



## **CURSO DE ATUALIZAÇÃO**

Gestão das Condições de Trabalho e Saúde  
dos Trabalhadores da Saúde

### **RELAÇÕES DE PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES NA OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO**

**Cecília Leite Motta de Oliveira**

Profa. Suzana dos Santos Gomes (FAE/UFMG) e Profa. Ada Ávila Assunção  
(FM/UFMG). Bete Barros - CEGEST

**Manaus**

**Agosto, 2012**

## **1. PROBLEMA E JUSTIFICATIVA**

O Tema deste Projeto é de grande relevância para a gestão porque o foco está no trabalhador e o que fazer para motivar o servidor do SUS para se ter uma otimização na gestão? Por que a gestão não reconhece o seu desempenho? Quais são as justificativas de suas ações e atitudes desmotivadas?

A importância deste Projeto no meu local de trabalho é para beneficiar a população e também a atividade do setor, é vislumbrar a interação trabalhador/usuário, otimizando a Gestão.

Se este projeto for aplicado na prática diária, teremos uma verdadeira relação de produção com um nível de satisfação dos usuários e trabalhadores, engrandecendo a Gestão.

As informações obtidas sobre o problema motivação do servidor do SUS poderão contribuir para identificar as expectativas, anseios, necessidades e com base nisso tomar decisões referentes a programas que elevem a motivação do servidor do SUS. Talvez estes problemas estejam afetando o desempenho, relacionamento interpessoal, levando o servidor a faltar e apresentar atestados.

A pesquisadora poderá disseminar esta pesquisa visando à sensibilização sobre a importância do tema e a necessidade de gerenciar este problema que é o que ocorre atualmente com pessoas desinteressadas, desmotivadas e sem nenhuma expectativa motivacional.

## **2. OBJETIVOS**

- a) Propor uma capacitação dos trabalhadores para colaborar na otimização da Gestão;
- b) Identificar os aspectos positivos e negativos da não motivação dos trabalhadores do SUS;
- c) Implantar práticas e políticas de RH para os trabalhadores do SUS;
- d) Construir um plano para o fortalecimento do reconhecimento do desempenho dos trabalhadores do SUS.

## **3. PLANO DE AÇÃO**

A pesquisa será aplicada para 350 (trezentos e cinquenta) servidores do SUS com apoio do RH de uma UBS da Prefeitura Municipal de Manaus, sendo uma pesquisa



## 5. INVESTIMENTO

<b>INVESTIMENTO (24 meses)</b>		
<b>Especificação</b>	Valor unitário	Valor total
<b>Bolsas de Pesquisa</b>		
1 Bolsa de IC	R\$300,00	R\$7200,00
1 Bolsa de IC	R\$300,00	R\$7200,00
<b>Total: R\$14.400,00</b>		
<b>Material de consumo</b>		
- Papel A4 (10 pcts com 500 folhas)	R\$18,00	R\$180,00
- Cartuchos (20 unidades)	R\$75,00	R\$1.500,00
- CD (01 cx com 100 unid)	R\$50,00	R\$ 50,00
- Caneta (50)	R\$ 1,00	R\$50,00
<b>Total: R\$ 1.780,00</b>		
<b>Total Geral: R\$ 16.180,00</b>		

## 6. AVALIAÇÃO

O mundo contemporâneo é caracterizado por processos intensos e mudanças constantes, pela ação do homem sobre os fatores ambientais ou busca de maior bem-estar. As alterações sociais, econômicas e tecnológicas exigem habilidades dos gestores para acompanhá-las e evitar a obsolescência. <sup>(1)</sup> Para avaliar é necessário estabelecer método e o escolhido foi o MAPP <sup>(2)</sup> que apresenta detalhamento e será aplicado na UBS sendo mais pertinente a sistemas municipais de menor complexidade. Os indicadores podem ser valiosos para os planejadores se não forem tomados como regras fixas e a análise do plano evidenciará o que é imprescindível para que os resultados sejam alcançados.

A pesquisadora irá identificar a contribuição que os fatores motivacionais trazem a organização. Quanto mais se investir na satisfação das necessidades das pessoas, mais resultados positivos os colaboradores irão trazer para a organização. O trinômio salário, motivação e crescimento profissional que pertencem a categorias de fatores distintos, sempre estarão juntos e se completarão quando o trabalhador está em busca do seu auto-desenvolvimento.

A maior preocupação da gestão deverá ser em identificar os fatores desmotivantes da equipe. Conforme Bergamini (1997 p. 109) “ em termos concretos, o desrespeito à individualidade motivacional precipita um clima generalizado de frustração, como o alicerce sobre o qual serão assentada as bases da rígida organização”.

O resultado deste Questionário poderá orientar diversas ações, em especial aquelas relacionadas à melhoria da percepção dos colaboradores aos: programas de capacitação, segurança, reconhecimento, focado ao desenvolvimento dos mesmos.

Também poderá identificar a desmotivação do trabalhador onde o mesmo observa a fraca atuação do seu Sindicato, baixa capacidade dos representantes em negociação, as CIPAs ausentes, o não entendimento entre CEREST e Sindicato e o trabalhador ficará se sentindo órfão, sem saber para quem recorrer.

Se a gestão não for participativa, não cumprir as leis, não respeitar os interferentes, que poderão ser: insuficiência de pessoal, estrutura física inadequada, ausência de estímulo a capacitação, equipamentos inoperantes, material de expediente escasso, riscos, remuneração insatisfatória, excesso de trabalho e o não reconhecimento do trabalho, terá como resultado trabalhadores com estresses, acidentes, doenças e desmotivados.

A gestão tem que se preocupar com a satisfação e necessidades dos trabalhadores, os mesmos terão que ter um tratamento justo e respeitoso e assim serão motivados, desenvolvendo seu total desempenho tanto intelectual como físico, de forma satisfatória.

O envolvimento dos representantes dos trabalhadores através de comissões de segurança será um marco de uma boa gestão através de normas para garantir a segurança, aplicando e cumprindo regras, com responsabilidades individuais bem definidas e claras e sempre levando em conta a opinião de todos os trabalhadores.

## **7. REFERÊNCIAS**

1. MENDES, E.V. e cols. *Distrito Sanitário – o Processo Social de Mudança das Práticas Sanitárias do Sistema Único de Saúde*. 1ª. Ed. São Paulo/Rio de Janeiro, Ed. HUCITEC/ABRASCO, 1993, p. 160.
2. MATUS, C. *O Método PES – Roteiro de Análise Teórica*, São Paulo. Ed. FUNDAP. 1996, p. 6 (Mimeografado).
3. BERGAMINI, Cecília W. *Motivação nas organizações*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1997.

### 7.1 ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

- 1) Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino
- 2) Idade: \_\_\_\_\_ anos.
- 3) Escolaridade: Ensino Fundamental ( ) Ensino Médio ( ) Superior ( ) Pós-Graduação ( )
- 4) Há quanto tempo trabalha nesta UBS? \_\_\_\_\_ anos.
- 5) Tempo de serviço como servidora? \_\_\_\_\_ anos
- 6) Estado civil? \_\_\_\_\_
- 7) Cargo que ocupa? \_\_\_\_\_
- 8) Marque com um X abaixo conforme a legenda a seguir:
- 1 – Discordo sempre;
- 2 – Discordo na maioria das vezes;
- 3 – Às vezes discordo, às vezes concordo;
- 4 – Concordo na maioria das vezes;
- 5 – Concordo sempre.

Eu gosto do meu trabalho	1	2	3	4	5
Eu me esforço muito para melhorar meu desempenho no trabalho	1	2	3	4	5
As pessoas da minha área de trabalho ajudam-se mutuamente	1	2	3	4	5
Muitas vezes me vejo conversando com colegas sobre questões alheias ao trabalho	1	2	3	4	5
Gosto de desafios	1	2	3	4	5
Eu recebo elogios por um trabalho bem feito	1	2	3	4	5
O meu trabalho exige raciocínio	1	2	3	4	5
Desejo que os outros gostem de mim	1	2	3	4	5
Desejo saber como estou progredindo na realização das minhas tarefas	1	2	3	4	5
Questiono as pessoas que fazem coisas das quais não concordo	1	2	3	4	5
Tento criar relações de amizade com os colegas de trabalho	1	2	3	4	5
Gosto de fixar metas realistas	1	2	3	4	5
Gosto de influenciar outras pessoas a serem como eu, a	1	2	3	4	5

fazerem do meu modo					
Gosto de pertencer ao meu grupo	1	2	3	4	5
Gosto de pertencer ao SUS	1	2	3	4	5
Presto muita atenção aos sentimentos das outras pessoas no meu trabalho	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com minha remuneração e benefícios recebidos	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com o atendimento de minhas necessidades básicas como de alimentação, vestuário, moradia e saúde	1	2	3	4	5
Estou satisfeito com o atendimento das minhas necessidades de segurança (Pessoais e da Família)	1	2	3	4	5
Considero atendidas as minhas necessidades sociais	1	2	3	4	5
A minha opinião é ouvida pelo chefe	1	2	3	4	5
A minha opinião é ouvida pelo colega	1	2	3	4	5

Dentre os fatores abaixo, quais afetam negativamente a motivação (motivo de ação) dos servidores desta UBS? Marque quantas respostas forem necessárias

- Política salarial defasada
- Insuficiência de Pessoal
- Pouco estímulo a capacitação do servidor
- Estrutura física inadequada
- Equipamentos insuficientes e pouco adequados
- Material de expediente insuficiente
- Falta de apoio do grupo / trabalho individual
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

Dentre os fatores abaixo, quais os que servem de incentivo a motivação dos servidores para melhorar o desempenho do trabalho? Marque quantas respostas forem necessárias

- Remuneração compatível com o mercado
- Valorização / Reconhecimento pessoal / Status
- Estímulo a capacitação / Oportunidade de crescimento
- Estrutura física adequada / condições de trabalho e materiais
- Bom relacionamento com os colegas e superior / relações sociais
- Segurança no emprego
- Realização pessoal pelo trabalho / satisfação
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

Quais as principais necessidades que precisam ser supridas para melhorar a sua motivação no trabalho?

---

---

Quais as sugestões que você oferece ao RH para suprir as suas necessidades e expectativas em relação ao trabalho?

---

---

Quais seriam as práticas e políticas de Gestão do RH que poderiam motivar o seu desempenho e demais servidores?

---

---



## **7.2 ANEXO 2 – Consentimento Livre e Esclarecido**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado (a) a participar deste estudo intitulado “RELAÇÕES DE PRODUÇÃO DOS TRABALHADORES NA OTIMIZAÇÃO DA GESTÃO” porque você tem perfil e preenche os critérios para na condição de sujeito, participar desta pesquisa. Sujeito de Pesquisa é a expressão dada a todo ser humano que, de livre e espontânea vontade e após ser devidamente esclarecido, concorda em participar de pesquisa, doando material biológico, se submetendo a variados procedimentos invasivos ou não ou ainda fornecendo informações.

Neste estudo você será submetido (a) a uma entrevista com o objetivo de fornecer informações para o melhor entendimento do assunto em questão, e você terá toda autonomia para decidir entrar ou não na pesquisa. Também, você terá toda liberdade para se retirar do estudo a qualquer momento, sem prejuízo de qualquer natureza. Tanto sua pessoa quanto os dados por você fornecidos serão mantidos sob absoluta confidencialidade e, portanto, ninguém mais terá conhecimento sobre sua participação.

Embora a natureza desta pesquisa apresente risco muito baixo, você tem a garantia de indenização por parte da instituição promotora da pesquisa, do investigador e do patrocinador (quando houver) se acontecer dano(s) à sua saúde, em decorrência da pesquisa; e sua decisão de participar do estudo não está de maneira alguma associada a qualquer tipo de recompensa financeira ou em outra espécie. Entretanto, você pode ser ressarcido de eventuais despesas, tais como transporte e alimentação, quando for o caso.

Sempre que for necessário esclarecer alguma dúvida sobre o estudo, você deverá buscar contato com a Coordenadora da pesquisa CECÍLIA LEITE MOTTA DE OLIVEIRA, no endereço: Rua Billie Holiday, 36, Bloco H, apto. 601 – Parque 10 de Novembro, Telefone: 8814-8462.

### CONSENTIMENTO

Li tomei conhecimento, entendi os aspectos da pesquisa e, voluntariamente, concordo em participar do estudo.

---

Assinatura do entrevistado

Residência:

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_