



Pesquisa de Opinião

Das Unidades de Saúde

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

OBSERVATÓRIO DE TECNOLOGIA EM INFORMAÇÃO

Reúne soluções e conhecimentos para a educação permanente e continuada em saúde.



Desenvolve estratégias alinhadas com as macrororientações da SESAU / CGR/MS, com os recursos organizacionais e as necessidades locais



Oferece os recursos humanos, logísticos, tecnológicos de informação e comunicação em saúde.



Permite ampliar a inteligência institucional ao refletir sobre experiências da prática dos profissionais de atenção primária



CONSIDERAÇÕES INICIAIS

PESQUISA DE OPINIÃO

- é uma ferramenta aplicada em instituições / coleta dados e gera informações sobre a percepção dos funcionários em relação a fatores que influenciam em seu desempenho e motivação.
- **1º semestre de 2020 :**
 - Realizada junto a Secretaria Municipal de Saúde de Campo Grande/ Mato Grosso do Sul
 - **OBJETIVOS :**

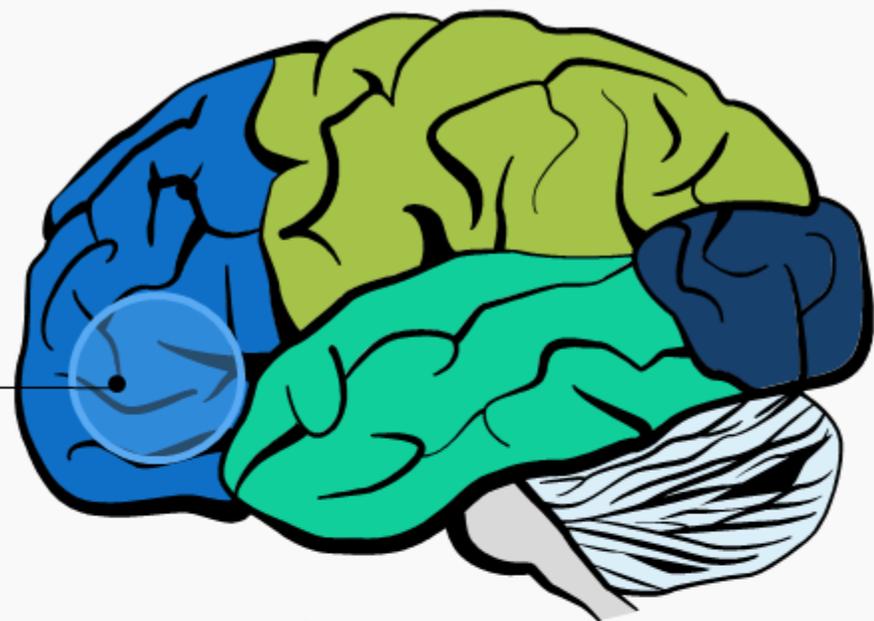
Mapear a visão do profissional nos âmbitos processuais, de gestão, de pessoas e como organização pública.

Mapear as áreas críticas onde haverá a aplicação de ações para melhoria de clima, comunicação, transparência e processos

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

PESQUISA DE OPINIÃO

PARA PENSAR E SENTIR



Pesquisas de **clima organizacional** são ferramentas de gestão estratégica, pois além de permitir a análise interna e externa, também acompanham o nível de **satisfação** e **comprometimento** dos colaboradores com a organização, proporcionando, através de estratégias e ações, o crescimento e o desenvolvimento das pessoas e a máxima produtividade e **qualidade**, visando à consecução e a superação dos resultados pré-estabelecidos pela gestão central.

(PEREIRA et al,2008)

JUSTIFICATIVA

Reestruturação não poderá ser alcançada, sem uma mudança na forma tradicional do trabalho.

É imprescindível entender a **saúde institucional**, que influencia os vínculos que seus funcionários irão desenvolver em relação a instituição e ao seu trabalho.

Dessa forma, esta pesquisa se justifica por :

- assegurar um **diálogo** entre instituição, gestão e profissionais;
- fortalecer valores e atitudes orientados para o crescimento profissional e para a cidadania.

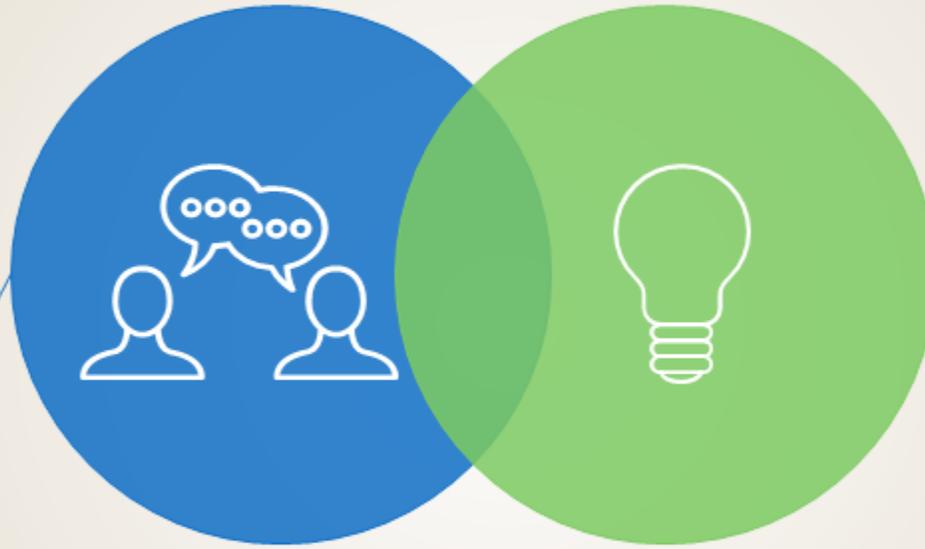
OBJETIVO GERAL

Avaliar o Clima Organizacional da estratégia da Atenção Primária a Saúde (APS) da SESAU/CGR/MS nos âmbitos processuais, de gestão, de pessoas e como organização pública.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conhecer a percepção dos atores envolvidos sobre seu ambiente de trabalho, dentro do contexto organizacional, e caracterizar fatores de motivação e a desmotivação



Identificar potencialidades e fragilidades no processo de trabalho e propor soluções que facilitem o bom desempenho organizacional

METODOLOGIA



CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

ANÁLISE QUALITATIVA

- **PÚBLICO ALVO** : profissionais da SESAU Campo Grande / MS, em todos os seus distritos sanitários e em diversos cargos de atuação
- Três perguntas abertas:

CITE TRÊS CARACTERÍSTICAS QUE MOTIVAM VOCÊ A CONTINUAR TRABALHANDO CONOSCO.

CITE TRÊS CARACTERÍSTICAS QUE DESMOTIVAM VOCÊ A CONTINUAR TRABALHANDO CONOSCO.

DEIXE AQUI ALGUM COMENTÁRIO, OPINIÃO OU CRÍTICA QUE NÃO TENHA SIDO ABORDADO NESTA PESQUISA.

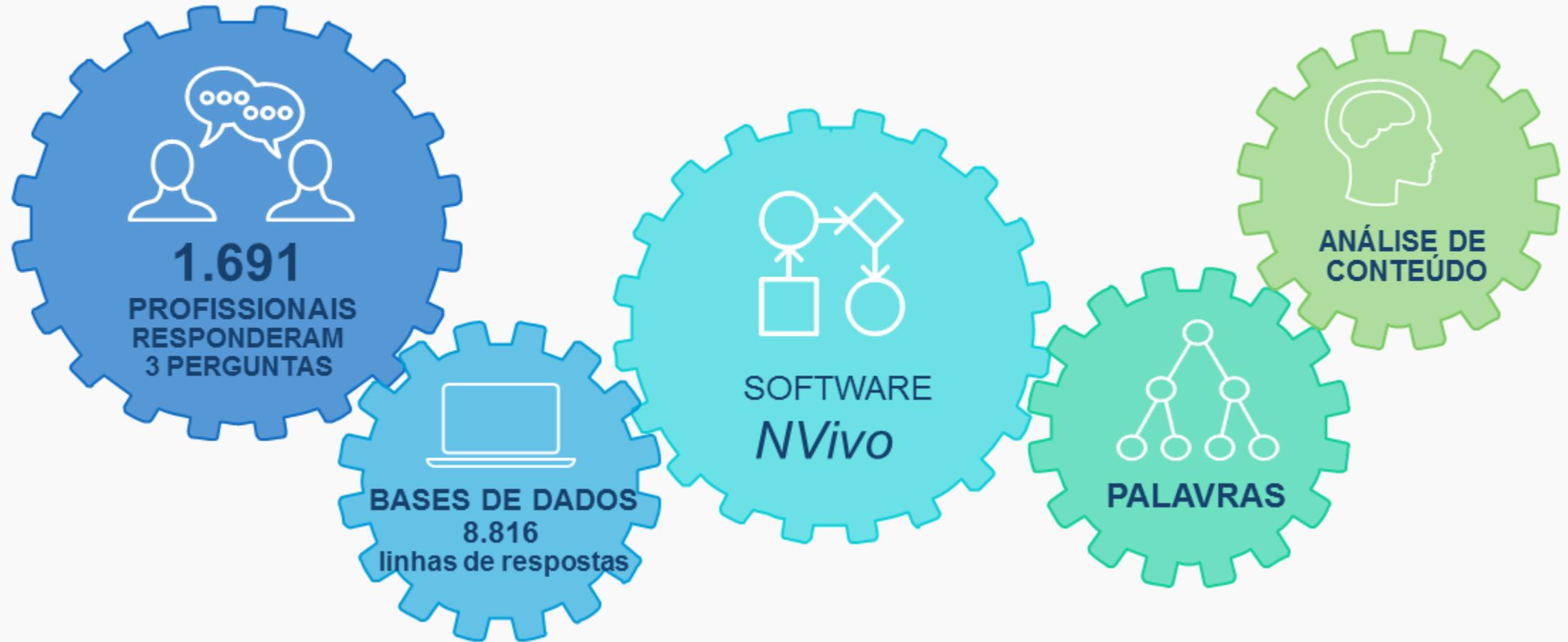
CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

ANÁLISE QUALITATIVA

- Compreender a **subjetividade** das respostas;
- Elucidar como os entrevistados percebem a sua função técnica, social e o seu processo de trabalho;
- **Análise de conteúdo:**

"um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção [...] destas mensagens" (BARDIN,1997)

ANÁLISE QUALITATIVA

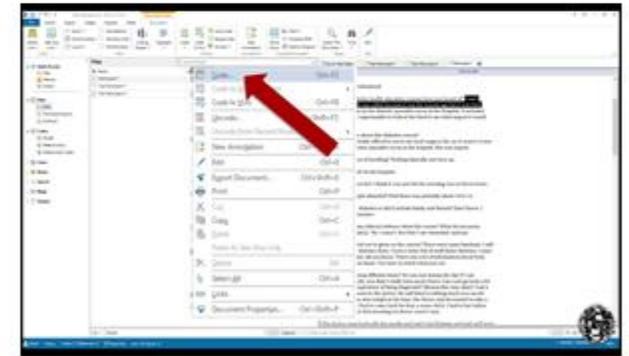


Software *Nvivo*:

- Projetado para organizar, analisar e encontrar informações em dados qualitativos;
- Codifica e analisa respostas (forma operacional, sistemática e efetiva.)
- Cria frequência de palavras, gráficos, árvores de palavras, análise de nuvens.



NVIVO



Trabalhou-se com três **CATEGORIAS DE ANÁLISE:**

MOTIVAÇÃO

1

2

DESMOTIVAÇÃO

3

OPINIÃO E CRÍTICA

Estes eixos foram definidos em função dos interesses da pesquisa, que eram os de explorar os entendimentos dos profissionais de saúde/ suas percepções e satisfação com o processo de trabalho na atenção básica.

RESULTADOS



CATEGORIA 1 : MOTIVAÇÃO

CATEGORIA 1 : MOTIVAÇÃO



- **Motivação**, é um termo derivado do latim *motivus* (m), relativo a movimento, móvel e do verbo *movere, mover*.
- É um impulso, um sentimento que nos faz agir de modo a atingir determinado objetivo.



CATEGORIA 1 : MOTIVAÇÃO

TABELA 1 – DISTRIBUIÇÃO DAS PALAVRAS CODIFICADAS NA CATEGORIA MOTIVAÇÃO.

PALAVRAS CODIFICADAS	Freq.	%
TRABALHO	108	24,4
EQUIPE	73	16,5
ESTABILIDADE	58	13,1
NECESSIDADE	32	7,2
SAÚDE	31	7,0
AMOR	28	6,3
POPULAÇÃO	24	5,4
PROFISSIONAL	22	5,0
UNIDADE	17	3,8
SALÁRIO	15	3,4
FINANCEIRA	10	2,3
SERVIÇO	10	2,3
ATENDIMENTO	8	1,8
GERENTE	7	1,6
Total	443	100,0

CODIFICAÇÃO DAS PALAVRAS

Demonstra as palavras repetidas no decorrer das respostas, pela ordem de frequência em que aparecem

Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020

CATEGORIA 1 : MOTIVAÇÃO

GRÁFICO 1 -GRÁFICO DE HIERARQUIA: COMPARATIVO PELO NÚMERO DE REFERÊNCIAS CODIFICADAS DA QUESTÃO MOTIVAÇÃO

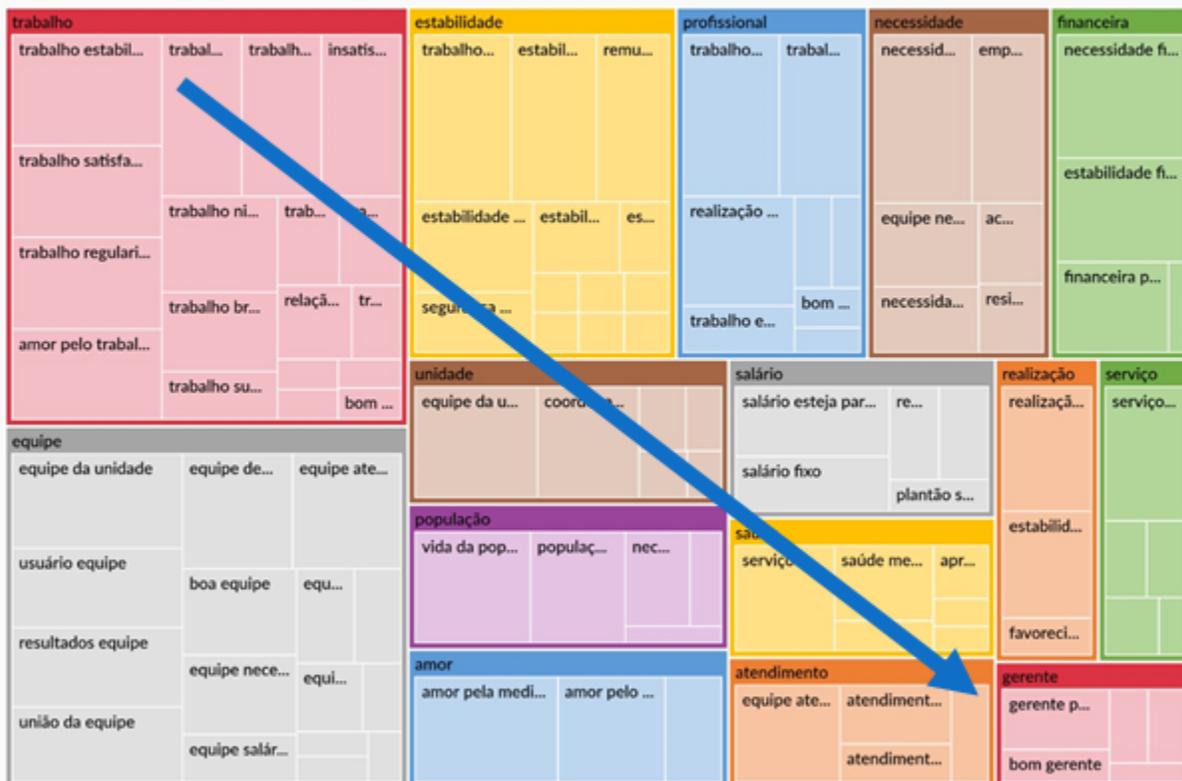


GRÁFICO DE HIERARQUIA

RETÂNGULOS : representam os diferentes níveis e os tamanhos relativos da hierarquia de dados, sendo maior, o do canto superior esquerdo do gráfico até o retângulo menor no canto inferior direito.

Por exemplo, este estudo demonstra que a representação **“trabalho”** e **“equipe”** são as maiores, e **“gerente”** é a menor. O retângulo referente ao uso das palavras como **“profissional”**, **“estabilidade”**, **“necessidade”** são maiores do que a interpretação das palavras **“salário”** e **“realização”**.

CATEGORIA 1 : MOTIVAÇÃO

01

Motivar os profissionais de saúde é um fator **determinante** para melhoria dos serviços em qualidade e produtividade

02

É necessário conhecer e avaliar o contexto, pois os **fatores financeiros foram poucos citados**

03

É necessário encontrar nos serviços de saúde, **meios adequados** para que estes possam colaborar e estejam sempre motivados

04

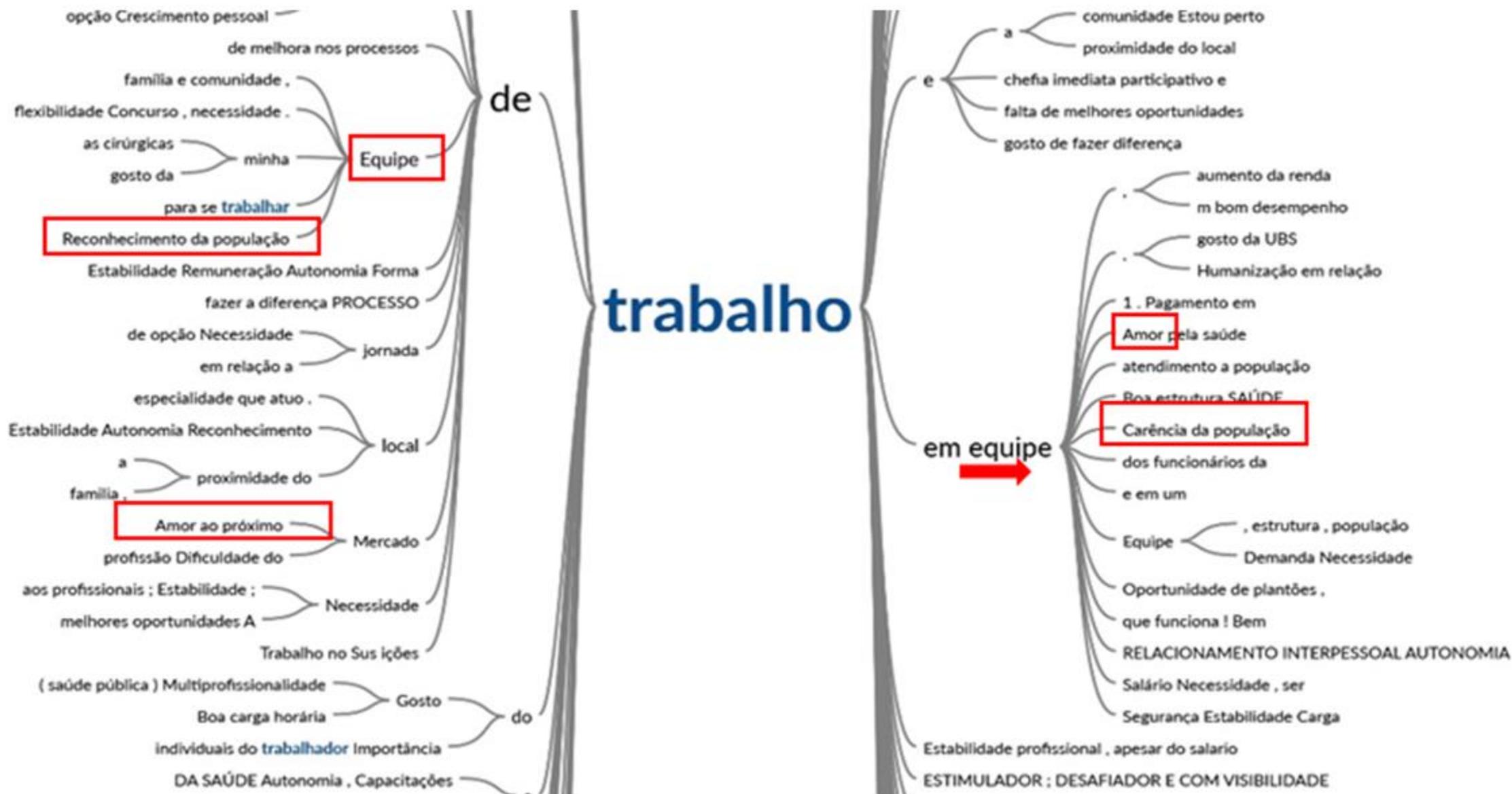
A gestão deve saber lidar com a **dimensão psicológica**, utilizando o reconhecimento, a fim de se obter um ambiente de trabalho **profícuo, saudável, humano, eficiente e eficaz**

MOTIVAÇÃO



SUBCATEGORIAS





Os participantes deixam transparecer que o processo de trabalho quase sempre se vincula a satisfação pessoal, identificação e autonomia, podemos perceber isso nos trechos:

"Gosto do que faço, sou desafiada a dar o meu melhor e isso me motiva. É do meu trabalho que sai o sustento."

"Gosto do meu trabalho, unidade próximo da minha casa, sou concursada."

"No meu trabalho posso ajudar as pessoas, sou bem tratada, a unidade onde trabalho é de excelência."

Acreditar no SUS, na APS. Gosto do que faço, independentemente das condições de trabalho."

"Realização pessoal, transformação de vidas, autonomia para realizar o trabalho"



SUBCATEGORIA TRABALHO
(MOTIVAÇÃO)

Siqueira e Gomide Jr (2004) apontam que variáveis de personalidade, características do cargo e os papéis organizacionais também são antecedentes do **envolvimento com o trabalho**, sendo assim, **fatores pessoais** vão influenciar :

- na autonomia,
- no significado das realizações de tarefas,
- na identificação do trabalhador com suas atividades
- na diversidade de habilidades exigidas

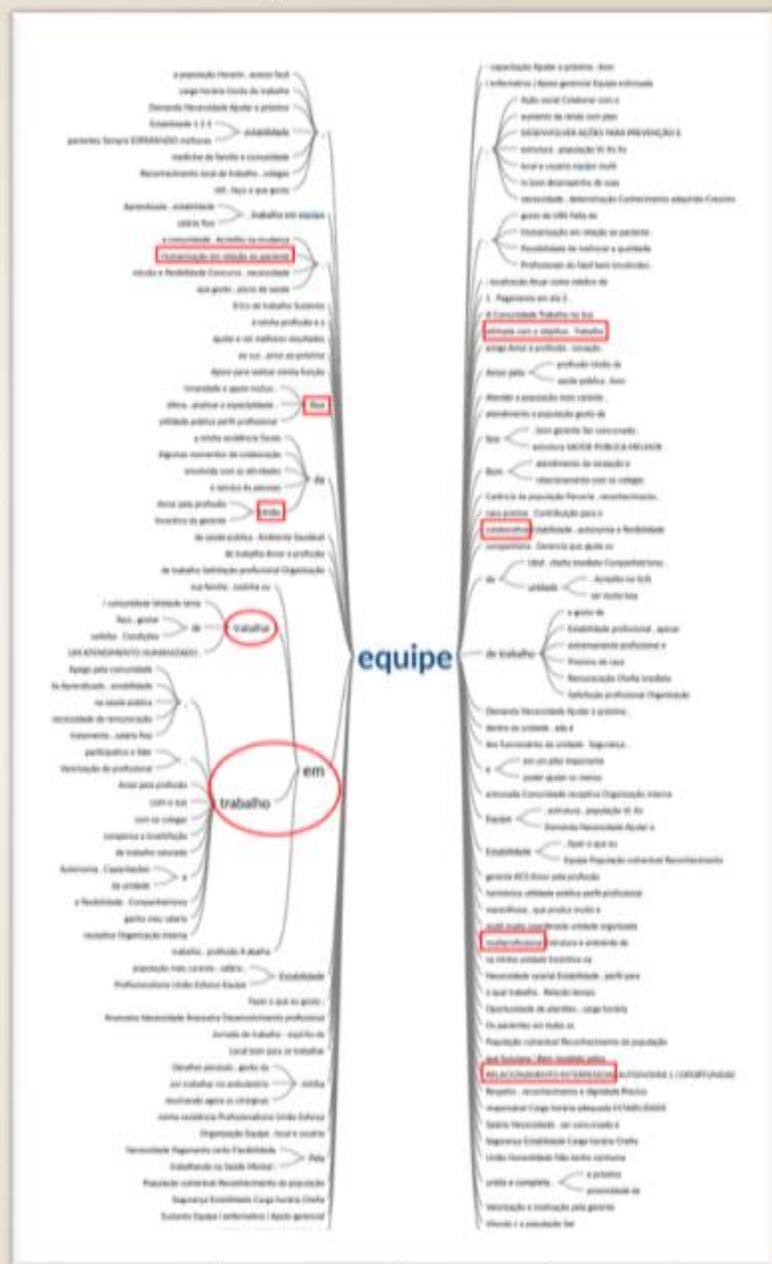
SUBCATEGORIA EQUIPE (MOTIVAÇÃO)

Investigaram-se nessa subcategoria, os fatores motivacionais relacionadas ao contexto **“Equipe”**, por ser essa, a segunda palavra mais frequente nas falas dos respondentes.

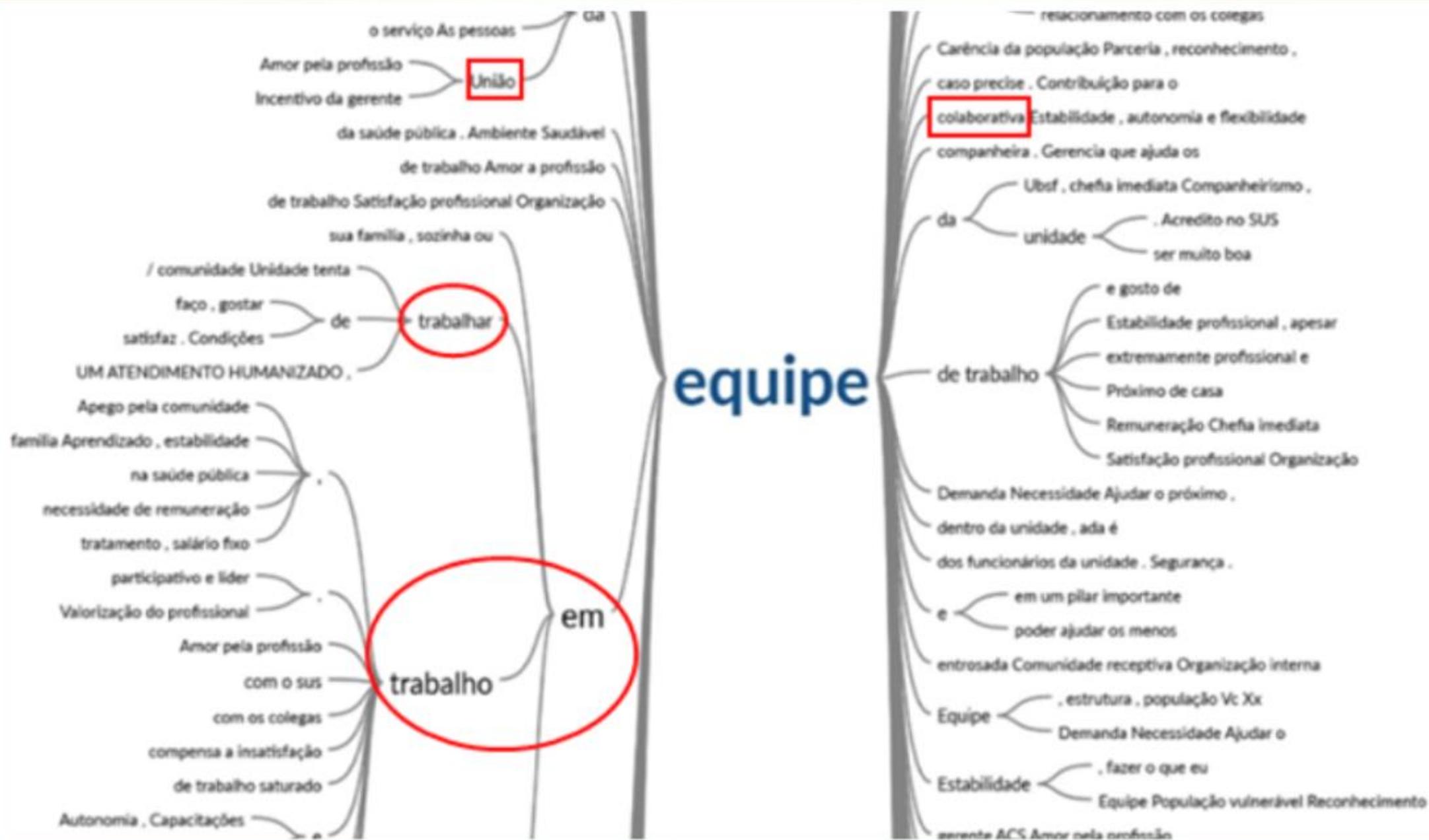
Observa-se utilização das expressões:

- “trabalhar em equipe”
- “trabalho em equipe”
- “equipe de trabalho”

O trabalho em equipe na atenção primária à saúde requer a compreensão das várias disciplinas para lidar com a complexidade que é essa estratégia, trazendo a intersectorialidade como parceira na resolutividade dos problemas de saúde (ALMEIDA; MISHIMA, 2001).



equipe



Nesses trechos, podemos observar algumas respostas e como os participantes destacam a variável

EQUIPE:

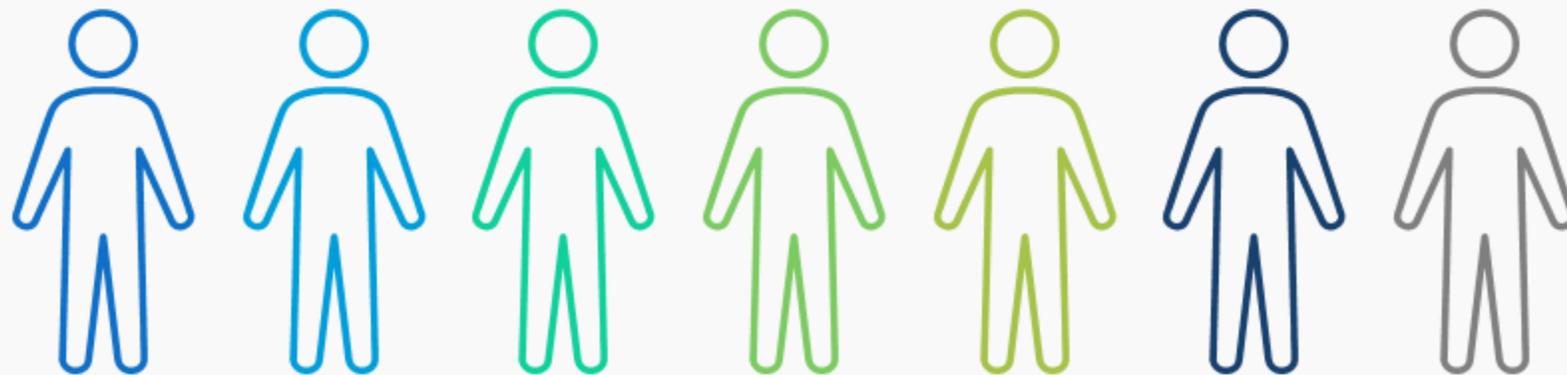
"Equipe unida e completa, proximidade da minha residência"

"Equipe comprometida, amo minha profissão, gosto de cuidar"

"A minha equipe, a minha família e as minhas contas."

"Trabalho em equipe, unidade de relevância na comunidade, turno alternativo de trabalho."

"União da equipe, prazer em atender e crescimento profissional."



Ao se referirem a **motivação x equipe**, algumas características foram elencadas :

“HUMANIZADA”; “BOA”; “UNIDA”; “COLABORATIVA”;
“MULTIPROFISSIONAL”; “COM BOA RELAÇÃO INTERPESSOAL”
“ALINHADA AO OBJETIVO DE TRABALHO”

Nesse sentido, para se alcançar motivação e os referidos objetivos da atenção primária, a estrutura das equipes são essenciais para a integralidade das ações em saúde, requerendo dinamismo dos agrupamentos, diante de cada situação que se apresenta (PEDROSA; TELES, 2001)



A **segurança no trabalho** foi considerada um ponto de motivação para os trabalhadores entrevistados. O entendimento de que a **estabilidade**, sendo este **pessoal, profissional e/ou financeira** foi entendida como direito e são evidenciadas nas frases a seguir:

"Estabilidade, mesmo atrasando o salário sabemos que iremos receber. Poder contribuir para uma sociedade melhor. Ajudar as pessoas."

"Estabilidade que o concurso me proporciona. Poder ajudar de alguma forma as pessoas."

"Estabilidade, direitos trabalhistas e aposentadoria futura"

"Estabilidade, plano de saúde, amizades feitas"



SUBCATEGORIA ESTABILIDADE
(MOTIVAÇÃO)

O empregado **estável** vive melhor, tem dignidade no meio social e bom desempenho nas suas atribuições, podendo dar segurança a sua família, pela garantia de manutenção de seu emprego.

A **motivação** dos trabalhadores também diz respeito à horizontalidade das relações entre chefia e trabalhadores, frente ao **diálogo** e da possibilidade de desenvolvimento do trabalho sem pressão e sem perseguição por parte da chefia, colaborando para **eficiência** do trabalho nas unidades.

CATEGORIA 2 : DESMOTIVAÇÃO

CATEGORIA 2 : DESMOTIVAÇÃO

Investigou-se as razões que provocam o **desestímulo** dos profissionais em relação ao seu trabalho.

Percebeu-se que grande parte desses atores tão importantes para a efetivação da Estratégia de Saúde da Família(ESF) apresentam palavras que denotam um **esmorecimentos em suas ações**



Observa-se que os elementos limitantes da atuação são também geradores de estresse e desmotivação para o trabalho, merecendo atenção especial dos gestores de saúde e do poder público.

TABELA 2 – DISTRIBUIÇÃO DAS PALAVRAS CODIFICADAS NA CATEGORIA DESMOTIVAÇÃO.

PALAVRAS CODIFICADAS	FREQ.	%	PALAVRAS SIMILARES
FALTA	241	37%	#FALTA, DEFEITOS, FALHA, FALTA, FALTANDO, INSUFICIENTE
TRABALHO	98	15%	TRABALHA, TRABALHADAS, TRABALHADOR, TRABALHADORES, TRABALHAM, TRABALHANDO, TRABALHAR, TRABALHISTAS, TRABALHO
SALÁRIO	96	15%	SALÁRIO, SALÁRIOS
MATERIAIS	63	10%	MATERIAIS, MATERIAL, APARELHO, EQUIPAMENTOS, MATERIAL
PROFISSIONAL	33	5%	PROFISSIONAL, PROFISSIONALISMO
CARGOS	31	5%	CARGA, CARGO, CARGOS, CHUVAS, COLOCADAS, COLOCANDO, COLOCAR, FUNÇÃO, POSTO
RECURSOS	29	5%	RECURSO, RECURSOS
DESVALORIZAÇÃO	28	4%	DEPRECIADA, DESVALORIZAÇÃO
UNIDADE	28	4%	INTEGRAÇÃO, UNIDADE
Total	647	100%	

Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020

CATEGORIA 2 : DESMOTIVAÇÃO

GRÁFICO 2 -GRÁFICO DE HIERARQUIA: COMPARATIVO PELO NÚMERO DE REFERÊNCIAS CODIFICADAS DA QUESTÃO DESMOTIVAÇÃO :



A análise feita pelo gráfico de hierarquia permite a comparação dos termos e significados, por agrupamento único.

Neste trabalho ao analisar apenas a frequência das palavras, a palavra mais prevalente foi **“falta”**, porém , na análise hierárquica, por interpretar as palavras compostas, por exemplo **“ falta de”**, os elementos mais valorizados, sobre uma escala de importância foi

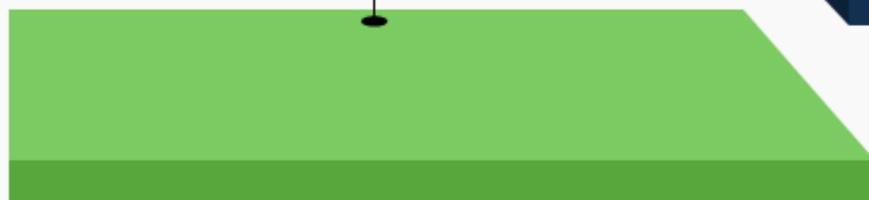
“salário” , “trabalho” e “saúde” ;:

Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020

CATEGORIA 2 : DESMOTIVAÇÃO



Em grau de valores, o contexto “salário” na percepção dos respondentes é reconhecido como fator de **injustiça** na relação entre o trabalho que eles realizam e o salário que recebem.



O segundo nível de desmotivação é “trabalho”, traduzido por fragilidades no modelo de organização, existindo um descompasso nas condições de trabalho, que acarretam insatisfações e a percepção de **sobrecarga** por esses profissionais.



No terceiro elemento de desmotivação, a palavra “falta” reaparece para assinalar as limitações de características organizacionais da **estrutura** e do funcionamento do local de trabalho, que causam frustração pessoal e profissional.

DESMOTIVAÇÃO



SUBCATEGORIAS



Em relação à falta, os respondentes falaram com **intensidade** como percebem as dificuldades e se ressentem da qualidade do serviço no trabalho como uma barreira a ser superada :



SUBCATEGORIA FALTA (DESMOTIVAÇÃO)

A análise das palavras (Quadro 1) indica haver oito principais determinantes de desmotivação no trabalho:

QUADRO 1 – PALAVRAS EM DESTAQUE RELACIONADAS NA SUBCATEGORIA “FALTA”

PALAVRAS QUE SE DESTACARAM NA ÁRVORE “ FALTA”	
SUBJETIVO	OBJETIVO
Apoio	Salário
Respeito	Condições /Estrutura
Reconhecimento	Materiais
Incentivo	Recursos
Comunicação	Insumos
Valorização	Recursos humanos
	Capacitação
Organização	

Os resultados demonstram que há falta de reconhecimento e de valorização profissional, possivelmente pela instituição, que os expõe a precárias condições de trabalho.

“o reconhecimento é o processo de valorização do esforço e do sofrimento revertido para realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo.” (MENDES,2007)

Os resultados sugerem que o tema tenha um olhar ampliado para a singularidade de cada cenário, nos diferentes distritos.

Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020

“A maior dificuldade que enfrentamos na unidade é a falta de insumos e problemas estruturais, a unidade funcionando com pouco espaço físico. Falta de computadores para a digitação do ESUS”

“Falta de condições mínimas para realização dos trabalhos de forma otimizada, falta de estrutura mínima para realizar/cumprir exigências.”

“Salário injusto, desvalorização do servidor, falta de condições de trabalho desde o material até a psicológica”

“Falta de compromisso por alguns colegas, falta de condições de trabalho, falta de materiais e falta de contra referência.”

“Falta de comunicação clara e falta de infraestrutura eficiente.”



SUBCATEGORIA FALTA
(DESMOTIVAÇÃO)

SUBCATEGORIA SALÁRIO

(DESMOTIVAÇÃO)

A análise da dimensão “salário”, traz resultados muito interessantes: por mais diferentes que sejam os sujeitos, o profissional está igualmente impactado pela baixa remuneração que recebe, sinalizando claramente um **descontentamento** em relação aos rendimentos em que está submetido

Na árvore de palavras é perceptível essa insatisfação, o termo “salario” foi classificado como :

“ BAIXO ”
“ INSUFICIENTE ”
“ DEFASADO ”
“ INJUSTO ”
“ RUIM ”

FIGURA 6 – ÁRVORE DE PALAVRAS DO TERMO “SALÁRIO” DA PERGUNTA SOBRE DESMOTIVAÇÃO



Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020



Em síntese, os participantes expressam, de maneiras diversas, um descontentamento salarial :

"Salário abaixo do mercado de trabalho, me impossibilitando de não fazer plantões, como não tenho opção, acaba gerando sobrecarga de trabalho, cansaço, sono, baixo rendimento no pós plantão. Injustiças salariais, ver um colega na mesma função ganhando o dobro, ou ver um técnico dito com "nível" superior, no mesmo setor que você, fazendo muito menos que você e ganhando três vezes mais."

"Falta de um salário base adequado, para que não seja necessário se matar de fazer plantão."

"Salários vergonhosos, necessidade de fazer muitos plantões para complementar renda, exaustiva carga horaria devido plantões"

"Salário abaixo de todos os outros profissionais da mesma área que a minha"



SUBCATEGORIA SALÁRIO
(DESMOTIVAÇÃO)

A troca de produção por salário não gera satisfação ao empregado, é apenas recompensa justa pelo seu trabalho

Alguns autores sugerem ainda que entre as formas de valorizá-lo tem-se a implementação de **incentivos positivos** traduzidos em condições dignas de trabalho, incluindo salário, condições laborais, o estímulo ao aperfeiçoamento.

Deve-se desenvolver sistemas de inovações que certamente poderão impactar positiva e simultaneamente tanto para os usuários quanto para os prestadores de serviços.





Na Atenção Primária à Saúde têm se adotando a utilização de diferentes modelos de **pagamento por performance**, experiências como a de Curitiba e do Rio de Janeiro, no Brasil, e de Lisboa, em Portugal.

(POLI NETO et al., 2016)

Remuneração variável é ligada ao desempenho, incentivos financeiros são atribuídos com base no cumprimento de objetivos e parâmetros mínimos de produtividade e qualidade.

A Unidade Básica de Saúde da Família (UBSF) e seus funcionários, são avaliados a partir de **indicadores de saúde**, assim como no Programa de Melhoria do Acesso e da Qualidade na Atenção Básica (**PMAQ-AB**) que repassa um incentivo financeiro atrelado ao desempenho das equipes de APS.

SUBCATEGORIA : TRABALHO

(DESMOTIVAÇÃO)

Na subcategoria **“trabalho”**, agrupamos os conteúdos que nos remetem às desmotivações enfrentadas pelos profissionais da SESAU, como:

“DESORGANIZAÇÃO”

“SOBRECARGA”

“ROTINA”

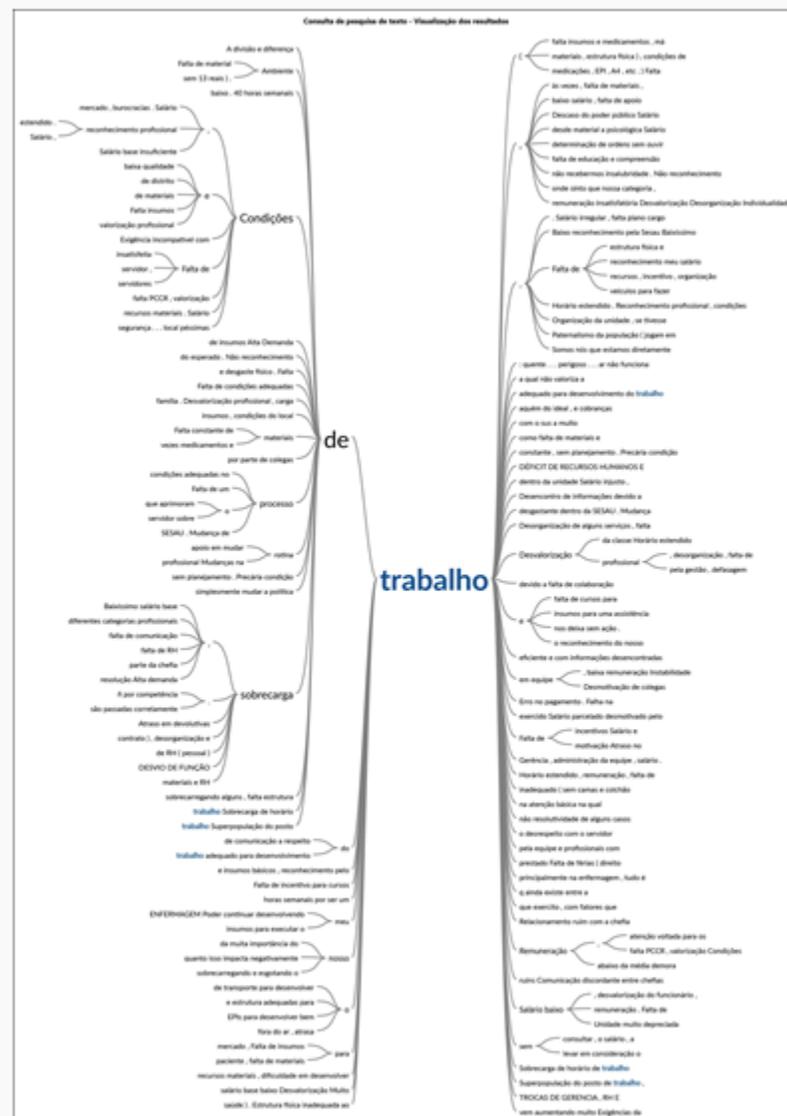
“ALTA DEMANDA”

“FALTA DE INSUMO”

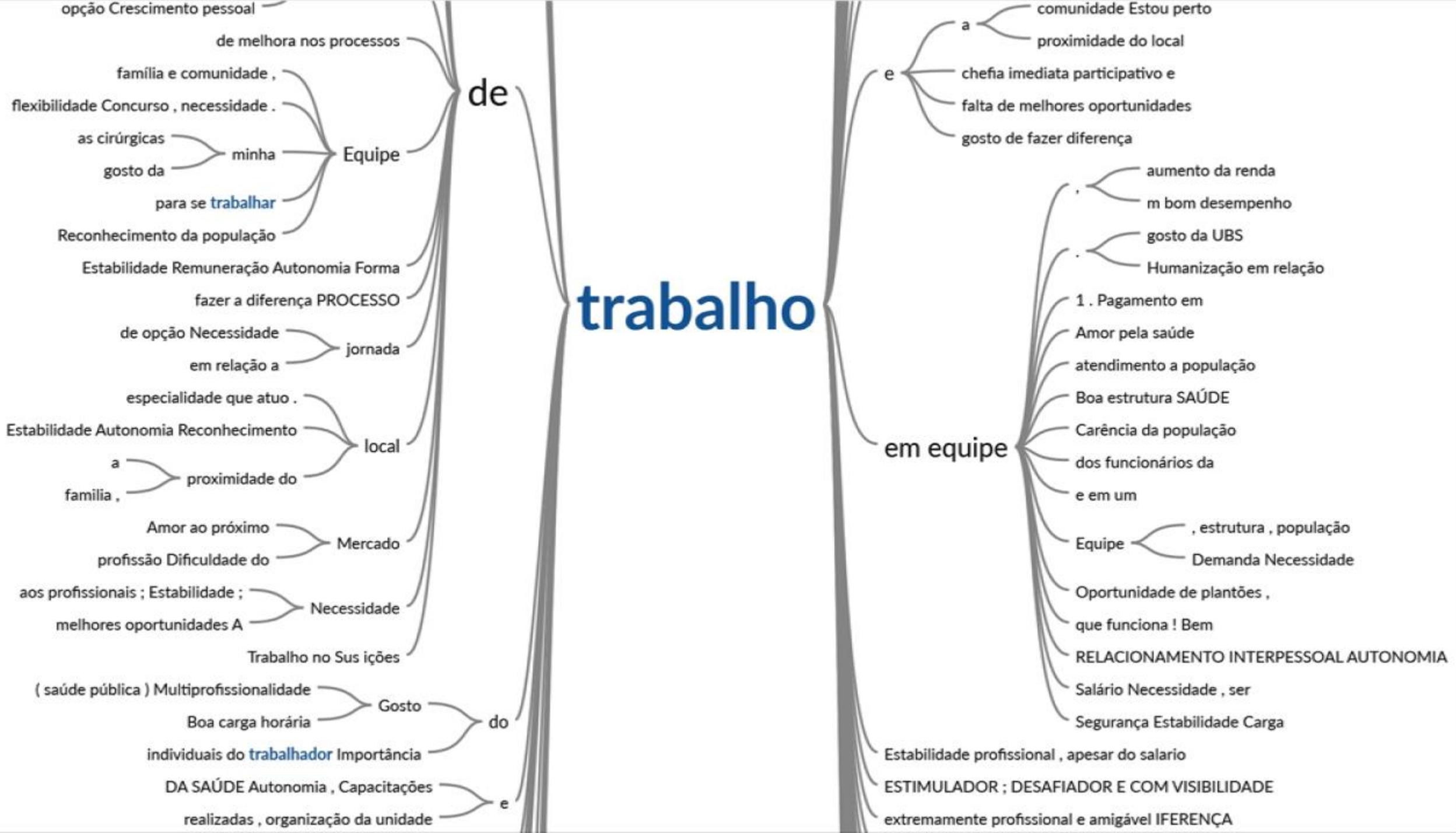
“HORÁRIO ESTENDIDO”

“BAIXAS CONDIÇÕES”.

FIGURA 7 – ÁRVORE DE PALAVRAS DO TERMO “TRABALHO” DA PERGUNTA SOBRE DESMOTIVAÇÃO



Fonte: Pesquisa de Opinião das Unidades Básicas de Saúde do Município de Campo Grande/MS, OTICS Campo Grande – Primeiro semestre de 2020



O trabalho pode ser considerado como **gerador de desgaste** e tensão, estresse ocupacional pode acontecer, quando há um desequilíbrio resultante da relação entre demandas no trabalho e a habilidade efetiva do trabalhador no enfrentamento das situações estressoras.

Observa-se relatos de sobrecarga :

"Sobrecarga de trabalho vem aumentando muito ,exigências da gestão sem orientação de como realizar. Impedimentos para fazer cursos que aprimoram o processo de trabalho dentro da unidade"

"Equipes desfalcadas, deixando a demanda oprimida, sobrecarregando e esgotando o nosso trabalho. Se tivesse organização no fluxo, equipes completas, e respeito de todos os profissionais, com certeza a unidade funcionária melhor."

"Falta de férias , desorganização e sobrecarga de trabalho na atenção básica na qual estou lotada, ignorância da população em entender a diferença entre UBSF e UPA e a constante atitude agressiva exigindo encaixes"

"Alguns colegas não são responsáveis pelo seu próprio serviço, o que acumula serviço para os outros, sobrecarregando quem faz"

A sobrecarga de **trabalho**, pode ser dividida em dois níveis: quantitativo e qualitativo.

A **sobrecarga quantitativa** diz respeito ao número excessivo de tarefas a serem realizadas; isto é, a quantidade de tarefas encontra-se além da disponibilidade do trabalhador.

A **sobrecarga qualitativa** refere-se à dificuldade do trabalho, ou seja, o indivíduo depara-se com demandas que estão além de suas habilidades ou aptidões

(JEX, 1998 ; GLOWINKOWSKI & COOPER, 1987)

FADIGA PRÓPRIA



recuperável após um repouso no intervalo entre grandes jornadas de trabalho diário

FADIGA IMPRÓPRIA



o repouso não é suficiente para compor as energias perdidas.

As falas dos respondentes nos apontam que o trabalho na APS se encontra nos limites dos parâmetros que determinam a fadiga imprópria, sendo apontada a necessidade dos gestores e profissionais conhecerem as causas, os efeitos e a prevenção desses fatores desmotivacionais.

DE SOUZA LIMA ROCHA; FELLI, (2004)

CATEGORIA 3 : OPINIÃO e CRÍTICA

CATEGORIA 3 : OPINIÃO e CRÍTICA

Pesquisa de Opinião OTICS-CGR/MS :
Canal de comunicação oficial dentro da SESAU

QUESTÃO NÃO OBRIGATÓRIA :

disponibilizar um espaço livre para os profissionais emitirem suas opiniões e/ou críticas de assuntos que não tivessem sido abordadas em outras perguntas

Uma das limitações desta pergunta foi o **baixo índice de resposta**, comparando-se com as demais.



As palavras, “trabalho”, “unidade” e “falta” se interpõe quando os respondentes comentam e relatam diversos pontos do processo de trabalho.

Com grande ênfase, observou-se solicitações como:

- promover uma mudança organizacional
- ampliar a educação permanente
- melhorar os canais de comunicação

“Como podemos atender nossos pacientes com eficácia, se nos falta o mínimo dos recursos materiais e humanos e o reconhecimento pelos nossos esforços. A todo dia recebemos cobranças e mais cobranças, onde ficaram os nossos direitos?”

“Espero que tenha melhorias, que não seja apenas uma pesquisa de opinião”

“Percebo que a SESAU possui bons projetos, porém a organização do processo de trabalho precisa ser mais clara, principalmente com os protocolos de atendimento. Como também valorizar mais os servidores, algumas resoluções que nós servidores não precisamos de punições e sim um excelente valorização salarial, assim como organização de trabalho”

“Quero registrar a necessidade de investir em educação permanente.”

“Os servidores da atenção primária precisam ser mais ouvidos, e a gestão ter um olhar mais voltado para tentar ajudar”



CATEGORIA 3 :
OPINIÃO e CRÍTICA

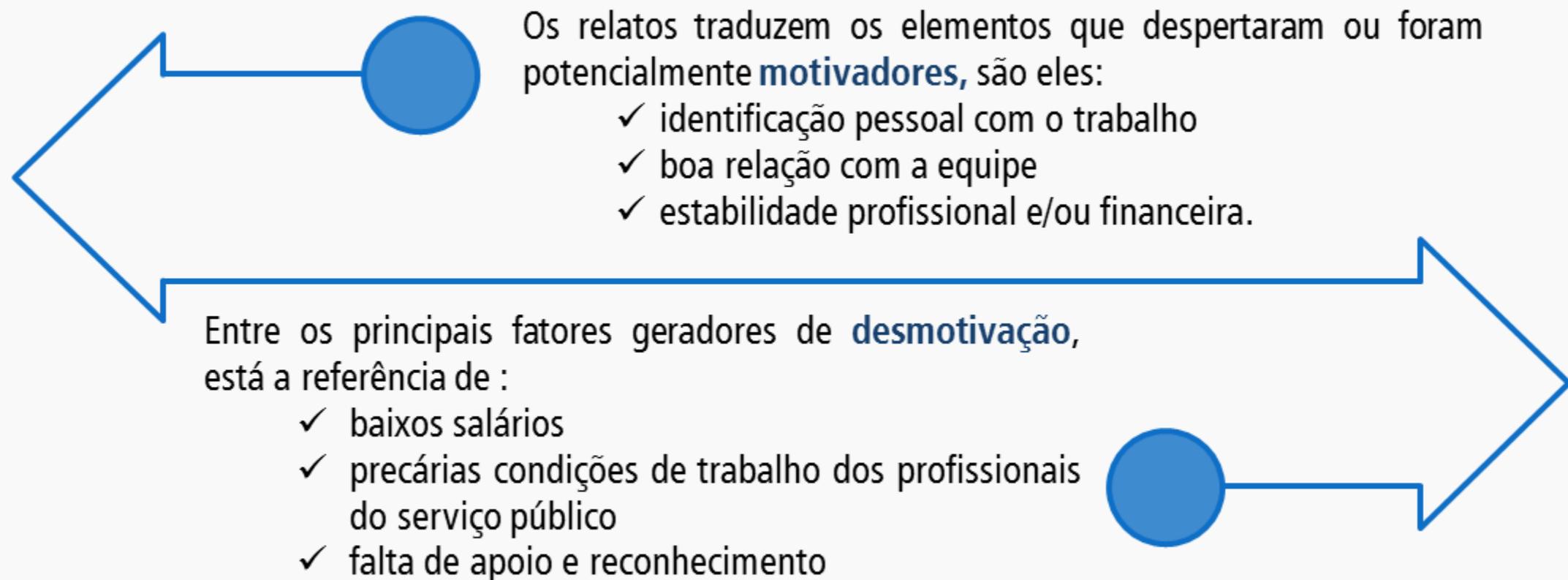


Na Atenção Primária são necessários outros saberes e novos instrumentos: produzir saúde requer que tomemos **saberes**, produzidos por meio do **diálogo**, que aportam a escuta, o vínculo, o acolhimento, a autonomização, entre outros (Franco & Merhy, 2003), sendo a **educação permanente** é uma ferramenta que potencializa este processo.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa aponta os fatores motivacionais e desmotivacionais vividos pelos profissionais das unidades de saúde de Campo Grande / MS em seus ambientes de trabalho.



- Caberia à gestão estimular e propiciar espaços de reflexão acerca do processo de trabalho;
- A educação permanente em saúde é uma estratégia viável que permite problematizar o serviço com os profissionais;

É preciso que a equipe de saúde seja cuidada para que possa produzir cuidados”.
(FORTUNA, 2003)

Desse modo, espera-se que os achados desta pesquisa contribuam para futuras reflexões dos diversos atores, equipes, comunidade e gestores sobre a importância da valorização, propondo mudanças e colocando em prática **ações** reconhecedoras do trabalho desses profissionais.



"Para se ter sucesso, é necessário amar de verdade o que se faz. Caso contrário, levando em conta apenas o lado racional, você simplesmente desiste. É o que acontece com a maioria das pessoas."

(Steve Jobs)

Leda Jung dos Santos
ledajung2009@gmail.com