

OFICINA DE INTEGRAÇÃO: UM GUIA PRÁTICO PARA UNIFICAR EQUIPES DE SAÚDE



ESTE EBOOK É UM RECURSO PARA GESTORES,
FACILITADORES E COORDENADORES QUE
DESEJAM REPLICAR OU ADAPTAR ESSA
EXPERIÊNCIA EM SUAS PRÓPRIAS UNIDADES DE
SAÚDE.

**LISANDRA LIMA
GOMES**

**CONTAGEM.MG
NOV.2025**

INTRODUÇÃO

Quando Equipes de Saúde da Família que funcionavam por anos separadamente se unem em uma única unidade de saúde, surge um desafio importante: criar uma identidade coletiva, fortalecer a comunicação e construir um ambiente de trabalho harmonioso.

Este guia apresenta um modelo prático de Oficina de Integração desenvolvido especificamente para a UBS Nova Contagem, em Contagem-MG, que integrou quatro equipes que previamente estavam distribuídas em prédios distintos.

Ao longo de quatro dias de trabalho, em sua primeira utilização, pudemos observar que todos os profissionais que compõe a equipe (médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, agentes comunitários de saúde, administrativos, auxiliares de serviços gerais e gestores) vivenciaram um processo estruturado de acolhimento, reflexão coletiva, construção de conhecimento compartilhado e definição de combinados que vão orientar a rotina da nova unidade.

Que este ebook contribua para novas reflexões e ajude gestores e profissionais a conduzirem processos de integração mais humanos, participativos e eficazes.



CAPÍTULO 1:

CONTEXTO E OBJETIVOS DA OFICINA

POR QUE INTEGRAR EQUIPES DE SAÚDE?

A integração de equipes não é apenas uma questão administrativa, é um investimento na qualidade do cuidado. Quando profissionais trabalham fragmentados, surgem problemas:

- Comunicação inadequada entre equipes
- Dificuldade em estabelecer rotinas comuns
- Insegurança profissional em relação à nova identidade
- Perda de identificação com a unidade.

A Oficina de Integração busca reverter esse cenário, criando espaços de encontro, diálogo e construção de uma identidade coletiva.

OBJETIVO GERAL

Promover a integração e colaboração entre os profissionais das equipes de Saúde da Família, construindo coletivamente as bases para um ambiente de trabalho harmonioso, eficiente e alinhado aos princípios do SUS (Sistema Único de Saúde) na nova unidade de saúde[1].

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Acolhimento e pertencimento: Criar um espaço acolhedor onde cada profissional se sinta valorizado e parte importante do novo projeto coletivo.
- Conhecimento do território: Construir uma compreensão compartilhada da área de abrangência, população e dinâmica do território que a equipe atenderá.
- Alinhamento de processo: Estabelecer rotinas, responsabilidades e combinados que orientarão o funcionamento harmonioso da unidade.
- Identidade coletiva: Fortalecer o sentimento de pertencimento e construir símbolos (painel de combinados, identidade visual etc.) que representem o novo coletivo.

PÚBLICO-ALVO

- MédicoS
- Enfermeiros
- Técnicos de enfermagem
- Agentes Comunitários de Saúde (ACS)
- Profissionais administrativos
- Auxiliares de serviços gerais
- Gestores

A participação de toda a equipe é essencial para que o sentimento de unidade seja genuíno, podendo incluir também a equipe multiprofissional se for possível.

CAPÍTULO 2:

ESTRUTURA DA OFICINA :

OS QUATRO DIAS



A OFICINA É DIVIDIDA EM QUATRO ENCONTROS DE 4 HORAS CADA, TOTALIZANDO 16 HORAS, EM DIAS SEQUENCIAIS OU COM PEQUENOS INTERVALOS. ESSA DURAÇÃO PERMITE QUE O PROCESSO SEJA INTENSO SEM SER EXAUSTIVO, PERMITINDO QUE OS PARTICIPANTES ABSORVAM APRENDIZADOS E REFLITAM ENTRE OS DIAS.

DIA 1: ACOLHIMENTO E ALINHAMENTO CONCEITUAL

(4 HORAS)

TEMA CENTRAL: "QUEM SOMOS JUNTOS?"

ATIVIDADES PRINCIPAIS:

1. Abertura Cerimonial (10 min)

A liderança institucional (diretora do distrito, referências técnicas, gerentes) faz em uma fala inicial destacando a importância da união das equipes para fortalecer o serviço e a comunidade.

2. Dinâmica "O Mapa de Quem Somos" (60 min)

Cada participante recebe um post-it ou ficha e responde:

- o Seu nome, equipe de origem e seu cargo
- Qual habilidade ou qualidade você traz para esta nova equipe unificada?
- O que você mais espera desta nova fase?

3. As fichas são colocadas em um painel dividido por equipes originais, criando um "mapa visual" das pessoas e seus talentos. Todos se apresentam em círculo, e o facilitador conecta as falas, destacando complementaridades[2].

4. Alinhamento Conceitual: "Por que trabalhamos juntos?" (50 min)

Apresentação dialogada com PowerPoint cobrindo:

- o Diferença entre trabalho em equipe x trabalho em grupo
- o Importância da comunicação, confiança e cooperação
- Como a integração impacta nos indicadores de qualidade (acesso, vínculo, integralidade)

5. Coffee break compartilhado (20 min)

Momento informal para que as pessoas comecem a se conhecer de maneira espontânea e criar vínculos iniciais que favoreçam o clima de integração.

6. Atividade "Nossas Raízes, Nosso Futuro" (80 min)

Os participantes são divididos em seus grupos originais. Cada grupo recebe papel kraft para desenhar uma "árvore": Nas raízes: descrevem os Pontos fortes, conquistas e valores da sua equipe até agora e Nos frutos descrevem: O que esperam colher e oferecer à comunidade nesta nova fase?

7. Após 30 minutos de trabalho, cada equipe apresenta sua árvore. As árvores são fixadas lado a lado, simbolizando a "floresta" que estão formando.

8. Encerramento e Orientações (20 min)

O facilitador resume as apresentações, destacando a riqueza das "raízes" unidas, e orienta sobre a próxima atividade (visita à nova unidade).

DIA 2: CONHECIMENTO DO TERRITÓRIO E MAPA INTELIGENTE (4 HORAS)

TEMA CENTRAL: "CONHECENDO NOSSO TERRITÓRIO"

ATIVIDADES PRINCIPAIS:

1. Acolhimento e Visita à Nova UBS (90 min)

Todos visitam e percorrem a área física da nova unidade. Cada espaço é apresentado, e os participantes exploram fluxos, organizações e potencialidades do equipamento.

2. Atividade: Análise da Visita e Propostas de Organização (50 min)

Em grupos por Equipe original, os participantes discutem:

- Como cada equipe gostaria de organizar os espaços que utilizará?
- Quais eram os pontos positivos das antigas sedes que gostariam de manter?
- Como melhorar o acesso e o acolhimento?

Cada grupo apresenta suas propostas em plenária.

3. Coffee break compartilhado (20 min)

4. Apresentação: Mapa Inteligente (70 min)

Conceito e objetivo: O Mapa Inteligente é uma ferramenta que integra informações geográficas, demográficas e de saúde do território, permitindo que a equipe compreenda não apenas onde sua população vive, mas como vive[3][4].

COMPONENTES DO MAPA INTELIGENTE:

- Divisão das microáreas de cada ACS;
- Pontos estratégicos (equipamentos de saúde, sociais, áreas de risco, igrejas, escolas, comércios)
- Caracterização da situação de saúde da população

5. Atividade Prática: Construindo o Mapa Inteligente (50 min)

Cada equipe recebe impresso ou acessa de forma on line o mapa do seu território e coletivamente:

- Desenha as microáreas dos ACS;
- Marca os pontos estratégicos no mapa;
- Discute as características de saúde da população (incidência de doenças, vulnerabilidades, potencialidades), produzindo subsídios para o planejamento das ações da equipe.

6. Encerramento (10 min)
Dúvidas e orientações sobre o próximo encontro.

DIA 3: APROFUNDAMENTO DO DIAGNÓSTICO SITUACIONAL (4 HORAS)

TEMA CENTRAL: "ENTENDENDO A REALIDADE DA NOSSA POPULAÇÃO"

ATIVIDADES PRINCIPAIS:

1. Acolhimento e Revisão (15 min)
Breve acolhimento e lembrança dos temas prioritários do dia anterior.
2. Plenária: Mapas inteligentes construídos (80 min)
Cada equipe apresenta seu mapa inteligente. A plenária discute:
- Pontos interessantes identificados por cada grupo
 - Áreas que ficaram sem cobertura ou que foram marcadas por mais de uma equipe
 - Potencialidades e desafios comuns.
3. Coffee break compartilhado (20 min)
4. Apresentação: Diagnóstico Situacional (70 min)
Conceito e objetivo: O diagnóstico situacional é uma análise estruturada da realidade de saúde do território, que permite aos profissionais identificarem necessidades, prioridades e potencialidades da população[1].
Componentes do diagnóstico situacional:
- Dados demográficos (população total, distribuição por idade, gênero);
 - Indicadores de saúde (mortalidade, morbidade, vacinação, pré-natal etc.);
 - Vulnerabilidades (desemprego, violência, saneamento inadequado);
 - Potencialidades comunitárias (lideranças, grupos organizados, recursos)
 - Prioridades de saúde identificadas
5. Atividade: Iniciando o diagnóstico situacional (35 min)
Cada equipe começa a esboçar um diagnóstico situacional de sua área de abrangência, usando dados já disponíveis e complementando com observações qualitativas.
6. Encerramento (10 min)
Orientações sobre o último encontro.

DIA 4: COMBINADOS E CELEBRAÇÃO (4 HORAS)

TEMA CENTRAL: "NOSSOS COMBINADOS: COMO TRABALHAREMOS JUNTOS"

ATIVIDADES PRINCIPAIS:

1. Acolhimento e revisão dos temas abordados no último encontro . (20 min)

1. Plenária: Diagnóstico Situacional (80 min)

Cada equipe apresenta seu diagnóstico. O grupo tira dúvidas e o facilitador faz os esclarecimentos.

2. Atividade: "Nosso Painel de Combinados" (80 min)

Os participantes são divididos em grupos, novamente de acordo com sua equipe original. Cada grupo faz duas propostas concretas por eixo. Essas propostas são apresentadas em plenária, ajustadas coletivamente e aprovadas. À medida que são validadas, um facilitador as transcreve em um grande painel coletivo de combinados, visual e atraente, que será fixado na unidade.

- Eixo 1: Atendimento à população;

Propostas sobre como a unidade acolherá, atenderá e acompanhará a população.

- Eixo 2: Compromisso com rotinas e responsabilidades

Como as responsabilidades serão distribuídas? Qual será a rotina de cada profissional?

- Eixo 3: Convivência e respeito no ambiente de trabalho

Como será a comunicação interna? Como resolver conflitos? Como celebrar conquistas?

- Eixo 4: Ética Profissional

Quais são os valores éticos que guiarão o trabalho? Como cada profissional compromete-se com a qualidade?

3. Coffee break compartilhado (20 min)

4. Atividade de Fechamento: Rodada de Palavras (30 min)

Cada participante completa a frase: "Com que palavra ou sentimento você sai da nossa oficina para começar o trabalho na nova unidade?"

Essa rodada é emocionante e encerra o processo de forma reflexiva.

6. Fala de Encerramento da Gestão (10 min)

A diretora, referências técnicas e gerentes fazem agradecimentos finais, validam o Painel de Combinados como compromisso coletivo (inclusive da gestão) e reforçam o apoio institucional.

7. Celebração: Confraternização (30 min)

Lanche e momento de celebração do novo começo, permitindo convivência informal e alegre entre os profissionais.

CAPÍTULO 3: FERRAMENTAS E DINÂMICAS PRINCIPAIS



1. O MAPA DE QUEM SOMOS

OBJETIVO: CRIAR UM PRIMEIRO ENCONTRO ONDE CADA PESSOA SE APRESENTA E É RECONHECIDA.

COMO FAZER:

- Distribuir post-its ou fichas para cada participante
- Pedir para escrever: nome, equipe de origem, função, habilidade/qualidade que traz, e expectativa para a nova fase;
- Em círculo, cada um se apresenta de forma breve (máximo 2 minutos);
- Colar as fichas em um painel de papel kraft dividido por equipes.

Resultado: Um painel visual das pessoas e seus talentos, que pode ficar exposto durante toda a oficina.

2 . NOSSAS RAÍZES, NOSSO FUTURO

OBJETIVO: HONRAR A HISTÓRIA DE CADA EQUIPE E PROJETAR O FUTURO UNIFICADO.

COMO FAZER:

- Dividir em grupos por equipe original
 - Distribuir papel kraft grande para desenhar uma "árvore"
 - Nas raízes: Descrever pontos fortes, conquistas, valores
 - Nos frutos: O que esperam colher e oferecer à comunidade
- Cada equipe apresenta sua árvore (5-10 min por grupo)
Fixar as árvores lado a lado, formando uma "floresta"

Resultado: Símbolo visual e simbólico de unidade na diversidade. As "raízes" diferentes alimentam uma "floresta" comum.

3. MAPA INTELIGENTE

OBJETIVO: CRIAR COMPREENSÃO COMPARTILHADA DO TERRITÓRIO.

COMO FAZER:

Disponibilizar o mapa da equipe impresso ou disponibilizar o acesso diretamente pela internet em celulares, tablets ou computadores (Google Maps, IBGE ou Secretaria de Saúde) e cada equipe, em grupo, irá construir:

- Limites da abrangência da sua equipe de saúde
- Microáreas dos ACS
- Equipamentos de saúde, escolas, igrejas, pontos de risco
- Anotações sobre densidade populacional, vulnerabilidades

Apresentar em plenária e discutir conjuntamente

Recursos:

- Mapa impresso ou on line
- Lápis coloridos, marcadores
- Papel kraft para anotações complementares



Resultado: Mapa compartilhado do território que pode ser afixado na unidade e usado para planejamento contínuo.

4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

OBJETIVO: IDENTIFICAR NECESSIDADES E POTENCIALIDADES DE SAÚDE DA POPULAÇÃO[1].

COMO FAZER:

- Cada equipe reúne dados disponíveis (relatórios dos sistemas de informação em saúde, dados levantados no próprio território, observações)
- Estruturam em categorias: demografia, indicadores de saúde, vulnerabilidades, equipamentos sociais, potencialidades, prioridades, podem acrescentar área física da unidade, os recursos humanos, o que entenderem ser importante para um bom planejamento.
- Registram em documento que pode ser usado no planejamento futuro

Resultado: Documento diagnóstico que orienta as ações de cuidado da equipe.

5. PAINEL DE COMBINADOS

OBJETIVO: CONSTRUIR COLETIVAMENTE AS "REGRAS DO JOGO" DA NOVA UNIDADE.

COMO FAZER:

- Dividir em quatro grupos
- Cada grupo propõe 2 combinados concretos por eixo
- Apresentar em plenária, debater e validar
- Transcrever em painel kraft o que foi validado
- Criar uma arte para ficar mais atraente, e fixar na unidade

Resultado: Documento vivo que orienta o comportamento coletivo e pode ser revisitado periodicamente.



CAPÍTULO 4 : RECURSOS E PREPARAÇÃO LOGÍSTICA



INFRAESTRUTURA NECESSÁRIA

- Sala ampla com capacidade para toda a equipe (mínimo 30-40 pessoas)
- Assentos em círculo ou semicírculo para favorecer visibilidade e diálogo
- Projetor multimídia e computador para apresentações
- Crachás para identificação
- Câmera ou smartphone para registrar (fotos do processo)

MATERIAIS CONSUMÍVEIS

- Papel kraft (várias folhas grandes)
- Post-its de diferentes cores
- Pincéis, marcadores, lápis de cor
- Canetas azuis e pretas
- Fita adesiva ou fita crepe
- Etiquetas para crachás

COFFEE BREAK

- Café, chá, água e suco
- Biscoitos, frutas, lanches leves
- Copos, xícaras, guardanapos

CRONOGRAMA DE PREPARAÇÃO

- 2 semanas antes: Confirmar datas com todos os participantes. reservar um espaço para a oficina
- 1 semana antes: Preparar apresentações em PowerPoint; Selecionar os mapas do território que serão utilizados
- 3 dias antes: Confirmar espaço, teste de projetor, organizar materiais consumíveis
- 1 dia antes: Distribuir crachás; revisar cronograma com facilitadores
- Dia da oficina: Chegar com 1 hora de antecedência para conferir espaço, materiais e equipamentos.

CAPÍTULO 5: PAPEL DO FACILITADOR



O facilitador é o coração da oficina. Não é apenas um apresentador, mas um guardião do espaço, um regulador de dinâmicas e um catalisador de aprendizagens coletivas. Competências essenciais, podemos destacar:

1. **Escuta ativa:** Ouvir genuinamente cada pessoa, suas expectativas, medos e esperanças.
2. **Neutralidade equilibrada:** Não tomar partido em conflitos; reconhecer múltiplas perspectivas.
3. **Gestão de tempo:** Manter ritmo sem ser apressado; equilibrar reflexão e ação.
4. **Comunicação clara:** Explicar com clareza, usar linguagem acessível, evitar jargões.
5. **Manejo de grupo:** Reconhecer dinâmicas de poder; incluir vozes minoritárias; conter dominâncias.
6. **Criatividade:** Adaptar dinâmicas conforme necessário; encontrar soluções criativas para desafios.
7. **Presença:** Estar plenamente presente, transmitir calma e confiança.

Dicas práticas:

- **Abrir com acolhimento:** Comece cada dia com uma frase de boas vindas; valide as emoções que aparecerem.
- **Normalizar silêncios:** Após uma pergunta, espere pelo menos 10 segundos antes de repetir. O silêncio permite que as pessoas pensem.
- **Valorizar todas as contribuições:** Responda "obrigado por compartilhar" a cada fala, mesmo que breve.
- **Registrar visualmente:** Use um papel kraft para escrever pontos-chave das discussões; as pessoas veem suas palavras sendo honradas.
- **Circular pela sala:** Não fique fixo em um lugar; circule, participe com presença corporal.
- **Feche bem os processos:** Sempre resuma o que foi discutido e os próximos passos antes de encerrar um dia.

CAPÍTULO 6: INDICADORES DE SUCESSO E PRÓXIMOS PASSOS



COMO SABER SE A OFICINA FUNCIONOU?

Durante a última oficina, observe:

- Na abertura: As pessoas estão mais abertas umas para as outras? Diálogos informais aumentaram?
- Compreensão: A equipe compreende melhor o território e a população que atende?
- Identidade: Há um senso de "nós"? Um "pertencimento" à unidade nova?
- Compromisso: As pessoas se sentiram comprometidas com o painel de combinados construído coletivamente?
- Energia: Como é a energia na sala?

INDICADORES TANGÍVEIS

- Presença em todos os dias (absenteísmo baixo)
- Participação ativa nas dinâmicas
- Qualidade das propostas nos combinados (concretas, não genéricas)
- Feedback positivo em avaliação ao final (se houver)
- Referências sobre o painel de combinados nas semanas seguintes

PRÓXIMOS PASSOS PÓS-OFFICINA

A oficina é um começo, não um fim. Para que o trabalho de integração continue:

1. Afixar o Painel de combinados em local visível (recepção, sala de reuniões)
2. Revisitar periodicamente: Marcar uma reunião a cada mês para avaliar o cumprimento dos combinados e ajustar se necessário
3. Usar o mapa inteligente e diagnóstico: Compartilhá-los com a equipe; consultá-los no planejamento de ações
4. Consolidar vínculos: Manter espaços de encontro regular (reunião de equipe, confraternizações temáticas)
5. Treinar novas pessoas: Ao chegarem profissionais novos, apresentar o painel de combinados e a história da integração

Avaliar impacto: Após 6 meses, re-avaliar indicadores de qualidade (satisfação do usuário, opinião dos profissionais e conflitos resolvidos).

CONCLUSÃO



A Oficina de Integração da UBS Nova Contagem representou mais do que uma atividade coletiva: foi uma oportunidade real de fortalecimento das relações, reorganização do trabalho e abertura para novas possibilidades no cotidiano da Atenção Primária.

Cada etapa, dos diálogos ao mapeamento do território, revelou o potencial da equipe quando trabalha de forma colaborativa e intencional. Esta experiência mostra que integrar pessoas é também integrar saberes, histórias e modos de cuidar. E que processos simples, quando bem conduzidos, podem gerar transformações profundas na rotina de uma unidade.

Que este material sirva como referência e inspiração para quem deseja promover encontros significativos e construir ambientes de trabalho mais humanos e cooperativos.

Agradeço a todos que se dedicaram e confiaram neste processo.
Desejo que os aprendizados sigam guiando novas conquistas.

Lisandra Lima Gomes
Enfermeira
Diretora do Distrito Sanitário Vargem das Flores
Secretaria Municipal de Saúde de Contagem-MG

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] A utilização do diagnóstico situacional para o planejamento das ações na ESF. ResearchGate. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/351760100>. Acesso em: 8 set. 2025.
- [2] PEDUZZI, Marina; AGRELI, Heloise Lima Fernandes; SILVA, Jaqueline Alcântara Marcelino da; SOUZA, Helton Saragor de. Trabalho em equipe: uma revisita ao conceito e a seus desdobramentos no trabalho interprofissional. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 18, supl. 1, e0024678, 2020. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00246>
- [3] SILVA, J. P. O., Busatto, L. S., Pacheco, A. de O., Almeida, E. B. de., Oliveira, G. S. de., Lazarini, W. S., & Batista, R. O. (2023). Construção coletiva do mapa inteligente no território de saúde: um relato de experiência. APS EM REVISTA, 5(2), 73-80. <https://doi.org/10.14295/aps.v5i2.283>
- [4] Situational diagnosis of older adults with diabetes mellitus in a city in the state of Ceará, Brazil. Biblioteca do Observatório da Atenção Primária à Saúde, 2022. Disponível em: <https://biblioteca.observatoriosaudepublica.com.br/documentacao-cientifica/>. Acesso em: 1 out. 2025.