

RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS PROFISSIONAIS DO SETOR DE SOROLOGIA DE UM BANCO DE SANGUE DE RONDÔNIA.

Moacir Longhi¹

RESUMO

O setor de sorologia de um determinado banco de sangue está situado na cidade de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia. A rotina sorológica é 90% automatizada. A rotina realizada no período da manhã nem sempre termina até as 13:00 horas, fim do expediente dessa equipe, ficando, algumas vezes, para ser concluída pela equipe da tarde. A relação entre as equipes nem sempre é cordial, sendo que ocorrem episódios desagradáveis de discórdia e desentendimentos por motivos diversos e muitas vezes banais, criando um desafio para o gestor que deve realizar intervenção e proporcionar ambiente harmônico entre as equipes.

Palavras-chave: Setor de sorologia, interrelações pessoais, equipes.

ABSTRACT

The sector serology of a specific blood bank is located in the city of Porto Velho, capital of Rondônia State. The serological routine is 90% automated. The routine performed in the morning does not always end up as 13:00 hours, closing time of that team, getting, sometimes, to be completed by the team in the afternoon. The relationship between the teams is not always friendly, and occur unpleasant episodes of discord and misunderstanding for many reasons and often banal, creating a challenge for the manager who must perform intervention and provide harmonious environment between the teams.

Keywords: Sector serology, inter personal, teams.

¹ Biomédico. Servidor público de Rondônia. Mestrando em Saúde Coletiva com Ênfase em Serviços de Hemoterapia/UFBA E-mail: moacirbiomedicina@hotmail.com

Introdução

O hemocentro está localizado na cidade de Porto Velho capital do Estado de Rondônia. Realiza coleta, armazenamento e distribuição de sangue e hemoderivados de qualidade que são repassados para a rede de assistência pública, privada e filantrópica do Estado, bem como o suporte terapêutico para os pacientes portadores de coagulopatias, distúrbios da coagulação sanguínea e hemoglobinopatias, doenças ocasionadas por defeitos numa proteína denominada hemoglobina, presente nas hemácias sanguíneas.

O setor de Sorologia do Hemocentro funciona diariamente de segunda a sexta-feira e quando convocado para realizar rotina sorológica em caráter emergencial para suprir as necessidades de reposição de hemoderivados, funcionando com quinze servidores qualificados entre os níveis técnico e superior.

Rotina do setor de sorologia

O setor de sorologia funciona no Hemocentro, situado na cidade de Porto Velho, capital do Estado de Rondônia. Funciona com 15 (quinze) profissionais de nível médio e superior, sendo que uma equipe de 9 (nove) servidores trabalham no período matutino (7 as 13 horas) e os outros 6 (seis) servidores no período vespertino (13 as 18 horas).

As atribuições dos profissionais no período da manhã é iniciar a rotina sorológica que é 90% automatizada com os parâmetros de HIV 1+2; HIV Ag/Ab; HTLV; SÍFILIS; CHAGAS, ANTI-HBc; HBsAg; ANTI-HCV e os outros 10% corresponde ao exame de pesquisa de *Plasmódium* que é realizado através do método da gota espessa. Os exames sorológicos citados acima são realizados através dos métodos de ELISA para alguns parâmetros e Quimioluminescência, para outros.

A rotina realizada no período da manhã nem sempre termina até as 13:00 horas, fim do expediente dessa equipe, ficando em alguns casos, quando a rotina é muito grande, para ser concluída pela equipe da tarde.

A relação entre as equipes nem sempre é cordial, uma vez que ocorrem episódios desagradáveis de discórdia e desentendimentos por motivos diversos e muitas vezes banais, geralmente por motivo relacionado ao trabalho. Um dos motivos é a chamada “fofoca” que uns falam dos outros, outro motivo é que as coisas erradas nunca têm culpado e os profissionais da equipe da manhã culpam os da tarde e os do período da tarde, por sua vez, culpam os profissionais da manhã. A verdade é que as equipes rotineiramente “trocaram farpas” e o clima quase sempre é tenso, provavelmente devido ao “distanciamento” que se estabeleceu entre as equipes.

Para Lemos, 2013 a construção do vínculo se dá através da interação que se estabelece entre os integrantes de um grupo e essas interações podem acontecer se houver o reconhecimento de que existem necessidades comuns e uma pode complementar a outra, porém, segundo a mesma autora, isso só é possível através dos mecanismos de comunicação e de aprendizagem, bem como da capacidade de “empatia solidária”.

Baseado nisso, é preciso estabelecer algumas intervenções práticas por parte do gestor setorial, observando a colocação da autora citada acima, sobre a diversidade humana do grupo onde a “diferença pode ser operativa”, basta encontrar o ponto de equilíbrio e respeito mútuo.

Lemos, 2010 ressalta que nas relações interpessoais e respeito mútuo, entendendo as necessidades próprias e as dos outros integrantes, pode ser praticada quando estabelecemos a “distância ótima” pois não se deve estar “nem muito perto onde a percepção se torna turva e nem muito longe onde se perde de vista o objeto do conhecimento”, como acontece com as duas equipes do setor de estudo, que estabeleceram uma distância bastante grande que dificulta a interação entre elas.

Esse impasse que se encontra instalado no setor em questão, deve-se, segundo Lemos, 2010 por que cada profissional possui uma expectativa de comportamento em relação ao outro, mas que somente nós sabemos e quando o outro não se comporta da maneira esperada, ficamos frustrados e irritados. Essa colocação sugere que o gestor deve promover a integração da equipe proporcionando a possibilidade de diálogo entre eles para que possam expressar seus anseios e expectativas em relação ao trabalho e aos colegas.

Ainda considerando a opinião da autora acima, pode-se observar que numa rotina em que uma equipe recebe a incumbência de determinadas atividades para dar prosseguimento e que ainda deve seguir da maneira como o colega do turno anterior iniciou, mesmo não sendo o seu próprio jeito, estabelecem-se frustrações em relação ao outro que quase sempre é levada para o lado pessoal, pois o “sentimento diferente dos meus, significa que essa pessoa é um desafeto”.

O gestor deve a partir das colocações apontadas, criar mecanismos de intervenção para unir as equipes em prol de um mesmo propósito, de um mesmo objetivo, pensando sempre na união do grupo, respeitando-se e ajudando-se, sem que um queira ser melhor que o outro.

Denise Lemos, no ano de 2011 tentando compreender o papel do líder, dentro de uma equipe e mais especificamente na resolução de um problema parecido com o do setor de sorologia, afirma que a efetividade da liderança não se dá somente pela força e sim, pela facilidade de articulação da equipe. Deve-se através dessa articulação, permitir amplas possibilidades de expressão entre os integrantes, para que possam repensar os seus atos e seu modo de agir dentro da equipe e para com o outro, buscando uma redefinição de seu papel dentro do grupo e de si mesmo. (LEMOS, 2012).

Oliveira, *et al* em 2008, estudando os estilos de liderança sugere que o “chefe de uma equipe” deve reconhecer as diferenças individuais, compreendendo que cada profissional é único e deve aceitar que seus subordinados são seres humanos e inteiramente capazes de transformar-se positivamente, estabelecendo mudanças nas relações interpessoais dentro da equipe. Assim, uma intervenção democrática, pode restabelecer a paz entre as duas equipes para que o grupo possa caminhar harmonicamente mantendo a qualidade do serviço e promovendo a satisfação pessoal e profissional dos seus comandados.

Considerações finais

As relações interpessoais de qualquer equipe de trabalho tende a ser complexa, devido às diferenças culturais e ideológicas que muitas vezes acabam se confundindo com as atividades profissionais dentro da equipe de

trabalho, provocando descontentamento dos colegas e gerando conflitos internos.

O gestor deve, por sua vez, intermediar essas diferenças proporcionando aos seus comandados a oportunidade de interação mútua e diálogo constante para que possam falar dos seus anseios e expectativas em relação ao colega e ao andamento do trabalho.

Referências bibliográficas

LEMOS, Denise. Vs. **As relações humanas: Eu o outro e o grupo social**. In: **Grupo: O poder construção coletiva**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2010.

_____. Vs. **Reverendo a compreensão sobre o papel do líder**. Texto de uso interno do programa de agentes sociais de mudanças da UFBA, 2011.

_____. Vs. **Compreendendo o processo de mudança**. Texto de uso interno do programa de agentes sociais de mudanças da UFBA, 2012.

_____. V.s. **Os fatores que articulam um grupo: Uma leitura da concepção de Pichon-Rivière**. Texto de uso interno do programa de agentes sociais de mudanças da UFBA, 2013.

OLIVEIRA, Ana Maria; GONÇALVES, Daihana; OLIVEIRA, Loreta; PERVAIZ, Sameer; GOMES, Joice. **Estilos de liderança**. Artigo de conclusão de curso de Especialização em Psicologia Organizacional da UNIFACS, Bahia, 2008.