

## **PESQUISA SOBRE TRABALHO EM EQUIPE NO PSF**

Fábio Morais Castro – Médico do PSF de Belo Horizonte

Polyahna Gititana de Araújo Guerra - Acadêmica de Medicina do 8º Período da UFMG

Cícero Augusto Alves Araújo - Acadêmico de Medicina do 5º Período da UFMG

### **Introdução**

Esta pesquisa foi realizada durante o III Congresso de Medicina de Família e Comunidade realizada em Belo Horizonte entre os dias 06 a 10 de Junho de 2007.

O trabalho interdisciplinar é baseado na interação das competências profissionais e interpessoais. Considerando que as relações de trabalho em equipe tendem a prevalecer as relações interpessoais, e as relações interpessoais tendem a desabar para relacionamentos negativos, estamos realizando esta pesquisa sobre conflitos no trabalho em equipe no Programa de Saúde da Família.

A bibliografia a respeito pode ser encontrada no Marco Teórico sobre Trabalho em Equipe encontrado na página do GESF – Grupo de Estudos em Saúde da Família . [www.smmfc.org.br/gesf/](http://www.smmfc.org.br/gesf/) e na bibliografia específica abaixo.

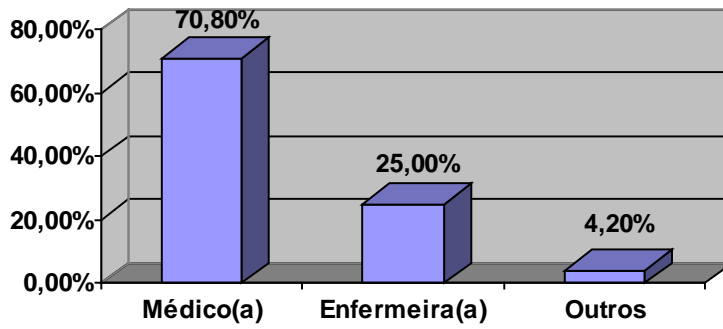
O questionário, disponível no Apêndice A, foi realizado com os participantes do Congresso. Foram respondidos 25 questionários.

### **Análise dos Dados**

Em relação a profissão dos profissionais entrevistados, a maioria era médico (70,8%), seguida dos enfermeiros (25,0%) e um ACD (Auxiliar de Cirurgião Dentista).

Profissão	Médico(a)	Enfermeira(a)	Outros	Total
Frequência	17	6	1	25
Porcentagem	70,8%	25,0%	4,2%	100%

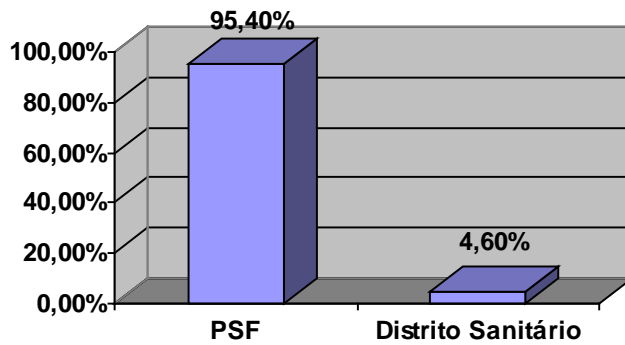
### Profissão



Na pergunta sobre local de trabalho, dos 22 entrevistados que responderam, 95,4% responderam que trabalham no PSF e apenas um respondeu que trabalha como gerente de Distrito Sanitário.

Local de Trabalho	PSF	Distrito Sanitário	Total
Frequência	21	1	22
Porcentagem	95,4%	4,6%	100%

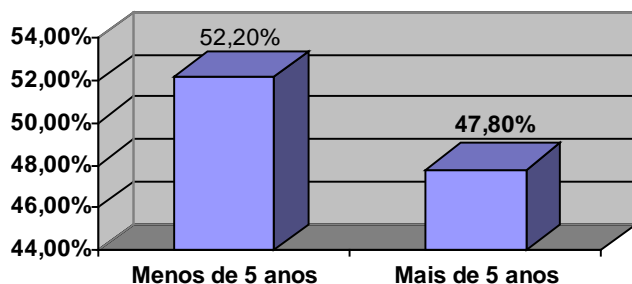
### Local de Trabalho



Na questão sobre tempo de formado, dos 23 entrevistados que responderam, 52,2% citam que se formaram a menos de cinco anos e 47,8% citou que se formou a mais de cinco anos.

Tempo de formado	Menos de cinco anos	Mais de cinco anos	Total
Frequência	12	11	23
Porcentagem	52,2%	47,8%	100%

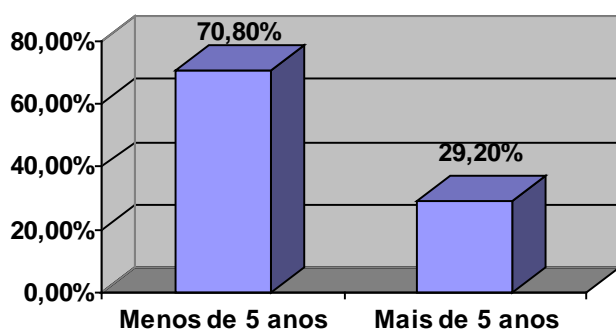
**Tempo de Formado**



Sobre o tempo de trabalho no Programa de Saúde da Família, dos 24 entrevistados que responderam a questão, 70,8% citou que trabalha no PSF a menos de cinco anos e 29,2% trabalha a mais de cinco anos.

Tempo no PSF	Menos de cinco anos	Mais de cinco anos	Total
Frequência	17	7	24
Porcentagem	70,8%	29,2%	100%

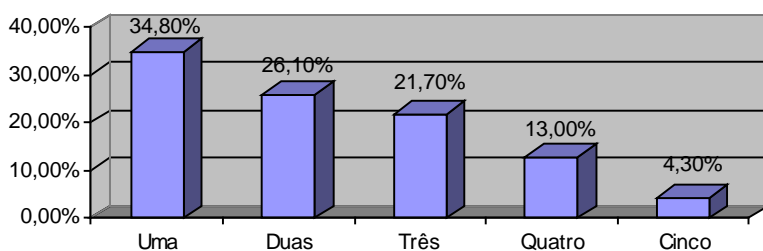
**Tempo no PSF**



Na questão sobre o número de equipes que já trabalho no PSF, dos 23 entrevistados que respondeu a questão, 34,8% citou que trabalhou em apenas uma equipe até hoje; 26,1% citaram que já trabalhou em duas equipes; 26,1% citaram que já trabalhou em três equipes, 13,0% citou que já trabalhou em quatro equipes e apenas um, ou 4,3%, citou que já trabalhou em cinco equipes.

Número de equipes que já trabalhou	1	2	3	4	5	Total
Frequência	8	6	5	3	1	23
Porcentagem	34,8%	26,1%	26,1%	13,0%	4,3%	100%

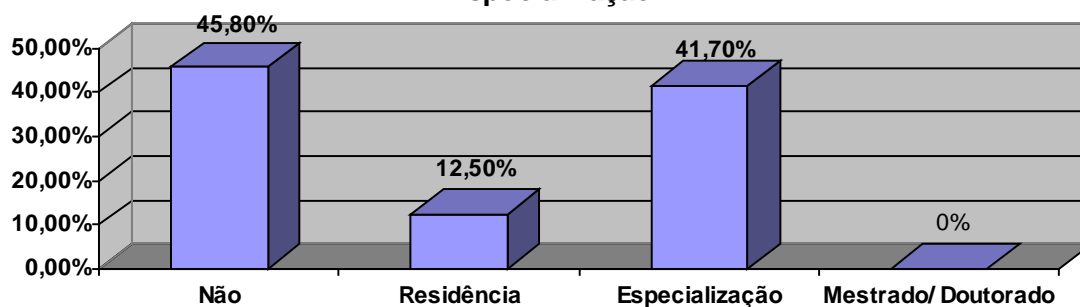
Numero de Equipes em que já trabalhou



Quanto a especialização dos entrevistados, dos 24 que responderam, 45,8% citou que não fez nenhum curso de especialização, 12,5% citou que tem residência na área, 41,7% fizeram especialização e nenhum entrevistado tem doutorado ou mestrado na área.

Especialização	Não	Residência	Especializaçã o	Mestrado/ Doutorado	Total
Frequência	11	3	10	0	24
Porcentagem	45,8%	12,5%	41,7%	0%	100%

Especialização

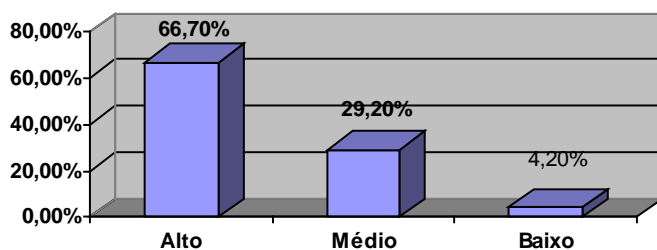


Durante a pesquisa os residentes passaram a não preencher o questionário por não terem equipe fixa. Só os que já trabalharam no PSF antes de iniciar a Residência em MFC que responderam.

Na questão “Como você classificaria seu comprometimento em trabalhar no PSF?”, dos 24 entrevistados que responderam, 66,7% respondeu que tem um nível de comprometimento alto, 29,2% citou ser médio e 4,2% relatou ser baixo. É esperado que os participantes de um congresso de Medicina de Família tenham nível comprometimento alto ou médio na grande maioria.

Nível de Comprometimento	Alto	Médio	Baixo	Total
Frequência	16	7	1	24
Porcentagem	66,7%	29,2%	4,2%	100%

**Nível de Comprometimento com o PSF**

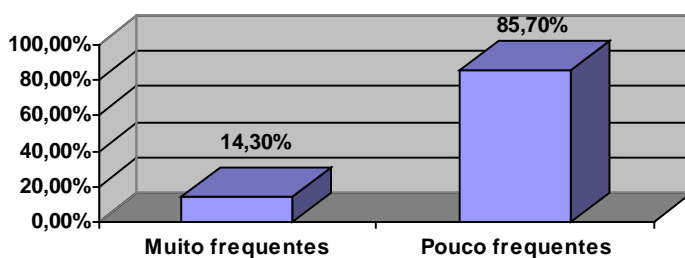


Os dados acima são o esperado para quem vai a um Congresso de Medicina de Família e Comunidade, mas não deve ser representativo de todos profissionais. Os dados abaixo podem ser considerados apenas para os profissionais com comprometimento médio ou alto como o trabalho no PSF.

Na questão sobre conflitos entre os membros da equipe do PSF, dos 21 entrevistados que responderam a questão, 14,3% relatou que são freqüentes e atrapalham o trabalho enquanto 85,7% relatou que são pouco freqüentes e não incomodam o trabalho.

Conflito na Equipe	Muito freqüentes	Pouco freqüentes	Total
Frequência	3	18	21
Porcentagem	14,3%	85,7%	100%

**Conflito na Equipe**

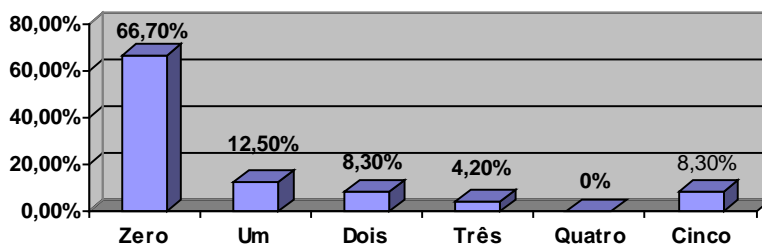


Na questão sobre os motivos que causam conflitos dentro da equipe do PSF tiveram os seguintes resultados (marcar zero para não influencia e até cinco para muita influência)

3 - Discordância sobre quem coordena a equipe:

Discordância	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	16	3	2	1	0	2	24
Porcentagem	66,7%	12,5%	8,3%	4,2%	0%	8,3%	100%

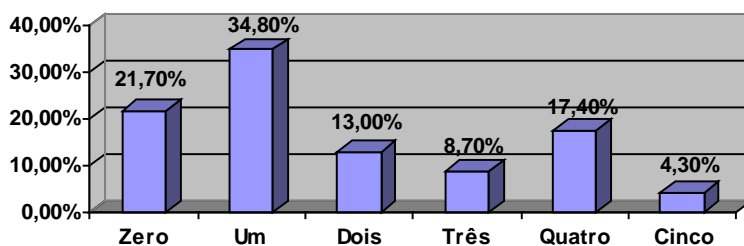
**Discordância sobre quem coordena a equipe**



#### 4 - Discordância sobre como realizar os trabalhos:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	5	8	3	2	4	1	23
Porcentagem	21,7%	34,8%	13,0%	8,7%	17,4%	4,3%	100%

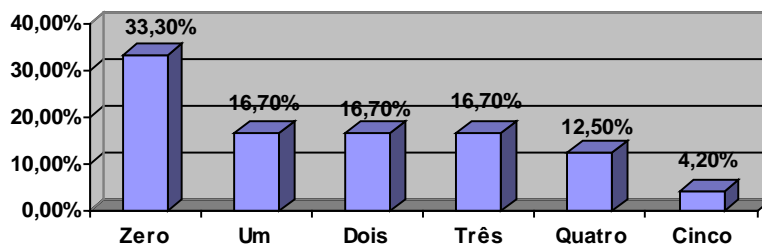
**Discordância sobre como realizar os trabalhos**



#### 5 - Desconhecimento do trabalho no PSF:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	8	4	4	4	3	1	24
Porcentagem	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%	12,5%	4,2%	100%

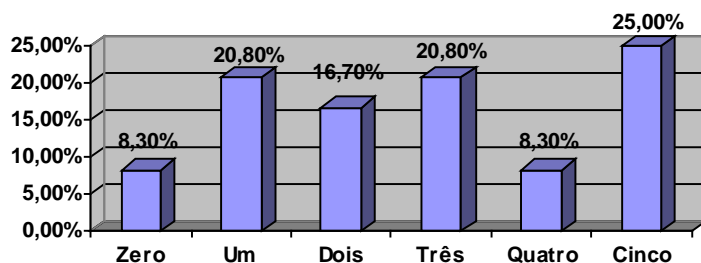
**Desconhecimento do trabalho no PSF**



## 6 - Falta de comprometimento de alguns profissionais:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	2	5	4	5	2	6	24
Porcentagem	8,3%	20,8%	16,7%	20,8%	8,3%	25,0%	100%

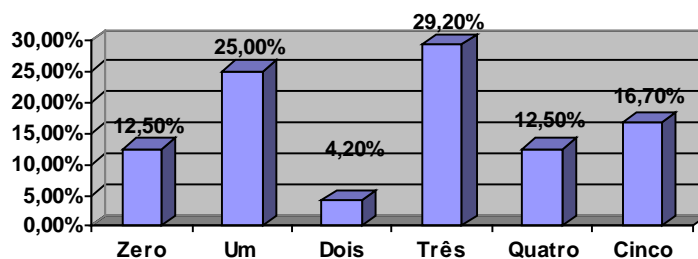
### Falta de comprometimento de alguns profissionais



## 7 - Insatisfação:

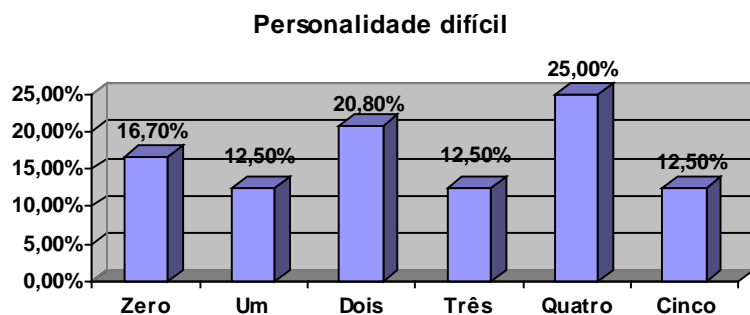
	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	3	6	1	7	3	4	24
Porcentagem	12,5%	25,0%	4,2%	29,2%	12,5%	16,7%	100%

### Insatisfação



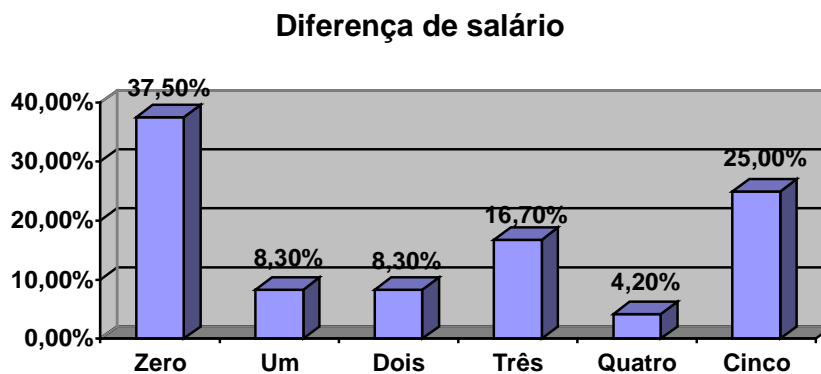
### 8 - Personalidade difícil:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	4	3	5	3	6	3	24
Porcentagem	16,7%	12,5%	20,8%	12,5%	25,0%	12,5%	100%



### 9 - Diferença de salário:

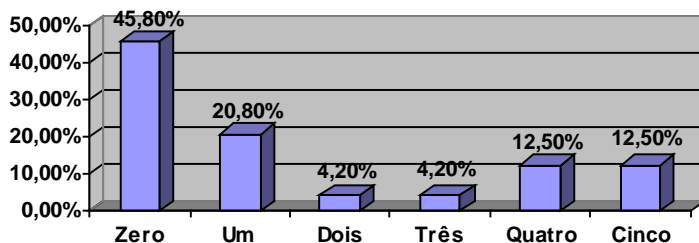
	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	9	2	2	4	1	6	24
Porcentagem	37,5%	8,3%	8,3%	16,7%	4,2%	25,0%	100%



10 - Interferência negativa da chefia:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	11	5	1	1	3	3	24
Porcentagem	45,8%	20,8%	4,2%	4,2%	12,5%	12,5%	100%

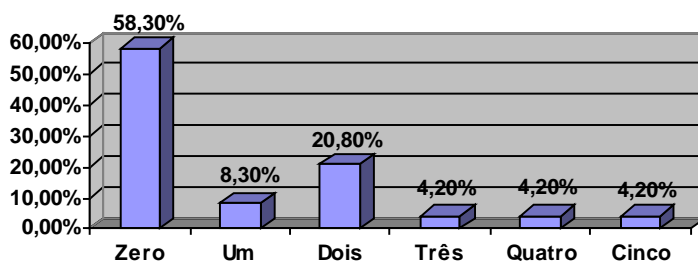
**Interferência negativa da chefia**



11 - Privilégio de alguns membros da equipe:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	14	2	5	1	1	1	100%
Porcentagem	58,3%	8,3%	20,8%	4,2%	4,2%	4,2%	100%

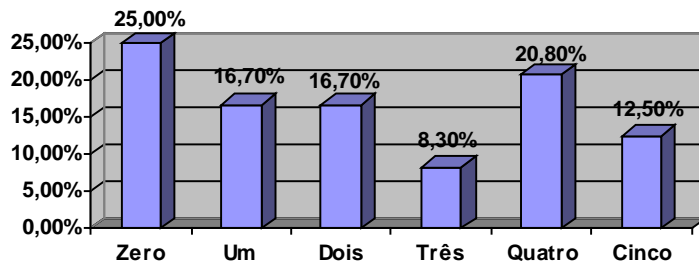
**Privilégio de alguns membros da equipe**



12 - Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	6	4	4	2	5	3	24
Porcentagem	25,0%	16,7%	16,7%	8,3%	20,8%	12,5%	100%

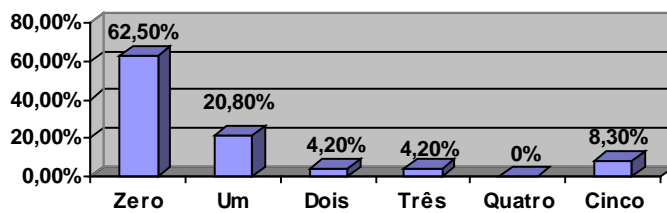
### Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho



13 - Alianças espúrias com a chefia ou entre membros da equipe:

	0	1	2	3	4	5	Total
Frequência	15	5	1	1	0	2	24
Porcentagem	62,5%	20,8%	4,2%	4,2%	0%	8,3%	100%

### Alianças espúrias com a chefia ou entre membros da equipe



Para facilitar entender os dados das questão 3 a 13 serão dados pontos para as respostas segunda a tabela:

- 0 - 0 pontos
- 1 - 1 pontos
- 2 - 2 pontos
- 3 - 3 pontos
- 4 - 4 pontos
- 5 - 5 pontos

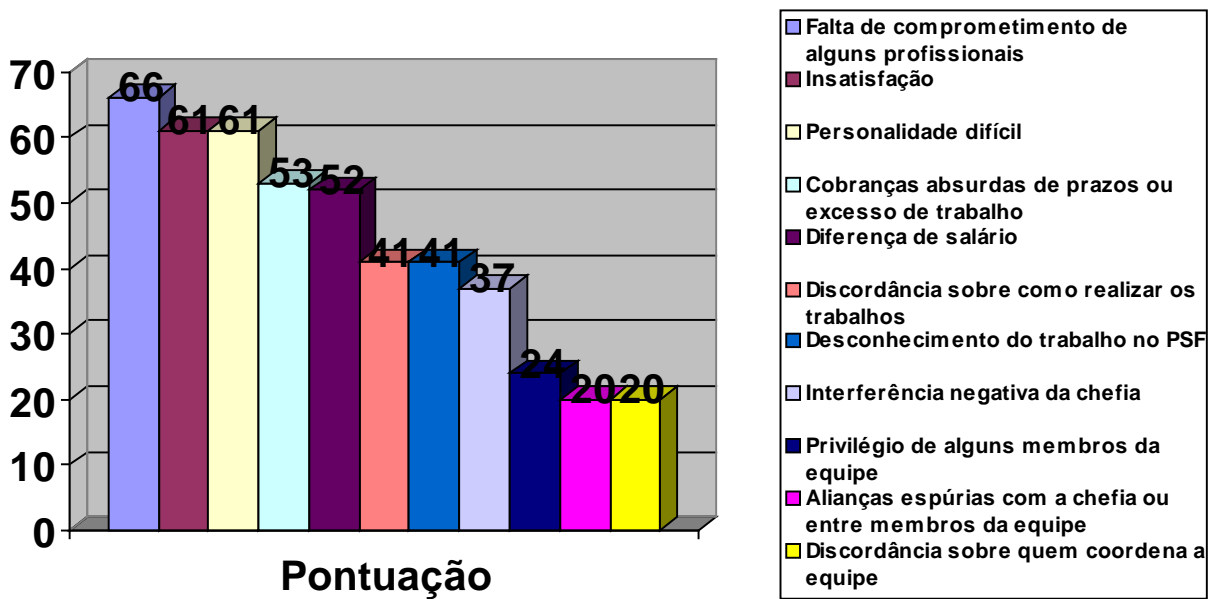
Assim, na questão sobre discordância sobre quem coordena a equipe a pontuação será:  
 $(16 \times 0) + (3 \times 1) + (2 \times 2) + (1 \times 3) + (0 \times 4) + (2 \times 5) = 0 + 3 + 4 + 3 + 0 + 10 = 20$  pontos

Conforme a equação acima, os resultados das questões 3 até 13 seria:

- 3 - Discordância sobre quem coordena a equipe: 20 pontos
- 4 - Discordância sobre como realizar os trabalhos: 41 pontos
- 5 - Desconhecimento do trabalho no PSF: 41 pontos
- 6 - Falta de comprometimento de alguns profissionais: 66 pontos
- 7 - Insatisfação: 61 pontos
- 8 - Personalidade difícil: 61 pontos
- 9 - Diferença de salário: 52 pontos
- 10 - Interferência negativa da chefia: 37 pontos
- 11 - Privilégio de alguns membros da equipe: 24 pontos
- 12 - Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho: 53 pontos
- 13 - Alianças espúrias com a chefia ou entre membros da equipe: 20 pontos

Pergunta	Pontuação
Falta de comprometimento de alguns profissionais	66
Insatisfação	61
Personalidade difícil	61
Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho	53
Diferença de salário	52
Discordância sobre como realizar os trabalhos	41
Desconhecimento do trabalho no PSF	41
Interferência negativa da chefia	37
Privilégio de alguns membros da equipe	24
Alianças espúrias com a chefia ou entre membros da equipe	20
Discordância sobre quem coordena a equipe	20

### Pontuação das Perguntas 3 a 13

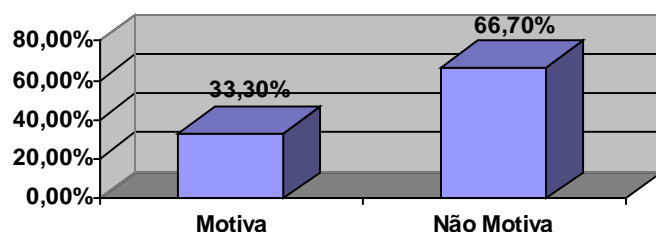


Conforme os dados acima, o principal causador de conflitos na equipe é a falta de comprometimento de alguns profissionais, seguido da insatisfação e personalidade difícil. Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho e diferença de salário ficam logo a seguir. Com pontuação intermediária ficaram a discordância sobre como realizar os trabalhos e desconhecimento do trabalho no PSF além da interferência negativa da chefia. Os problemas que menos incomodam foram privilégios de alguns membros da equipe, alianças espúrias com a chefia ou entre os membros da equipe, e discordância sobre quem coordena a equipe.

Na questão sobre a rotatividade entre os membros da equipe, dos 24 entrevistados que responderam a pergunta, 33,3% responderam que os conflitos na equipe o motiva a mudar de local de trabalho enquanto 66,7% não são motivados. Um entrevistado citou por escrito que a resposta já foi positiva no passado.

Conflitos na equipe motiva a não trabalhar?	Motiva	Não Motiva	Total
Frequência	8	16	24
Porcentagem	33,3%	66,7%	100%

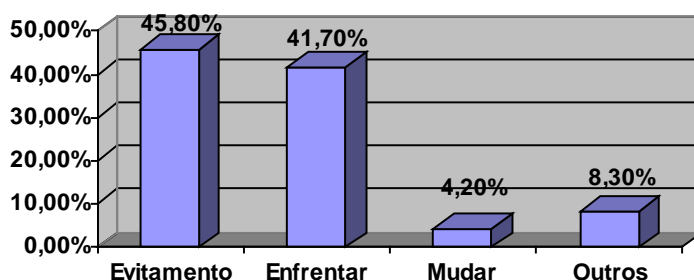
### Conflitos na equipe motiva a não trabalhar mais no PSF?



Na resposta a questão sobre a reação em caso de equipe conflituosa, dos 24 entrevistados que responderam a questão, 45,8% responderam que tentam evitar o confronto se afastando da pessoa que causa conflitos, 41,7% citou que enfrenta, 4,2% citou que tenta mudar de local de trabalho e 8,3%, ou dois entrevistados, citou outras reações. As reações foram descritas como “tentar resolver através do diálogo e técnicas de entrosamento” e “tento contornar situação com muito dialogo”.

Reação em caso de conflito	Evitamento	Enfrentar	Mudar	Outros	Total
Frequência	11	10	1	2	24
Porcentagem	45,8%	41,7%	4,2%	8,3%	100%

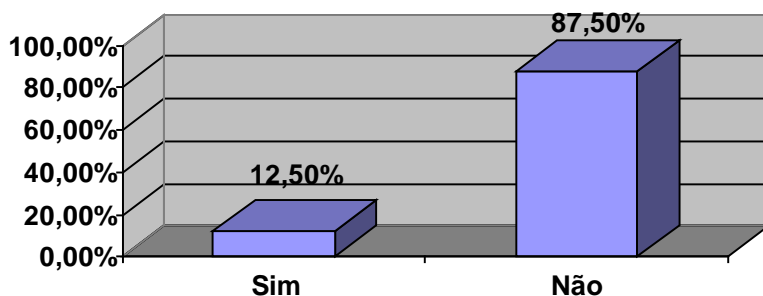
### Sua reação em caso de conflito



Quando questionados sobre ter recebido alguma capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe, dos 24 entrevistados que responderam a questão, 12,5% respondeu que sim e 87,5% respondeu que não. Os três entrevistados que tiveram resposta positiva especificaram que foi durante o curso de especialização em Saúde da Família.

Recebeu Capacitação?	Sim	Não	Total
Frequência	3	21	24
Porcentagem	12,5%	87,5%	100%

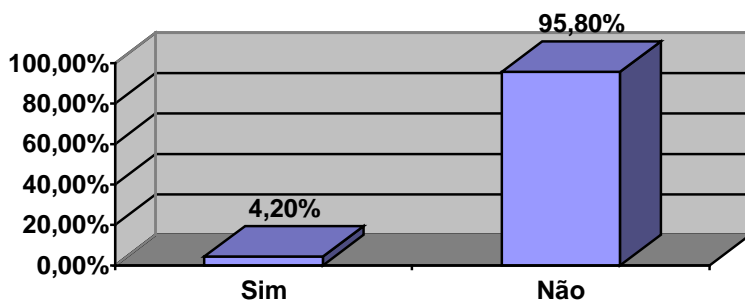
### Já recebeu alguma capacitação sobre conflitos na equipe?



Quando questionados se tem comportamento agressivo para dissuadir ações agressivas de outros membros da equipe, dos 24 entrevistados que responderam a questão, apenas um(1) ou 4,2% respondeu que sim e 95,8% respondeu que não.

Tem comportamento agressivo para dissuadir?	Sim	Não	Total
Frequência	1	23	24
Porcentagem	4,2%	95,8%	100%

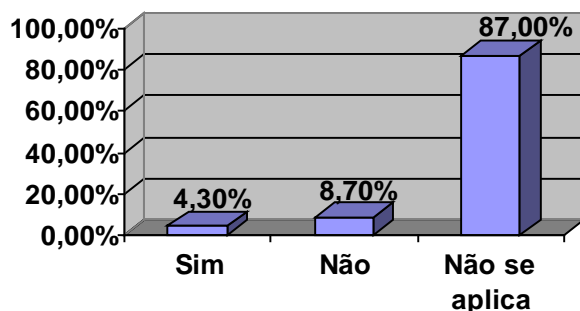
### Costuma ter comportamento agressivo para dissuadir provocações?



Entre os entrevistados que já receberam capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe, dos três entrevistados apenas um respondeu que ajuda a diminuir conflitos na equipe.

A capacitação ajuda a diminuir conflitos na equipe?	Sim	Não	Não se aplica	Total
Frequência	1	2	20	23
Porcentagem	4,3%	8,7%	87,0%	100%

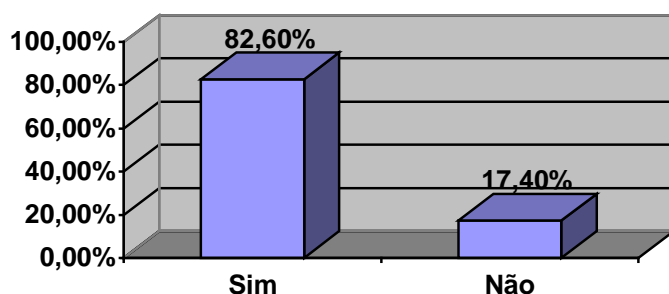
### A capacitação ajuda a diminuir conflitos na equipe?



Quando questionados se gostariam de participar de uma capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe, dos 23 entrevistados que responderam a questão, 82,6% responderam que sim e 17,4% responderam que não.

Quer participar de capacitação sobre trabalho em equipe?	Sim	Não	Total
Frequência	19	4	23
Porcentagem	82,6%	17,4%	100%

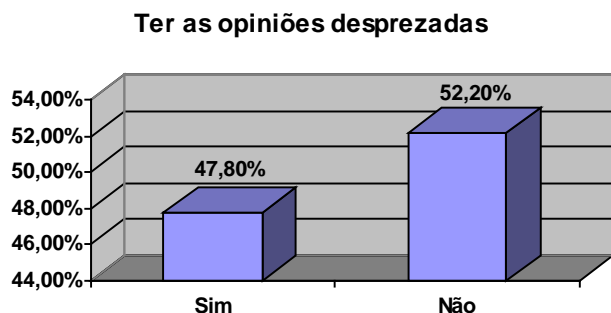
### Quer participar de capacitação sobre trabalho em equipe?



Quando questionados sobre os tipos de agressões que você já sofreu durante o trabalho em equipe, as respostas foram:

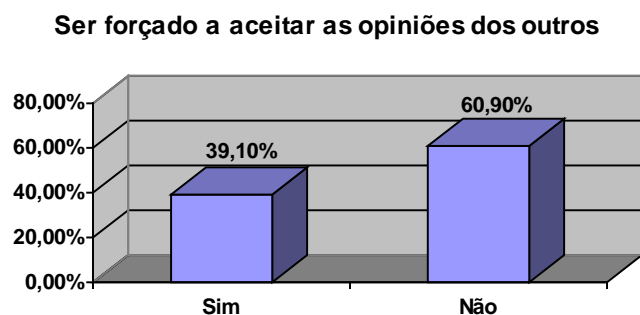
Ter as opiniões desprezadas:

Ter as opiniões desprezadas	Sim	Não	Total
Frequência	11	12	23
Porcentagem	47,8%	52,2%	100%



Ser forçado a aceitar as opiniões dos outros:

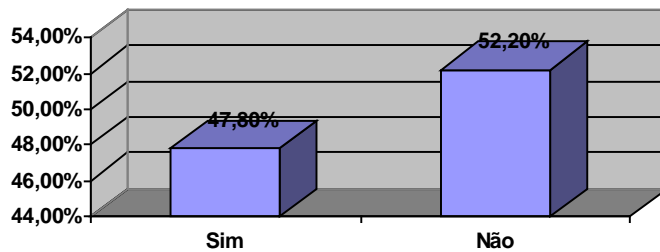
Ser forçado a aceitar as opiniões dos outros	Sim	Não	Total
Frequência	9	14	23
Porcentagem	39,1%	60,9%	100%



Não ter o trabalho reconhecido:

Não ter o trabalho reconhecido	Sim	Não	Total
Frequência	11	12	23
Porcentagem	47,8%	52,2%	100%

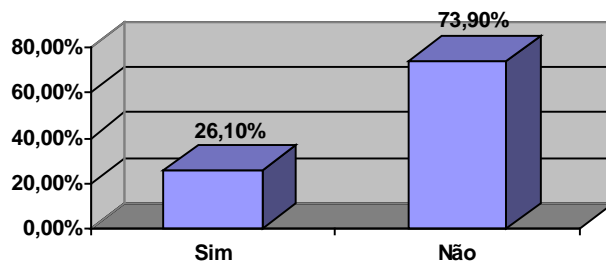
**Não ter o trabalho reconhecido**



Ser julgado apenas pelos erros:

Ser julgado apenas pelos erros	Sim	Não	Total
Frequência	6	17	23
Porcentagem	26,1%	73,9%	100%

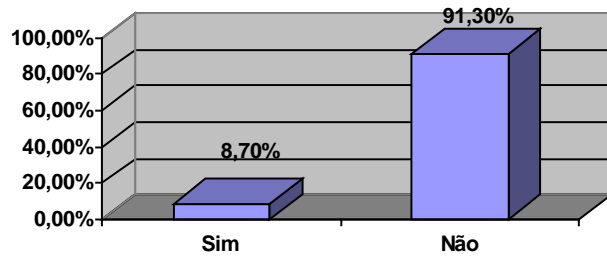
**Não ter o trabalho reconhecido**



Ser isolado da equipe:

Ser isolado da equipe	Sim	Não	Total
Frequência	2	21	23
Porcentagem	8,7%	91,3%	100%

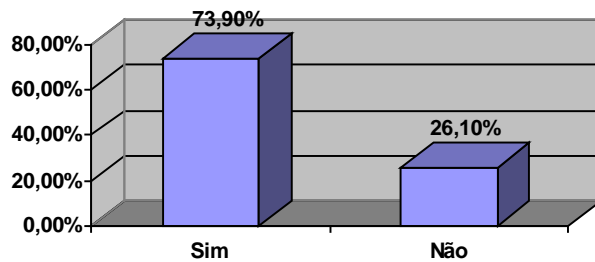
**Ser isolado da equipe**



Ter que assumir o trabalho sozinho:

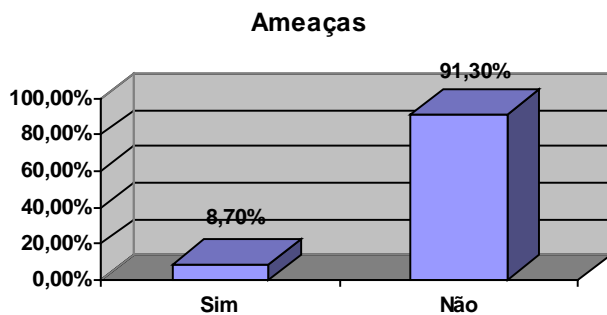
Ter que assumir o trabalho sozinho	Sim	Não	Total
Frequência	17	6	23
Porcentagem	73,9%	26,1%	100%

**Ter que assumir o trabalho sozinho**



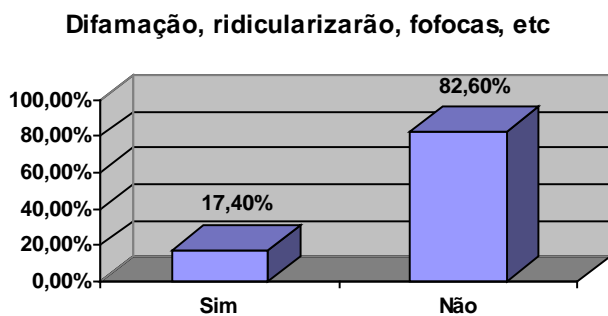
Ameaças:

Ameaças	Sim	Não	Total
Frequência	2	21	23
Porcentagem	8,7%	91,3%	100%



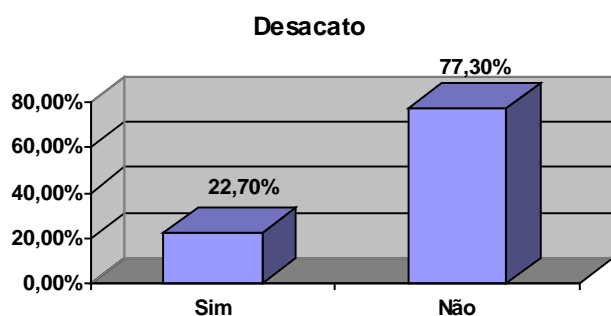
Difamação, ridicularização, fofocas, etc.:

Difamação, ridicularização, fofocas, etc	Sim	Não	Total
Frequência	4	19	23
Porcentagem	17,4%	82,6%	100%



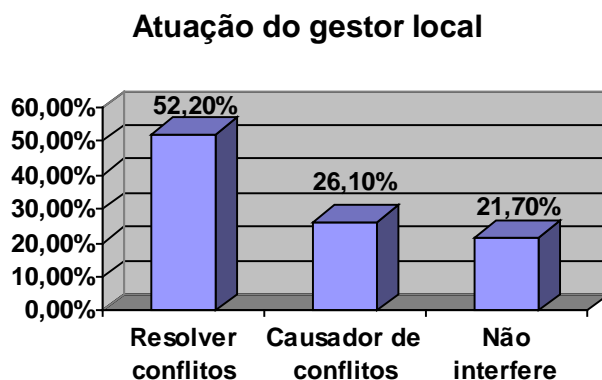
Desacato:

Desacato	Sim	Não	Total
Frequência	5	17	23
Porcentagem	22,7%	77,3%	100%



Na questão sobre conflitos com o gestor/coordenação local do PSF, dos 23 entrevistados que responderam a questão, 52,2% responderam o gesto tende a resolver os conflitos na equipe, 26,1% citam que costumam ser os causadores de conflitos e 21,7% citou que não interferem.

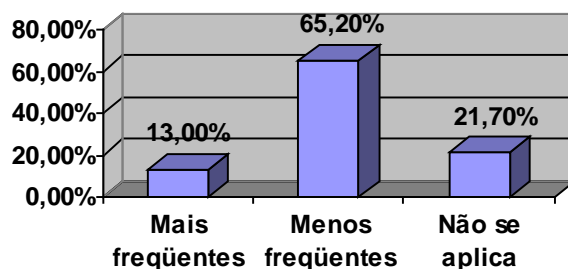
Atuação do gestor local	Resolver conflitos	Causador de conflitos	Não interfere	Total
Frequência	12	6	5	23
Porcentagem	52,2%	26,1%	21,7%	100%



Quando questionados a comparar os conflitos entre os membros da equipe com os conflitos com os pacientes, dos 23 entrevistados que responderam a questão, 13,0% respondeu que os conflitos na equipe são mais freqüentes, 65,2% responderam que são menos freqüentes e 21,7% respondeu que não se aplica.

Conflitos com paciente x equipe	Mais freqüentes	Menos freqüentes	Não se aplica	Total
Frequência	3	15	5	23
Porcentagem	13,0%	65,2%	21,7%	100%

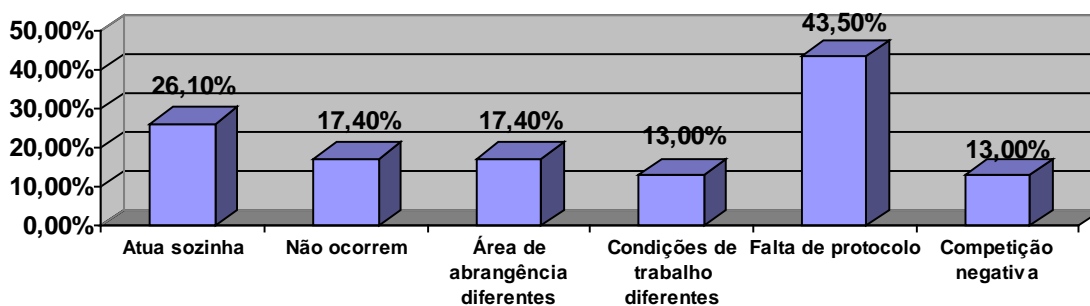
### Os conflitos na equipe comparados com os conflitos com os pacientes



Na questão sobre a causa de conflitos entre equipes que atuam juntas no mesmo local de trabalho, com possibilidade de citar mais de uma questão, a principal causa foi a falta de protocolo em 43,5% dos entrevistados, 17,4% citou área de abrangência diferentes, 13,0% citou condições de trabalho diferentes e 13,0% citou competição negativa.

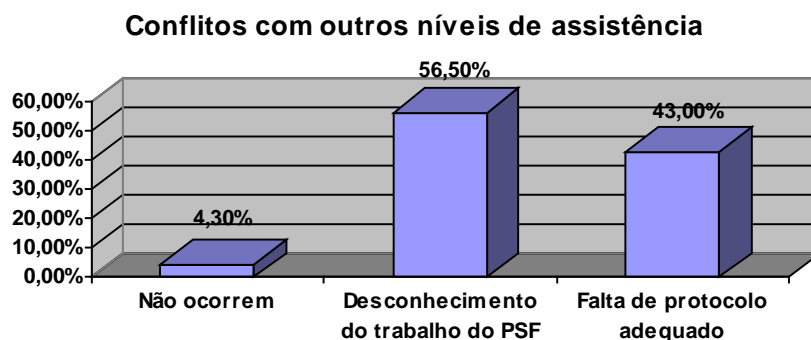
Conflitos com equipes atuando juntas	Atua sozinha	Não ocorrem	Área de abrangência diferente	Condições de trabalho diferentes	Falta de protocolo	Competição negativa
Frequência	6	4	4	3	10	3
Porcentagem	26,1%	17,4%	17,4%	13,0%	43,5%	13,0%

### Sobre a causa de conflitos com equipes atuando juntas



Sobre conflitos com outros níveis de assistência (atenção secundária, pronto atendimento, etc.), os conflitos estão relacionados mais com desconhecimento do trabalho do PSF em 56,5% das respostas, falta de protocolo adequado em 43,0% das respostas e outros fatores em 30,1% das respostas. Dos entrevistados que responderam outras questões, quatro responderam que era falta de contra-referência, um citou desrespeito aos fluxos já estabelecidos, um citou dificuldade de encaminhar para nível secundário e terciário e um citou sobrecarga de trabalho e equipes incompletas.

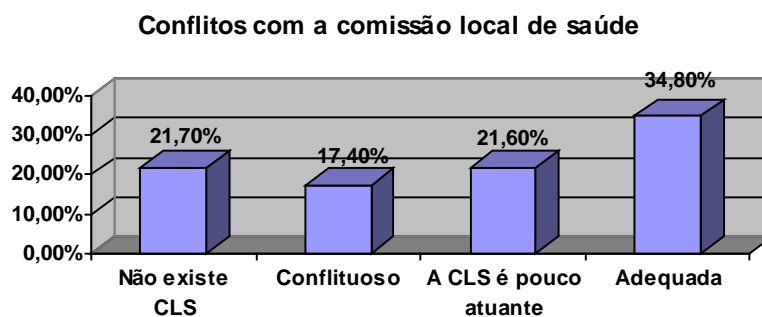
Conflitos com outros níveis de assistência	Não ocorrem	Desconhecimento do trabalho do PSF	Falta de protocolo adequado	Outros
Frequência	1	13	10	7
Porcentagem	4,3%	56,5%	43,0%	30,1%



Na questão sobre os conflitos com a Comissão Local de Saúde, dos 23 entrevistados que

responderam a questão, 21,7% respondeu que a Comissão Local de Saúde ainda não foi formada, 17,4% citou que a relação é conflituoso e a equipe evita contato, 21,6% citou que o relacionamento é sem problemas por ser uma comissão local de saúde pouco atuante e 34,8% citou que o relacionamento é adequada com a comissão local tendo uma postura positiva em relação aos problemas.

Conflitos com a comissão local de saúde	Não existe	Conflituoso	Pouco atuante	Adequada	Total
Frequência	5	4	6	8	23
Porcentagem	21,7%	17,4%	21,6%	34,8%	100%



## BIBLIOGRAFIA

Site do Assédio Moral. [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) Acessado em julho de 2007.

CARDOSO, C. L. Relações Interpessoais Na Equipe do Programa de Saúde da Família. Revista de Atenção Primária a Saúde, Vol. 7 No 1 Jan/Jun 2004.

NUNES, M. O.; TRAD, L.B.; ALMEIDA, B. A.; HOMEM, C. R.; MELO, M.C.I.C. O agente comunitário de Saúde: construção da identidade desse personagem híbrido e polifônico. Cad. Saúde Pública, v.18, n.6, p.1639-46, 2002.

OLIVEIRA, E. M.; SPIRI, W. C. Programa Saúde da Família: a experiência de equipe multiprofissional. Rev. Saúde Pública v.40 n.4 São Paulo ago. 2006

PEDROSA, J. I. S.; TELES, J. B. M. Consenso e diferenças em equipes do Programa de Saúde da Família. Rev. Saúde Pública, v. 35, n. 3, p.303-11, 2001.

SILVA, I. Z. Q.; LENY A. B. O trabalho em equipe no PSF: investigando a articulação técnica e a interação entre os profissionais. Revista Interface (Botucatu) v.9 n.16 Botucatu set./fev. 2005

## PESQUISA SOBRE TRABALHO EM EQUIPE NO PSF

O trabalho interdisciplinar é baseado na interação das competências profissionais e interpessoais. Considerando que as relações de trabalho em equipe tendem a prevalecer as relações interpessoais, e as relações interpessoais tendem a desabar para relacionamentos negativos, estamos realizando esta pesquisa sobre conflitos no trabalho em equipe no PSF.

Profissão: ( ) Médico ( ) Enfermeiro Outros \_\_\_\_\_

Local de trabalho: ( ) Equipe do PSF Outros \_\_\_\_\_

Tempo de formado: ( ) menos de 5 anos ( ) mais de 5 anos

Tempo no PSF: ( ) menos de 5 anos ( ) mais de 5 anos

Número de equipes do PSF que já trabalhou: \_\_\_\_\_

Especialização em Atenção Primária/Saúde da Família:

( ) Não ( ) Residência ( ) Especialização ( ) Mestrado/Doutorado

1 - Como você classificaria seu comprometimento em trabalhar no PSF?

( ) Alta. Estou interessado em trabalhar no PSF e com planos de longo prazo

( ) Médio. Talvez saia do PSF

( ) Baixo. Não me interessa ou é trabalho temporário

2 - Sobre os conflitos entre você e os membros de sua equipe do PSF

( ) São freqüentes e atrapalham o trabalho

( ) São pouco freqüentes e não incomodam o trabalho

Os conflitos dentro da equipe estão relacionados com quais fatores:

(marcar zero para não influencia e até cinco para muita influência)

3 - Discordância sobre quem coordena a equipe: 0 1 2 3 4 5

4 - Discordância sobre como realizar os trabalhos: 0 1 2 3 4 5

5 - Desconhecimento do trabalho no PSF: 0 1 2 3 4 5

6 - Falta de comprometimento de alguns profissionais: 0 1 2 3 4 5

7 - Insatisfação: 0 1 2 3 4 5

8 - Personalidade difícil: 0 1 2 3 4 5

9 - Diferença de salário: 0 1 2 3 4 5

10 - Interferência negativa da chefia: 0 1 2 3 4 5

11 - Privilégio de alguns membros da equipe: 0 1 2 3 4 5

12 - Cobranças absurdas de prazos ou excesso de trabalho: 0 1 2 3 4 5

13 - Alianças espúrias com a chefia ou entre membros da equipe: 0 1 2 3 4 5

( ) Outros. Quais? \_\_\_\_\_

14 - A rotatividade é um dos grandes problemas do PSF. Os conflitos na equipe o(a) motiva a não querer trabalhar mais no PSF ou a pensar em mudar de local de trabalho?

( ) Sim ( ) Não

15 - A sua reação em caso de equipe conflituosa é:

( ) Evitar confronto evitando os causadores de briga

( ) Tentar mudar de equipe

( ) Enfrentar

Outros. Quais? \_\_\_\_\_

16 - Você já recebeu alguma capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe?

Sim. Qual? \_\_\_\_\_

Não

17 - Você costuma ter comportamento agressivo para dissuadir ações agressivas de outros membros da equipe?

Sim       Não

18 – Caso tenha recebido alguma capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe, esta capacitação esta ajudando a diminuir os conflitos?

Não se aplica

Sim

Não. Motivo \_\_\_\_\_

19 – Você gostaria de participar de uma capacitação sobre resolução de problemas/conflitos no trabalho em equipe?

Sim       Não

20 - Marque os tipos de agressões que você já sofreu durante o trabalho em equipe:

Ter as opiniões desprezadas

Ser forçado a aceitar as opiniões dos outros

Não ter o trabalho reconhecido

Ser julgado apenas pelos erros

Ser isolado da equipe

Ter que assumir o trabalho sozinho

Ameaças

Difamação, ridicularização, fofocas, etc

Desacato

Outros. Quais? \_\_\_\_\_

21 - O trabalho em equipe no PSF vai além da equipe básica de médico, enfermeiro, auxiliar de enfermagem e agentes comunitários. No caso da atuação do Gestor/Coordenação local é no sentido de:

Resolver os conflitos

Causador de conflitos (com rede de protegidos, favorecimento, autoritarismo, etc)

Não interfere

22- Comparado com os conflitos com os pacientes, os conflitos na equipe são mais ou menos freqüentes?

Mais freqüentes

Menos freqüentes.

Não se aplica

23 - Caso a equipe atue em um local de trabalho junto com outras, os conflitos com outras equipes, caso ocorram, estão relacionados com (mais de uma resposta permitido):

A equipe atua sozinha no local de trabalho

Não ocorrem

- Área de abrangência com características diferentes
- Equipes com melhores condições de trabalho (melhor local, menos demanda, privilégios, etc)
- Falta de protocolos com cada um trabalhando de uma maneira
- Competição negativa, com uma equipe tentando atrapalhar a outra
- Outros. Quais? \_\_\_\_\_

24 - Em relação aos conflitos com outros níveis de assistência (atenção secundária, pronto atendimento, etc.), os conflitos estão relacionados com:

- Não ocorrem
- Desconhecimento do trabalho do PSF
- Falta de protocolo adequado
- Outros. Quais? \_\_\_\_\_

25 – Em relação a Comissão Local de Saúde, como é o relacionamento?

- A Comissão Local de Saúde ainda não foi formada
- Conflituoso e a equipe evita contato
- Sem problemas por ser uma comissão local de saúde pouco atuante
- É adequada com a comissão local tendo uma postura positiva em relação aos problemas