Grupo de Instrução ao Sósia – uma possibilidade de análise do processo de trabalho

O método de IAS se inscreve na psicologia do trabalho. Ele consiste em um método utilizado na análise do trabalho, a partir do movimento de coanálise do trabalhador com o pesquisador, favorecendo a compreensão do desenvolvimento da atividade de trabalho. Também é considerado uma técnica (SILVA et al., 2016), e seu objetivo principal é proceder conjuntamente à análise dos modos de realizar a atividade desenvolvendo análises dos processos de trabalho com o intuito de modificá-lo, promovendo as transformações necessárias para tal (BATISTA; RABELO, 2013).

O método de IAS constitui uma proposta de ação que objetiva produzir mudanças nos processos de trabalho (CLOT, 2017). A IAS suscita questões que perpassam a atividade, subjetividade, indivíduo e coletivo. Além disso, insere os trabalhadores como protagonistas das ações e de suas próprias transformações.

Ivar Odonne, médico e psicólogo italiano, apresentou, na década de 1970, contribuições importantes para pensar os processos de trabalho. Propôs que, a partir da reflexão dos processos de trabalho, é possível ampliar o poder de agir dos profissionais, ou seja, a CA contribui para aumentar o poder de agir do trabalhador. A aposta é que a reflexão produz transformações (CLOT, 2010).

A IAS compõe a CA, a qual desenvolve a noção de que a análise do trabalho é sempre uma ação coletiva. CA propõe colocar em análise tanto a tarefa prescrita quanto a atividade realizada, ressaltando que é primordial que o sujeito transforme sua experiência já vivida em objeto de uma nova experiência.

A CA busca produzir novas formas de perceber e transformar as relações do sujeito em e na sua atividade profissional; a qual acontece no coletivo (SOUTO; LIMA; OSÓRIO, 2015).

A IAS constitui uma técnica forjada por Ivar Oddone e colaboradores em meio ao MOI na Itália na década de 1970, a partir de seu trabalho com trabalhadores da Fiat (BATISTA; RABELO, 2013). Ademais, a IAS constitui uma experiência dialógica que permite aos profissionais analisarem em diálogo e no coletivo os processos de trabalho com o intuito de transformá-los (SILVA et al., 2016).

A IAS possibilita, por intermédio das atividades concreta, dialógica e reflexiva, ampliar o poder de agir dos profissionais e ainda revitalizar o gênero profissional. Sendo assim, os grupos de IAS constituem espaços coletivos de análise dos processos de trabalho, cujo protagonismo é exercido pelos profissionais.

* A experiência...

A IAS foi proposta ao coletivo de profissionais de saúde do ambulatório de oncologia do HUAP/UFF.

A proposta de aproximação ao método de IAS foi formulada, uma sequência de trabalho foi planejada pela equipe da pesquisa, os detalhes foram pensados e observados. Enfim, procedeu-se aos preparativos para os encontros de IAS para que um coletivo de trabalhadores se mobilizasse e refletisse sobre seus processos de trabalho.

As conversas com os trabalhadores foram iniciadas, e eles foram sendo convidados a participar dos grupos de IAS. Explicações iniciais foram necessárias, principalmente, sobre do que se tratava o método de IAS, o que era esperado, possíveis benefícios, entre outros. O convite foi feito por meio de uma carta-convite, a qual continha uma foto da equipe, e informava a data e horário das reuniões. A carta-convite foi entregue pessoalmente a cada integrante da equipe, com um ‘recurso de sedução’, um bombom.

Em virtude da pandemia, uma certa dose de ‘inventividade’ foi necessária, e tomamos como ponto de partida a concepção de uma aproximação ao método, visto que este, devido às circunstâncias apresentadas prioritariamente pela situação de pandemia, não poderia ser implementado.

Para os encontros, foi facultado aos integrantes participarem de suas casas, pois nem todos estariam no espaço do serviço ao mesmo tempo. Também foi providenciado um lanche, um arranjo de flores, cadeiras em círculo, bem como agenda de reuniões pela ferramenta *Meet* do Google.. Foi proposta a realização de três encontros, com espaço de uma ou duas semanas de intervalo, aos quais denominamos de momentos do grupo de IAS; e um quarto encontro, porém, este destinado à devolutiva da experiência.

O primeiro momento do grupo de IAS aconteceu no dia 16 de junho de 2021, às 17h, no espaço do serviço, em um momento que já não havia mais pacientes em atendimento. Ele teve início com a apresentação da equipe envolvida na pesquisa (orientadora, coorientadora, a pesquisadora); e, seguidamente, os integrantes da equipe também se apresentaram. A coorientadora teceu considerações sobre o método, explicou as etapas dele, informou sobre os três encontros, sobre a escolha de um tema a ser trabalhado, convidou o coletivo a propor um nome para os encontros, sobre a escolha de um profissional-instrutor e informou que a ‘função sósia’ seria desenvolvida por ela, que precisaríamos eleger um tema, parte do trabalho em que a instrução se debruçaria.

Posteriormente, propôs uma atividade de interação, um jogo chamado: “Curto ou não curto”. Este se assemelhava ao jogo conhecido como batalha naval, e cada participante escolheria uma letra de A até D e um número de 1 a 28. Após a formação de um conjunto de letras e números, uma pergunta era disparada, e cada participante foi convidado a falar sobre aspectos no trabalho que curtiam ou não. Questões como desempenhar várias funções, fazer múltiplas punções em um mesmo paciente, fazer curativos, inclusive para a retirada de larvas de lesões, foram trazidas à superfície; ao mesmo tempo que ter êxito na primeira tentativa de punção para acesso venoso periférico, o primeiro encontro com o paciente, as interações oriundas deste momento surgiram como aspectos agradáveis do trabalho. Assim, em um momento lúdico, uma espécie de brincadeira, todos falaram sobre aspectos mobilizadores do trabalho.

O tema selecionado foi a PVP. Os encontros foram nomeados “Encontros sobre atividades de acolhimento”, e de forma unânime, o enfermeiro coordenador da equipe foi eleito para ser o instrutor, sendo a pessoa escolhida pelo grupo de participantes para instruir a sósia-pesquisadora.

O segundo encontro aconteceu no dia 22 de junho de 2021, às 16h30. Neste, ocorreu a instrução propriamente dita, em que o trabalhador-instrutor orientou a pesquisadora-sósia. Assim como no primeiro momento, alguns participaram de casa, de modo *on-line*, e outros, de modo presencial, no espaço do serviço. A atividade teve início com a pergunta: “para que eu te substitua amanhã e ninguém perceba que eu sou sua sósia, por onde eu começo?”; e procedeu-se à instrução. Esse dia foi bem exaustivo, pois a instrução foi bem minuciosa, bem detalhada, e somente a pesquisadora-sósia e o trabalhador-instrutor podiam fazer uso da palavra. Uma inquietação do grupo se fez perceber, alguns querendo falar, mas não podiam, outros se levantavam e iam até a mesa de lanche, pareciam estar diante de uma situação nova, diferente.

Ao final da instrução, a pesquisadora-sósia lançou a pergunta: “Como foi para o instrutor realizar a instrução?” Ele mencionou se tratar de “muita coisa. Me ative ao procedimento em si. Eu não imaginava que você ia considerar até mesmo o horário e como eu acordo”. Na sequência, a pesquisadora-sósia fez uma encomenda para o próximo encontro, solicitou ao trabalhador-instrutor e aos demais participantes que trouxessem anotações relativas a como seria se eles estivessem ocupando a ‘função’ instrutor, o que e como instruiriam, o que fariam diferente, o que faltou e o que não precisaria ser falado. E assim, esse momento foi encerrado.

O terceiro encontro aconteceu às 17h do dia 6 de julho de 2021, 15 dias após a último, pois a data anterior precisou ser adiada em virtude do excesso de trabalho na data e hora previamente agendada. Assim como os demais, este também contou com a participação de pessoas no espaço do serviço e de outros que participaram de modo remoto, on-line.

A pesquisadora-sósia iniciou o encontro informando que, de acordo com a proposta metodológica, naquele dia, todos podiam falar, interromperem quando desejassem. Esse comentário, parece ter tido um efeito de alívio imediato em todos os participantes, pois logo tomaram a palavra para dizer o quão difícil foi permanecer calados, enquanto apenas ouviam um colega falar do trabalho que eles também desenvolvem.

Inicialmente, o profissional-instrutor fez uso da palavra e disse que quando reviu a filmagem notou que se ateve muito à técnica, e que, em nenhum momento, citou ou falou do usuário. E prossegui dizendo “A gente é muito dos processos, dos protocolos, do não errar, do fazer certo, mas a base disso tudo é uma relação humana”. A partir dessa colocação, estabeleceu-se um debate sobre a técnica e o paciente, sobre a repetição da técnica, e sua a singularidade de cada paciente, sobre cada encontro ser único. As considerações trazidas à superfície, pontos de vista diferentes, imprimiram um tom interessante ao debate, no qual cada profissional pôde dizer sobre os modos de seu saber-fazer, do seu trabalho. A percepção de que, apesar do objetivo comum, os profissionais exercem cada um ao seu modo o trabalho.

Os profissionais também tiveram a oportunidade de falar de coisas difíceis do cotidiano do trabalho, como, por exemplo, quando um paciente vivenciou um processo de desistência do tratamento. Uma das enfermeiras disse: “nem sempre eu dou conta. Porque eu não tenho bagagem profissional, emocional para isso.”. Outro participante mencionou que é comum o lidar com a morte e que é mais difícil lidar com a situação de um paciente que desiste do tratamento por causa do prognóstico difícil. A pesquisadora-sósia indagou se a equipe “tem suporte de algum psicólogo”, se “contam com algum profissional da psicologia”, e a resposta negativa de alguns suscitou uma reflexão da necessidade de um suporte psicológico no serviço.

A pesquisadora-sósia procedeu aos encaminhamentos finais, perguntando ao grupo “sobre o que acharam dos encontros”, “se acharam que os encontros serviram para alguma coisa e em caso positivo, para quê?”. Após um breve silêncio, uma das integrantes do grupo respondeu: “eu acho que as reuniões serviram pra gente avaliar a nossa forma de trabalhar neste serviço, aqui no setor”; outro profissional mencionou: “para falar de coisas que a gente nunca fala. Que a gente na correria não tem tempo de falar, a gente não pensa e não sabe como cada um faz”. O trabalhador-instrutor relatou que “antes desses nossos encontros, a gente já tinha pontuado, foi até a enfermeira do outro plantão, de fazer reunião. Pelo menos tentar fazer trimestralmente uma reunião do grupo. Acho difícil os dois grupos, porque são em dias, plantões diferentes, mas talvez uma reunião com cada grupo e depois os enfermeiros conversariam”. Outra integrante falou que “poderia aproveitar este momento e nos reunirmos virtualmente, dá para fazer reunião dos dois grupos *on-line*”. A pesquisadora considerou, então, a necessidade evidenciada de reuniões para que se possa falar e refletir sobre o trabalho.

A pesquisadora-sósia fez sua última intervenção e teceu comentários sobre os movimentos realizados em torno dos encontros, sobre a equipe ter aceitado conversar sobre o cotidiano do trabalho, além de reforçar que, em vários momentos dos grupos de IAS, os participantes mencionaram o desejo do serviço contar com reuniões periódicas com acompanhamento de psicóloga.

Esses encontros sublinharam um desejo do coletivo de trabalhadores em se reunir para conversar sobre demandas que escapam o cotidiano, que precisam ser postas na mesa para o debate, de um espaço de trocas que vise a um melhor cuidado, a um atendimento qualificado ao usuário, a um serviço que conte com profissionais mais satisfeitos com espaço trabalho desenvolvido e com os processos de trabalho em curso.

* Pontos de dificuldades...

A realização dos grupos de IAS foi marcada de desafios. O primeiro deles colocado pela situação da pandemia: a atitude de sobressalto, a atitude suspicaz, o medo, a angústia, a tristeza pareciam tomar de assalto a vida dos participantes do grupo. Outro ponto de dificuldade, também relacionado com a pandemia da covid-19, residia no fato de as pessoas estarem em isolamento social, tendo o convívio, o contato com as outras pessoas prejudicado. Outro fator dificultador estava atrelado à preocupação em manter uma boa conexão de internet e evitar queda da rede. Outro desfio residiu no fato de nunca ter vivenciado, nunca ter experimentado um grupo de IAS e ousar fazer um a distância e sem contar com a presença física das orientadoras da pesquisa, sendo que uma residia na mesma cidade do cenário da pesquisa, e a coorientadora, em outro continente. Outro ponto de dificuldade inicial consistiu no fato de os participantes do grupo nunca terem ouvido falar sobre o método de IAS, o que me demandava leituras para explicar a eles de modo que pudessem compreender e terem mais autonomia para decidir participar da pesquisa.

* Aplicação do método da Instrução ao Sósia nos serviços de saúde: como fazer?
* Definição: os grupos de IAS consistem em encontros de um coletivo de trabalhadores como espaços para o diálogo, reflexões e análise conjunta dos processos de trabalho.
* Objetivos do grupo de IAS: favorecer a análise do trabalho de modo coletivo com o intuito de modificá-lo, de transformá-lo. O desenvolvimento do método possibilitará o trabalhador refletir sobre seus processos de trabalho, sobre os problemas que emergem no cotidiano dos serviços de saúde, de forma a colocar em análise os processos de trabalho com o intuito de transformá-los. A partir da realização do estudo proposto na dissertação de mestrado “A atividade do processo de trabalho em um ambulatório de oncologia em Análise”, outro objetivo foi formulado, o de promover ações de EPS, via espaço dos grupos de IAS, visto que estes se constituírem espaços de reflexão do e no cotidiano dos serviços de saúde.
* Público-alvo: profissionais que integram a equipe de um determinado setor.
* Tipo: reunião de equipe/supervisão.
* Recursos necessários: espaço com ambiente tranquilo e de fácil acesso, cadeiras, *notebooks*, boa conexão caso aconteçam de modo *on-line*, uma mesinha com guloseimas, um café; equipe de trabalhadores, um profissional para ser o instrutor e outro podendo ser o pesquisador para exercer a “função” do sósia.
* Âmbito de aplicação: local.

A técnica da IAS consiste em uma instrução, na qual é imprescindível que o trabalhador esteja ciente que não há respostas certas ou erradas, e que não se trata de julgamentos.

A IAS se desenvolve pedindo ao indivíduo, na presença dos outros membros do grupo de trabalho, que dê ao sósia instruções precisas para que este possa substituí-lo no trabalho, sem que essa substituição seja percebida por qualquer outro profissional. As dúvidas levantadas pelo sósia visam conduzir o instrutor a se explicar com mais clareza e explicitar os detalhes de suas ações. O trabalho prossegue com uma transcrição do diálogo pelo próprio instrutor, acompanhada de seus comentários antes da fala ser restituída ao grupo. Esse procedimento visa provocar uma “reentrada” na ação e, por seu intermédio, a entrada em cena dos componentes e contradições do real da atividade. Pode resultar daí uma repetição. A consciência é tomada como desdobramento do vivido, revivido para viver outra coisa (CLOT, 2008 *apud* ROGER, 2013).

Assim, essa “reentrada” na ação, na atividade, proporciona perceber de fora o seu próprio serviço, abrindo portas para um novo modo de fazer.

* A proposta do grupo de IAS

A aplicação do método da IAS consiste em uma análise coletiva dos processos de trabalho. A proposta é que o grupo de IAS aconteça no espaço do serviço e, possivelmente, no horário de trabalho, pois constitui trabalho – o de pensar, refletir e forjar outros modos de atuar no serviço.

Os grupos de IAS contam com um instrutor, um sósia e demais participantes, ou seja, acontece no e para o coletivo. A escolha do instrutor se dá no e pelo grupo; geralmente, o sósia-pesquisador é um dos integrantes da equipe da pesquisa, a escolha do tema da instrução também acontece no e pelo coletivo.

A presença do sósia como interlocutor do diálogo – sendo ele um estrangeiro no ofício analisado – coloca ao instrutor o desafio de não poder compartilhar sua atividade em “‘meias palavras’ como faz com seus pares” (CONCEIÇÂO; ROSA; SANTORUM, 2018, p. 4).

O início dos trabalhos é guiado por uma questão central e inicial, a qual o sósia convoca o instrutor a contar sobre seu cotidiano vivido de modo que, se no dia seguinte o instrutor precisasse ser substituído pelo sósia, ninguém percebesse tal substituição. Desse modo, o instrutor é convidado a transmitir ao sósia, com o melhor detalhamento possível, sua rotina, seus modos de lidar e estar diante da equipe, suas habilidades técnicas, os modos de fazer e executar os procedimentos, tudo e de modo que o sósia possa apreender minuciosamente os modos de fazer e estar no serviço do instrutor, e que os demais não encontrem brecha para perceber que se trata de outra pessoa diferente do instrutor. Essa questão encontra respaldo nas proposições de Clot (2007). Enquanto, o instrutor procede com a instrução, os demais participantes do grupo participam da atividade, porém, sem falar, apenas escutando, o que nem sempre é uma participação tranquila, sem incômodos. A atividade de instrução é narrada pelo instrutor na segunda ou terceira pessoa do singular. Narrativa esta que nem sempre acontece de maneira tranquila. Por vezes, uma situação que traz algum embaraço. O instrutor, ao narrar fazendo uso da segunda ou terceira pessoa do singular, já se insere no grupo de maneira distinta, estando já sua atividade em análise (CLOT, 2010). Durante essa transmissão, é possível que escapem informações necessárias ao sósia. Após o término do encontro ou dos encontros, o pesquisador-sósia, deixa a “função” sósia e volta a ocupar a “função” pesquisadora; e antes de encerrar a atividade, insere questões, como: como foi para você participar do grupo de IAS? O que o “participar” do grupo de IAS provocou em você? Após os participantes falarem, a atividade do grupo se encerra. Essa questão oportuniza ao grupo um refletir sobre o trabalho de modo diferente. Também, é possibilitado ao instrutor se perceber de outra maneira, considerar o seu trabalho a partir de outro plano, enxergar seu trabalho por outras lentes, ou seja, propicia ao instrutor outros pontos de vista acerca de seu trabalho.

* Considerações sobre o Método de IAS

No espaço da micropolítica dos serviços de saúde, parece não haver, por parte dos trabalhadores, a tomada de consciência da potência do coletivo.

Ao considerar a urgência da análise do cotidiano dos trabalhos, buscar ferramentas e recursos possibilitadores para tal empreitada, encontramo-nos diante de muitas propostas, porém, nenhuma outra pareceu ser tão afeita aos microprocessos de trabalho quanto o método de IAS – provavelmente, pela dimensão assumida pelo coletivo e pela assunção dos profissionais de saúde como protagonistas de suas ações e, por conseguinte, de seus processos de transformação.

De forma similar, pelos atributos da IAS, um dispositivo de diálogo, que incita mais diálogos, que dá passagem a vistas distintas do mesmo ponto, que faz caber as diferenças de atitudes, que potencializa a ação dos trabalhadores, que amplia o poder de agir da equipe de saúde, que trabalha com o imperativo da conversa e que tem como princípio a construção coletiva. Por estes, a adoção do método de IAS parece se constituir em uma aposta potente, e por que não dizer, de enfrentamentos para as transformações dos processos de trabalho em saúde.

O método de IAS consiste em uma “novidade” para a Enfermagem e para o campo da saúde. Porém, uma aposta promissora para produzir as transformações tão almejadas nos serviços de saúde.

Tomando a experiência da adoção da aproximação do método de IAS, trabalhada neste estudo, é possível considerar este também como um dispositivo de EPS, visto que o método de IAS valoriza o espaço do serviço como lócusprivilegiado da ação, que toma a problematização e, por vezes, os conflitos como material de trabalho, que acontece no e pelo diálogo e que opera no coletivo. Essas características nos permitem arriscar inserir a IAS também como um recurso a favor da EPS.

A construção de espaços participativos, inovadores, de escuta e de análise coletiva dos problemas do cotidiano nos serviços de saúde se mostra um desafio para as Políticas Públicas de Saúde, e se configura como um dos maiores objetivos da PNEP.

Constatou-se que os encontros de IAS realizados no ambulatório de oncologia se mostram potentes espaços para debates, de reflexões do cotidiano.

**REFERÊNCIAS**

BATISTA, M.; RABELO, L. Imagine que eu sou seu sósia: Aspectos técnicos de um método em clínica da atividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 1-8, jun. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172013000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 6 dez. 2019.

CLOT, Y. Clínica da Atividade. **Horizontes**, [*s. l.*], v. 35, n. 3, p. 18-22, 29 dez. 2017.DOI:[10.24933/horizontes.v35i3.526](https://doi.org/10.24933/horizontes.v35i3.526).

CLOT, Y. **Trabalho e poder de agir**. Belo Horizonte: FabreFactum, 2010.

CLOT, Y.. **A função psicológica do trabalho**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

CONCEIÇÃO, C. L.; ROSA, R. P. F.; SANTORUM, K. M. T. Intervindo nos processos de formação para o cuidado em saúde: uma experiência com o método de instruções ao sósia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, p. e9s, 2018. Suplemento.

ROGER, J-L. Metodologia e métodos de análise em clínica da atividade. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 16, p. 111-120, 2013. Número especial.

SILVA, A. K. L. *et al*. Apropriações da Instrução ao Sósia na análise da atividade de trabalho. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 21, n. 4, p. 446-455, Dec. 2016.

SOUTO, A. P.; LIMA, K. M. N. M.; SILVA, C. O. Reflexões sobre a metodologia da clínica da atividade: diálogo e criação no meio de trabalho. **Laboreal**, [*s. l.*], v. 11, n. 1, 2015.