, H. P. *Inclusão de alunos portadores de deficiência no ensino regular paulista*. São Paulo: Ed. Mackenzie, 2002.

GOMES, D. C. R. Interdisciplinaridade em saúde: um princípio a ser resgatado. In: _____ (Org.). *Interdisciplinaridade em saúde: um princípio a ser resgatado*. Uberlândia: Edufu, 1996. p. 19-44.

GRACIANO, M. I. G.; FIGUEIRA, E. A deficiência: aspectos sociais da reabilitação e trabalho interdisciplinar. *Temas Sobre Desenvolvimento*, São Paulo, v. 9, n. 49, p. 40-51, 2000.



GUERRA, L. B. Uma visão dinâmica do trabalho em equipe. *Temas Sobre Desenvolvimento*, São Paulo, v. 6, n. 31, p. 41-44, 1997.

MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MISHIMA, S. M. et al. O velho trabalho em equipe pode ganhar cara nova? uma perspectiva do trabalho gerencial. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 24, n. 54, p. 66-74, jan./abr. 2000.

MUNHOZ, D. E. N. Trabalho interdisciplinar: realidade e utopia. *Serviço Social & Sociedade*, São Paulo, v. 17, n. 51, p. 167-71, 1996.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 2, n. 4, p. 127-135, dez. 1996.

SAMPAIO, C. C. et al. Interdisciplinaridade em questão: análise de uma política de saúde voltada à mulher. In: SÁ, J. L. M. *Serviço Social e interdisciplinaridade*. São Paulo: Cortez, 1989. p. 77-95.

SOUZA, R. C.; DIAS, A.; SCATENA, M. C. M. Reabilitação: uma análise do conceito. *Nursing*, São Paulo, v. 4, n. 37, p. 26-30, mar. 2001.

