

Valores relativos ao trabalho: a visão dos gestores de unidades de urgência e emergência

Relative values to work: the vision of urgency and emergency units managers

Karla Rona da Silva¹, Patrícia de Araújo Barbosa², Denise Silva de Mello³, Rafael Mendonça Ribeiro², Fátima Ferreira Roquete⁴

RESUMO

Introdução: Os Valores Relativos ao Trabalho são princípios ou crenças sobre metas ou reconhecimentos desejáveis que são pretendidos por meio do trabalho. Esses valores apresentam importante relevância, sendo utilizados como ferramentas de gestão e no comportamento dentro da organização. **Objetivo:** Identificar os valores relativos ao trabalho para gestores de unidades de urgência e emergência. **Método:** Estudo qualitativo, descritivo, onde a coleta de dados ocorreu por meio de entrevista utilizando como roteiro a Escala de Valores Relativos ao Trabalho adaptada, composta por 05 pontos do tipo *Likert*. Para análise dos dados foi eleita a técnica da Análise de Conteúdo. Participaram todos os gestores assistenciais atuantes nos serviços de urgência e emergência da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais, situados na cidade de Belo Horizonte, totalizando 13 gestores. **Resultados:** Estímulo para o trabalho e Trabalho em equipe: categorias constituídas por valores considerados pelos participantes como *extremamente importantes* para a realização de um trabalho significativo e eficaz. Valorização social: categoria que não apresentou unanimidade quanto à classificação, denotando irrelevância no ambiente de trabalho. Estabilidade financeira: categoria composta por valores classificados como *importantes* por todos os participantes, focado na sustentação pessoal e profissional. **Conclusões:** Esta pesquisa permitiu identificar os valores relativos ao trabalho para gestores assistenciais de unidades de urgência e emergência e que estes são significativos para sua motivação funcional podendo refletir diretamente na excelência da assistência prestada à população. Tais valores são princípios que guiam a vida do indivíduo ao longo de sua carreira objetivando alcance de metas e realização profissional.

Palavras-chave: Gestor de Saúde; Trabalho; Recursos Humanos.

ABSTRACT

Introduction: Workplace Values are principles or beliefs about desirable goals or awards that are intended by the work. These values have important relevance, being used as management tools and behavior within the organization. **Objective:** To identify the work values related to urgency and emergency units managers. **Method:** Qualitative study, descriptive, in which the data were collected through interviews using as a guide the adapted Work Values Scale, composed by the 5-point Likert scale. The Content Analysis technique was chosen to the data analysis. All active care managers in urgency and emergency services of the Hospital Foundation of the State of Minas Gerais participated of the study, located in the city of Belo Horizonte, totaling 13 managers. **Results:** Work Incentive and Teamwork: categories consist of amounts considered by the participants as extremely important for the achievement of a significant and effective work. Social Enhancement: category that showed no unanimity on the classification, indicating irrelevance in the

Instituição:

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Serviços de Urgência e Emergência da Fundação
Hospitalar do Estado de Minas Gerais – FHEMIG
(Hospital João XXIII, Hospital Infantil João Paulo II,
Hospital Julia Kubitschek e Hospital Alberto Cavalcanti)
Belo Horizonte, MG – Brasil

Autor correspondente:

Karla Rona da Silva
E-mail: karlarona@bol.com.br

workplace. Financial stability: category consists of those classified as important by all participants, focused on personal and professional support. Conclusions: This study identified the work values for urgency and emergency units care managers and that these are significant to their functional motivation and can directly reflect the excellence of the care provided to the population. Such values are principles that guide the individual life throughout his career aiming to reach goals and professional achievement.

Key words: Health Managers; Work; Human Resources.

INTRODUÇÃO

Valores relativos ao trabalho são princípios ou crenças sobre metas ou reconhecimentos desejáveis que são pretendidos por meio do trabalho, estruturados de forma hierárquica, guiando as avaliações sobre os resultados e o contexto laboral, bem como o seu comportamento e escolhas alternativas de trabalho.¹

Tais valores apresentam importante relevância, podendo ser utilizados como ferramentas de gestão e no comportamento humano dentro da organização. Possui variáveis que auxiliam na compreensão das pessoas no domínio do ambiente laboral, pessoas estas consideradas importantes no exercício e na execução do trabalho.²

As unidades de urgência e emergência, focos deste estudo, são componentes indispensáveis da assistência à saúde, principalmente diante do que se tem presenciado nos últimos anos, com o crescimento da demanda por serviços nesta área resultante do aumento do número de acidentes e da violência urbana. Por conseguinte, ocorre a sobrecarga nestes serviços disponibilizados para o atendimento da população, resultando em maiores demandas para os recursos humanos disponíveis.³

Para serem funcionais e corresponderem aos objetivos estabelecidos pelo Ministério da Saúde (MS), as unidades de urgência e emergência necessitam de recursos humanos capazes de prover a integração e efetividade dos serviços em um contexto de liderança e trabalho em equipe. Para efetivação e incorporação desse trabalho é preciso que se tenham líderes capazes de tais articulações. Nesta perspectiva, pode-se mencionar a figura do gestor, que possui a função de gerenciar a organização e/ou um setor específico da instituição, onde poderá promover meios de operacionalizar o trabalho de seus colaboradores com a finalidade de atender a comunidade em suas necessidades. Suas atribuições passam pela indicação das ativi-

dades necessárias à execução das ações em saúde e sua condução desde a programação até a avaliação, almejando resultados positivos que proporcionem a satisfação das necessidades da população atendida.⁴

O exercício da gestão permeia todas as atividades nas organizações. Refere-se ao leque de escolhas e tomadas de decisão que devem ser feitas, diariamente, sobre os caminhos a serem seguidos para o alcance dos objetivos organizacionais. É necessário escolher a forma de coordenação das atividades, a natureza das metas e como serão priorizadas, além da constante motivação de si e dos demais indivíduos envolvidos no processo. O processo de gestão de serviços de saúde pode ser exercido em diferentes níveis na organização de saúde, contudo cabe ratificar que neste estudo deu-se destaque ao gestor assistencial.⁵

O gestor assistencial é um profissional caracterizado pela forte interação junto ao usuário, o que representa um impacto direto no seu estado de saúde, considerando que lida diretamente com o objeto de procura do indivíduo, que é a busca pelo restabelecimento e a manutenção da sua saúde. Tendo como desafios o usuário diretamente inserido no meio e ao mesmo tempo o recurso humano envolvido no processo do atendimento, uma assistência engloba essencialmente o cuidar das pessoas, considerando a responsabilidade profissional e moral do gestor assistencial, orientada pelos princípios éticos na busca da excelência e da qualidade do atendimento prestado e não somente a economia e a política do setor.⁶

Frente ao exposto, entende-se que os valores relativos ao trabalho para gestores de unidades de urgência e emergência são extremamente relevantes. Nesta perspectiva, salienta-se que deve se manter esforços para a utilização do conhecimento científico e metodologias disponíveis, bem como a constante revisão das questões inerentes ao tema.

Assim, o objetivo deste estudo foi identificar os valores relativos ao trabalho para gestores de unidades de urgência e emergência.

METODOLOGIA

Estudo qualitativo de caráter descritivo, tendo como participantes todos os gestores assistenciais, totalizando 13 (treze) profissionais atuantes nos serviços de urgência e emergência da Fundação Hospitalar do Estado de Minas Gerais (FHEMIG), caracterizados como portas de entrada abertas, situados na

cidade de Belo Horizonte. Os participantes exerciam suas atividades laborais nas instituições: Hospital João XXIII, Hospital Infantil João Paulo II, Hospital Julia Kubitschek e Hospital Alberto Cavalcanti.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas, indagando aos participantes as questões propostas na Escala de Valores Relativos ao Trabalho validadas, atualizadas e revisadas em pesquisas brasileiras, construído com base na teoria geral de valores de Schwartz e Ros.^{1,7-9}

O instrumento foi adaptado ao objeto de estudo, permanecendo com 30 (trinta) valores do trabalho ou variáveis, que foram respondidos pelos participantes por meio de uma escala *Likert* de 5 pontos, categorizados como: 1 - Nada Importante, 2 - Pouco Importante, 3 - Importante, 4 - Muito Importante e 5 - Extremamente Importante.

Essa escala apresenta boa validade de construto e permite o avanço da teorização e mensuração dos valores do trabalho, possibilitando a compreensão de como os valores laborais afetam as escolhas e comportamentos no trabalho.⁷

Além destas questões, o questionário utilizado continha variáveis sociodemográficas e ocupacionais dos participantes para caracterização do perfil, como: gênero, curso de formação, estado civil, idade, tempo de atuação profissional. O perfil dos participantes foi descrito na Tabela 1.

Tabela 1 - Perfil dos participantes

Características da amostra		Nº	% Válido
Gênero	Masculino	04	30,77%
	Feminino	09	69,23%
	Total	13	100%
Curso de Formação	Enfermagem	05	38,46%
	Medicina	08	61,54%
	Total	13	100%
Estado Civil	Solteiro	03	53,85%
	Casado	08	30,77%
	Separado	02	15,38%
	Total	13	100%
Idade	29 a 38 anos	07	53,85%
	39 a 48 anos	04	30,77%
	49 a 58 anos	02	15,38%
	Total	13	100%
Tempo de Atuação Profissional	1 a 10 anos	07	53,85%
	11 a 20 anos	04	30,77%
	21 a 30 anos	02	15,38%
	Total	13	100%

Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Para a análise dos dados foi eleita a técnica da Análise de Conteúdo (AC), mais especificamente a análise categorial por similaridade de respostas.¹⁰

O estudo foi aprovado pelos Comitês de Ética em Pesquisa (COEP) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e da FHEMIG com pareceres de nº 925.904 e nº 1.053.175, respectivamente.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da sistematização dos resultados emergiram quatro categorias: *Estímulo para o trabalho*; *Trabalho em equipe*; *Valorização social*; e *Estabilidade financeira*. Essas categorias serão apresentadas e discutidas a seguir.

Estímulo para o trabalho

O *estímulo para o trabalho* é determinado através da relação estímulo versus trabalho, que contribui para uma gestão motivacional da equipe, de forma a buscar as metas ou recompensas por meio das atividades desenvolvidas, proporcionando bem-estar de forma a estimular a realização pessoal.

Todos os gestores envolvidos na pesquisa consideram que ter prazer na realização de suas atividades, ter uma atividade profissional interessante, ser feliz, identificar-se com o trabalho, ser estimulado intelectualmente, ter realização pessoal e ter a criatividade estimulada, são valores extremamente importantes para a realização de um trabalho significativo e eficaz.

Ter prazer no trabalho está diretamente ligado ao bem-estar, que é a sensação ou sentimento agradável, harmonioso, que tende a ser uma inclinação vital proporcionando alegria, contentamento, satisfação no desenvolvimento de ideias, pelo alcance de objetivos, pelas relações e pelas realizações.¹¹

Com isso, entende-se que o estímulo para o trabalho pode ser desencadeado por valores intrínsecos à profissão e ligados ao cotidiano das atividades, os quais sustentam sua prática profissional, ancorando sua vida no trabalho.

Trabalho em equipe

O *trabalho em equipe*, no âmbito da saúde, tem como objetivo a obtenção de impactos sobre os diferen-

tes fatores que interferem no processo saúde-doença. Uma ação interdisciplinar pressupõe a possibilidade de reconstrução da prática de um profissional na prática do outro, de forma que ambos vão sendo transformados para intervirem na realidade em que estão inseridos.¹²

Esse modo de trabalho vai além do somatório de indivíduos, contando com o reconhecimento do outro através do diálogo, da valorização do conhecimento e da cooperação, envolvendo um trabalho coeso em torno de um objeto comum.¹³

Os resultados deste estudo mostraram que os participantes foram unânimes em relatar que é extremamente importante a contribuição para o desenvolvimento das atividades em equipe enquanto elo construtivo a partir da colaboração com os colegas de trabalho, promovendo inclusive laços de amizade no âmbito das atividades exercidas, consolidando uma prática adequada de auxílio aos colegas, promovendo o bom relacionamento em equipe.

Identificou-se através dos resultados desta pesquisa que todos os participantes entendem como extremamente importante o trabalho em equipe enquanto instrumento de colaboração para o desenvolvimento da sociedade. Os indivíduos inseridos nesta equipe sentem-se socialmente úteis à medida que a prática profissional traz-lhes satisfação e resultados comprometidos com o bem-estar social e coletivo e não apenas no âmbito institucional.

Ademais, todos afirmaram ser extremamente importante a colaboração com os colegas no intuito de alcançar as metas propostas ao grupo para a efetividade do trabalho em equipe. O estabelecimento do bom relacionamento entre a equipe e até mesmo o fortalecimento dos laços de amizade apresentam grande importância para a efetivação do trabalho coletivo.

Corroborando com estes resultados, a afirmação de que o trabalho em equipe é entendido como uma modalidade do trabalho coletivo caracterizado por uma relação recíproca entre as dimensões complementares de trabalho e interação, que se apresenta como uma forma eficiente de estruturação, organização e de aproveitamento das habilidades humanas. Pode variar entre organizações, culturas específicas e contextos de atuação, englobando e relacionando os indivíduos.¹³

Diante de tais reflexões, entende-se que o trabalho em equipe é muito relevante a estrutura do fazer cotidiano, sendo necessário o engajamento de todos os sujeitos, considerando que o ambiente de trabalho pertence a todos os envolvidos, gerando assim maior

mobilidade de suas habilidades técnicas e interagindo nas suas atividades profissionais.

Além disso, essa modalidade de trabalho pressupõe uma relação recíproca de comunicação e interação, onde a busca de consenso entre os profissionais resulta na qualidade focada na atenção integral voltada às necessidades de saúde da população.

Valorização social

No tocante à *valorização social*, 05 (cinco) gestores consideraram como nada importante possuir fama, outros 05 (cinco) relataram que a fama é pouco importante, enquanto que 03 (três) afirmaram ser importante ter fama. Quanto ao prestígio e status, 06 (seis) participantes relataram serem pouco importantes estes valores, enquanto que 03 (três) consideraram valores estes importantes. No tocante à realizar competição com os colegas de trabalho para o alcance das metas organizacionais, 07 (sete) entrevistados consideraram como um valor nada importante, seguido de outros 04 (quatro) que afirmaram ser pouco importante.

Referente ao valor obter uma posição de destaque na organização, 06 (seis) informantes consideraram este valor como importante e outros 04 (quatro) como pouco importante. Supervisionar pessoas foi um valor destacado por 09 (nove) participantes como importante; ter notoriedade foi destacado por 08 (oito) participantes como um valor importante relativo ao trabalho.

A *valorização social* depende do posicionamento da organização ante o ambiente, trazendo consequências positivas para a auto-imagem do trabalhador, podendo predominar sentimentos de orgulho e admiração pelo que faz, sendo aspectos medidos pelo fator de valorização.¹⁴

Entende-se, portanto, que a consideração frente aos valores citados como pouco ou nada importantes pode ser resultante de uma possível consequência em caso de valorização dos mesmos, que se supõe ser uma desestruturação da relação harmônica no ambiente de trabalho. Além disso, são irrelevantes no ambiente de trabalho, considerando que não geram desenvolvimento aos processos organizacionais e não promovem utilidade à sociedade.

A realização social se divide em valores intrínsecos e extrínsecos. Os primeiros se referem ao alcance ou não do retorno do trabalho, dizem respeito aos conflitos internos, ao sofrimento ou ao prazer ao tra-

balhar, vislumbrando o fruto do conteúdo do próprio trabalho. Os valores extrínsecos se referem a metas obtidas pelos resultados do trabalho.¹⁵

Estabilidade financeira

O valor 'Estabilidade' se refere à busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, permitindo suprir materialmente suas necessidades pessoais.¹¹

Os participantes deste estudo demonstraram conceder relevância para a categoria *Estabilidade Financeira*, visto que ocorreu unanimidade com relação à classificação como importante para os seguintes valores: ter estabilidade financeira, poder sustentar-se, ser independente financeiramente, ganhar dinheiro, melhorar a qualidade de sua própria vida e de sua família, ter segurança no atual e no futuro profissional.

Entretanto, não houve unanimidade com relação ao valor ter melhores condições de vida em que apenas 01 (um) dos participantes classificou como um valor pouco importante, o que entende-se ser uma diferença irrelevante.

Diante de um quadro de instabilidade político-econômico vivenciado a nível nacional atualmente, influenciado pelo panorama mundial dominado pelo sistema capitalista de produção, infere-se que a *estabilidade financeira*, na visão dos entrevistados, tem um foco muito direcionado à aquisição de recursos materiais destinados à sustentação de uma base estável para sua vida nos âmbitos pessoal e profissional.

CONCLUSÃO

Este trabalho permitiu identificar a importância do estudo dos valores relativos ao trabalho para gestores assistenciais de unidades de urgência e emergência atuantes na rede FHEMIG. Diante disso percebe-se que existe a necessidade de incentivo ao entendimento, ao desenvolvimento, a internalização dos valores relativos ao trabalho pelos gestores e colaboradores da saúde.

Cabe ressaltar que a maioria dos valores englobados pelas categorias em estudo, foi considerada pelos participantes da pesquisa como essenciais ao desenvolvimento de um trabalho eficiente, prazeroso, gerador de benefícios ao indivíduo, à organização na qual o mesmo está inserido e à sociedade. Atribui-se esta constatação aos resultados obtidos nos valores

abarcados pelas categorias *estímulo para o trabalho*, *trabalho em equipe* e *estabilidade financeira*, estas foram consideradas como categorias importantes a extremamente importantes.

De forma geral foi possível entender que os gestores entrevistados possuem valores relativos ao trabalho significativos para sua motivação funcional e que esta pode refletir diretamente na excelência da assistência prestada à população. Assim, entende-se que os valores relativos ao trabalho são princípios que guiam a vida do indivíduo ao longo de sua carreira profissional a partir do contexto no qual o trabalhador e a organização se convergem, objetivando alcance de metas e realização profissional.

REFERÊNCIAS

1. Porto JB, Tamayo A. Valores organizacionais e civismo nas organizações. Rev Adm Contemp. 2005 [citado em 2016 jan. 08]; 9(1). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000100003
2. Cammarosano M. Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira [dissertação]. São Carlos (SP): Universidade de São Paulo; 2012.
3. Ministério da Saúde (BR). Portaria 354 de 10 de março de 2014. Dispõe sobre as boas práticas para organização e funcionamento de serviços de urgência e emergência. Brasília: Ministério da Saúde; 2014.
4. Fernandes LCL, Machado RZ, Anschau GO. Gerência de serviços de saúde: competências desenvolvidas e dificuldades encontradas na atenção básica. Ciênc Saúde Coletiva. 2009 [citado em 2016 jan. 08]; 14(1). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232009000800028&lng=pt
5. Tamada RCP, Barreto MFS, Cunha ICKO. Modelos de gestão em saúde: novas tendências, responsabilidades e desafios. In: Congresso Online – administração. São Paulo: Convibra; 2013.
6. Vecina Neto G, Malik AM. Gestão em saúde. Rio de Janeiro (RJ): Guanabara Koogan; 2011.
7. Porto JB, Pilati R. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVTR. Psicol Reflex Crit. 2010 [citado em 2016 jan. 08]; 23(1). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722010000100010&lng=en&nrm=iso
8. Schwartz SHA. Theory of cultural values and some implications for work. Appl Psychol. 1999 [citado em 2016 jan. 08]; 48(1). Disponível em: http://www.uv.es/rrhdoc/Doc/Seminarios/2009/glazer/to_read/Schwartz_1999.pdf
9. Ros M, Schwartz SH, Surkis S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. Appl Psychol. 1999 [citado em 2016 jan. 08]; 48(1). Disponível em: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x/abstract>
10. Bauer MW, Gaskell G, organizadores. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis (RJ): Vozes; 2002.

11. Guimarães FAL, Martins MCF. Valores e prazersufrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior. *Estud Psicol.* 2010[citado em 2016 jan. 08]; 27(2). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2010000200001
12. Araújo MBS, Rocha PM. Trabalho em equipe: um desafio para a consolidação da estratégia de saúde da família. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2007[citado em 2016 jan. 08]; 12(2). Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0304.pdf>
13. Silva SEM, Moreira MCN. Equipe de saúde: negociações e limites da autonomia, pertencimento e reconhecimento do outro. *Ciênc Saúde Coletiva.* 2015[citado em 2016 jan. 08]; 20(10). Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v20n10/1413-8123-csc-20-10-3033.pdf>
14. Mendes AM. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.* São Paulo (SP): Casa do Psicólogo; 2007.
15. Vieira A. Significado e valores relacionados ao trabalho para mulheres integrantes das equipes de enfermagem de diferentes gerações, Brasil. *Enferm Foco.* 2013[citado em 2016 jan. 08]; 4(3/4). Disponível em: <http://revista.portalcofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/download/550/233>