

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA-RS
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
E GESTÃO PÚBLICA**

**DOENÇAS LABORAIS, INCIDÊNCIA DE LAUDOS
PERICIAIS E REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO:
O CASO DO CCS/UFSM**

ARTIGO DE ESPECIALIZAÇÃO

Neli Chaves Domingues

Santa Maria, RS, Brasil

2011

**DOENÇAS LABORAIS, INCIDÊNCIA DE LAUDOS
PERICIAIS E REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO:
O CASO DO CCS/UFSM**

por

Neli Chaves Domingues

Artigo apresentado ao Curso de Pós-graduação em Administração e Gestão Pública da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM,RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Pós-graduado em Administração e Gestão Pública**

Orientador: Prof. Dr. Jorge Luiz Cunha

Santa Maria, RS, Brasil

2011

**Universidade Federal de Santa Maria
Centro de Ciências Sociais e Humanas
Curso de Pós-graduação em Administração e Gestão Pública**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada,
aprova o Artigo de Especialização

**DOENÇAS LABORAIS, INCIDÊNCIA DE LAUDOS
PERICIAIS E REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO:
O CASO DO CCS/UFSM**

elaborado por
Neli Chaves Domingues

como requisito parcial para obtenção do grau de
Pós-graduado em Administração e Gestão Pública

Comissão Examinadora:

**Jorge Luiz Cunha, Dr.
(Presidente/Orientador)**

**Vania de Fátima Barros Estivaleta, Dra.
(UFSM)**

**Lúcia Rejane da Rosa Gamam Madruga, Dra.
(UFSM)**

Santa Maria, agosto de 2011.

RESUMO

Artigo de Especialização
Curso de Pós-Graduação em Administração e Gestão Pública
Universidade Federal de Santa Maria

DOENÇAS LABORAIS, INCIDÊNCIA DE LAUDOS PERICIAIS E REINTEGRAÇÃO AO TRABALHO: O CASO DO CCS/UFSM

AUTORA: NELI CHAVES DOMINGUES

ORIENTADOR: PROFESSOR JORGE LUIZ DA CUNHA

Data e Local da Defesa: Santa Maria, agosto de 2011.

O artigo apresentado tem como objetivo a uma análise das políticas de gestão na Universidade Federal de Santa Maria, com intuito de identificar as contemplações e amplitude de ações em benefício aos seus servidores, e as atualizações em capacitação e preocupação com a qualidade de vida dos mesmos, inserindo no contexto infra-estrutura, e o controle do Gestor no desenvolvimento do planejamento operacional. Observado uma necessidade de empenho em metodologias eficazes na comunidade universitária. Para chegar a esse resultado foi feito uma revisão de literatura, pesquisa com base em repostas diretas considerando grau de instrução, tempo na função e conhecimento da infra-estruturar da instituição, com um número expressivo de servidores de uma das unidades, Centro de Ciências e Saúde, também analisado dados pericial para fins comprobatórios do atual trabalho e nos demais experimentos. Apresentada, propostas de normatização e extensão de programas na prevenção do bem-estar dos servidores, e de fácil acesso a recursos encontrados na própria instituição, mas com perspectiva de evoluir para diminuir a demanda de afastamentos das atividades laborais e criando um ambiente propício entre as pessoas. Em relação à metodologia empregada, o trabalho foi desenvolvido mediante pesquisa exploratória e bibliográfica.

Palavras- chave: gestão de pessoas; qualidade de vida; ginástica laboral.

ABSTRACT

Especialization article

Course of Pós-graduation in administration and public management

Federal University of Santa Maria

Occupacional diseases, incidence of expert reports and reintegration to work: The case of CSH/FUSM

AUTHOR: NELI CHAVES DOMINGUES

ADVISER: JORGE LUIZ DA CUNHA

Date and place: Santa Maria, August 2011.

The article has like objective analyze the politics of management at Federal University of Santa Maria, with intention to identify the contemplations and amplitude of actions in benefit to its servers, and the updates in qualification and concern with the quality of life of the same ones inserting in the context infrastructure and the control of the manager in the development of the operational planning. Observed a necessity of persistence in efficient methodologies in the university community. To arrive at this result a revision of literature was made, searches on the basis of direct answers considering degree of instruction, time in the function and knowledge of the infrastructure of the institution, with a expressive number of servers of one of the units, center of sciences of health, also analyzing expert reports for evidential ends of the current work and in the too much experiments. Presented proposals of normatization and extension of programs in the prevention of well-being of the servers and of easy access the resources found in the own institution, but with perspectives to evolve to decrease the demand of removals of the occuational activities and creating an environment propitiate between the people. In regard to the used methodology, the work was developed by means of exploratory and bibliographical research.

Key words: management of people; quality of life; ginastic occupational.

SUMÁRIO

RESUMO	4
1. INTRODUÇÃO	7
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	9
2.1 A Ginástica Laboral e suas Vantagens	9
2.2 Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho	12
3. MATERIAIS E MÉTODOS	15
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	16
4.1 Influências do psíquico no trabalho	17
5. CONCLUSÃO	20
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho é resultado de anos de observação dos afastamentos dos servidores das atividades laborais, ele tem objetivo de buscar uma justificativa para tais ocorrências, para isso foi necessário buscar informações em laudos periciais, levantamento de informações aos próprios servidores e leituras em obras já divulgadas que comprovam a necessidade das organizações e empresas preocuparem-se em investimentos com programas de gestão de pessoas. As mudanças ocorridas no mundo vêm afetando de forma drástica pessoas e organizações, estamos imergidos na era da informação que proporcionou uma crescente disponibilização de informações, e conseqüentemente uma melhoria educacional. Isto provocou uma crescente conscientização da população na cobrança por bens e serviços de qualidade, em todos os segmentos do setor público, inclusive no meio educacional, mas para que isso aconteça é preciso que os que estão à frente estejam aptos fisicamente e psicologicamente. Uma Instituição ou empresa bem sucedida preocupa-se com as pessoas que ajudam no seu desenvolvimento, proporcionando assim a sua melhor qualidade de vida e a satisfação recíproca pelo seu bem estar e banindo os conflitos interpessoais.

Por meio deste trabalho, propõe-se medida preventiva (programa hemociômetro), e a ginástica laboral em todos os setores do Centro de Ciências e Saúde da Universidade Federal de Santa Maria, sendo essa medida normatizada, com o fim de envolver todos e atingir o resultado esperado, melhorando não só o estado físico, e motor dos servidores, mas sim também o estado emocional, e psíquico proporcionando o bem estar total facilitando as relações no trabalho. Aplicar ações preventivas eficientes na busca da auto-estima dos servidores, evitando conseqüências de desmotivação e afastamentos no ambiente laboral, promovendo a qualidade de vida e um maior envolvimento com a instituição.

Tendo um acompanhamento assistencial permanentemente mais próximo aos servidores (QVT), promovendo o trabalho em equipe. Identificar e estimular o desenvolvimento das habilidades pessoais através de políticas de recursos

humanos. Promovendo auto-ajuda dos colegas dentro de seus setores, sendo reconhecido por suas contribuições e tratado com ativo valioso, promovendo a integração inter setorial, descentralizando as políticas de recursos humanos. Elevando a auto-estima dos servidores dando oportunidade de crescer e desenvolver-se como pessoa, estimulando maior comprometimento com a instituição. Mensurar o nível de contentamento dos usuários, e maximizando a qualidade do serviço prestado pelos servidores, promovendo atividades mostrando que seus objetivos e propósito pessoal são valorizados e que sua realização não só é possível, como se harmoniza com o propósito da Instituição onde trabalha.

Inserido neste contexto, este trabalho tem como objetivo identificar através desta pesquisa, (pesquisa de clima), os motivos sobre afastamentos em decorrência dos problemas de âmbito pessoal, familiar, econômicas, profissionais e doenças do trabalho, e, falta de adaptação dos servidores. Soubemos que há variações de humor social, que interferem em nossa vida.

O artigo foi estruturado em cinco seções, incluindo a introdução. A segunda seção trata dos materiais e metodologia, a terceira, revisão bibliográfica: 3.1 ginástica laboral e suas vantagens, 3.2 qualidades de vida no ambiente de trabalho, 3.3 influências do psíquico no trabalho, a quarta seção os resultados e discussões e a quinta e última seção as considerações finais.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A Ginástica Laboral e suas Vantagens

A ginástica laboral feita à leitura de várias publicações e comprovado êxito em sua aplicação em grandes corporações vem reforçar minha hipótese, e como já é contemplada em alguns setores da UFSM, propõe-se que seja extensiva e normatizada a todos os setores, por ser considerada uma ação de alto nível de retorno benéfico à saúde das pessoas e ao rendimento laboral. Ginástica laboral será estruturada pelo profissional qualificado e dentro das determinações normativas da coordenação de recursos humanos em consenso com as demais unidades da instituição.

Ginástica Laboral, uma atividade física voltada especificamente para tratar e prevenir problemas de saúde geral nos trabalhadores. E, também para promover o melhor desempenho, a melhoria da produtividade, bem como a redução dos acidentes de trabalho incluindo-se aí as doenças ocupacionais como a LER ou DORT e, refletindo-se tudo isso, de forma positiva, nos resultados e na lucratividade das empresas. Através deste projeto piloto desencadeará para outras ações complementares e efetivas para colaborar com as políticas de recursos humanos dentro da instituição como um todo.

A atividade física estudada há alguns anos é qualificada como uma aliada do bem estar do ser humano e fator incentivador da boa disposição e mente criativa. O corpo quando exercitado gera uma sensação de disposição, energia que faz a pessoa sentir vontade de usar para produzir, criar, momento em que o cérebro e corpo estão em harmonia. A seguinte concepção: “(...) estar apto fisicamente significa o indivíduo apresentar condições que lhe permitam bom desempenho motor quando submetido a situações que envolvam esforços físicos” (Guedes, Vidal, 1997:27). “(...) Atividade física é qualquer movimento corporal produzido pelos músculos, resultando em um gasto energético superior ao de repouso e exercício físico é toda atividade planejada, estruturada e repetitiva que tem por objetivo a melhoria e a manutenção de um ou mais componentes da aptidão física”. (Pogere, Caspersen, Guedes & Guedes, 1998:63).

“Seriam moduladores dos atributos voltados à capacidade de realizar esforços físicos que possam garantir a sobrevivência das pessoas em boas condições orgânicas no meio ambiente em que vivem”: (Organização Mundial de Saúde, Giam, Teh, 1989:08). Saúde em seu conceito moderno dividindo-a em dois pólos, um positivo e outro negativo. “O positivo que nos interessará no momento é definido como a capacidade em apreciar a vida e resistir aos desafios do cotidiano e o negativo está associado à morbidade e mortalidade”.

As citações acima estão relacionadas com a Qualidade de vida, os benefícios das Atividades Físicas e sua Relação com a Qualidade de Vida têm sido estudados por Médicos, Fisioterapeutas, Psicólogos, profissionais de Educação Física e de demais áreas correlatas as mesmas, as questões relacionadas aos benefícios das atividades físicas e sua relação com a Qualidade de Vida.

A partir de resultados obtidos pelas pesquisas realizadas nos EUA, mostrando alguns dos benefícios das atividades físicas aos seus praticantes: “(...) redução de ansiedade; melhoria do bem-estar e do humor; ânimo e disposição; redução da depressão, de estresse e de estados emocionais negativos; aumento da capacidade imaginativa ou criatividade; redução da tensão; melhoria da auto-estima e do autoconceito; facilitação do funcionamento cognitivo e melhoria do desempenho no trabalho”. (Cañete, 1996:79).

Estes são alguns resultados que muito tem interessado a ciência, e aos profissionais de saúde, a ginástica laboral como sendo uma das formas de atividade física que pode ser realizada pelos trabalhadores das empresas em seus próprios locais de trabalho. Muito tem se falado a respeito da ginástica laboral e da sua relação com a Qualidade de Vida. “Qualidade de vida no trabalho é a gestão dinâmica e contingencial dos fatores físicos, sócio-psicológicos e tecnológicos que renovam a cultura e determinam o clima organizacional, refletindo-se no bem estar do trabalhador e na produtividade das empresas” (Fernandes, 1994; Cañete, et al., 1996).

Conforme matéria “Ginástica Laboral, caminho para uma vida mais saudável no trabalho” (Revista CIPA, nº232, p. 30, 1999), observa-se que a finalidade dos Programas de Ginástica Laboral é basicamente a valorização da prática das atividades físicas, utilizando-se destes como um instrumento de

promoção de saúde e prevenção de lesões e acidentes, objetivando ainda na melhoria da qualidade de vida dos homens que a praticam.

Neste sentido, utiliza-se a “Ginástica Preparatória ou Pré Aplicada, que é a atividade física realizada antes de iniciar o trabalho, atuando de forma preventiva, ou seja, aquecendo e despertando o funcionário para o trabalho, prevenindo acidentes, distensões musculares e doenças ocupacionais”. “É um conjunto de exercícios que prepara o indivíduo conforme suas necessidades para o trabalho de velocidade, força ou resistência, aperfeiçoando as coordenações e sinergias, das quais poderá tirar proveito em sua atividade ou desporto”. (Dias, 1994; Cañete et al.,1996:111).

Segundo o SESI (1996:05), “Por meio de exercícios que podem apresentar características preparatórias, compensatórias e relaxantes já citados anteriormente, a Ginástica Laboral favorece uma sintonia maior com a atividade funcional no ambiente de trabalho, predispondo o praticante a uma atuação participativa, consciente e integrada. Contribui sensivelmente para a promoção do bem estar do trabalhador, refletindo na melhoria das relações interpessoais.” “(...) a liberação de movimentos bloqueados por tensões emocionais e sensação de um corpo mais relaxado; redução das tensões musculares e da dor; melhora na coordenação motora, reduzindo o desgaste de energia e conseqüentes acidentes de trabalho; aumento da flexibilidade do corpo, devido aos exercícios de alongamento; ativação da circulação; prevenção de lesões nos músculos, ligamentos e tendões; preparação para atividades musculares no trabalho e no esporte; desenvolvimento da consciência corporal; bem-estar físico e mental; diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidentes e lesões; e aumento da produtividade e disposição para o trabalho”.

Outros importantes benefícios trazidos pela prática da ginástica são o equilíbrio biopsicológico, estimulando a melhoria do estado pessoal; a melhoria da resistência física, o seu fator preventivo a possíveis doenças ocupacionais além de ser um instrumento facilitador das relações humanas no trabalho, contribuindo de uma maneira geral com a promoção da saúde e da qualidade de vida do trabalhador.

A Revista CIPA (nº232, p. 33, 1999), apresenta empresas que se especializaram e oferecem Programas de Ginástica Laboral e que já obtiveram

uma série de benefícios com este tipo de atividade nas empresas as quais aplicam o programa.

Segundo Dul Weerdmeester (1995:14): “A ergonomia estuda vários aspectos: a postura e os movimentos corporais (sentado, em pé, empurrando, puxando e levantando pesos), fatores ambientais (ruídos, vibrações, iluminação, clima, agentes químicos), informação (informações captadas pela visão, audição e outros sentidos), controles, relações entre mostradores e controles, bem como cargos e tarefas (tarefas adequadas, cargos interessantes). “A conjugação adequada desses fatores permite projetar ambientes seguros, saudáveis, confortáveis e eficientes tanto no trabalho quanto na vida cotidiana”.

A Ginástica laboral ou Ginástica no Trabalho como alguns denominam ou ainda, o Rádio Taissô (Ládio Taissô) como é chamada no Japão, vem ganhando cada vez mais adeptos no Brasil, entre empresas dos mais variados portes e seguimentos.

2.2 Qualidade de Vida no ambiente de trabalho

No setor público existe uma demanda extremamente deficiente na prevenção e qualidade de vida de seus servidores. Alguns anos vem-se observando nos servidores uma desarmonia em suas ações e reações no decorrer do dia a dia, a baixa motivação no desenvolvimento em suas atividades, e conflitos interpessoais, acarretando assim uma série de doenças do trabalho, estresse, depressão e outras correlacionadas. Com isso soma-se uma série de afastamentos e licenças trabalhistas, aonde vem acarretar sobrecarga para os que ficam no setor de trabalho multiplicando os problemas, além de o setor e, por conseguinte a instituição vir perder qualidade na prestação dos serviços, e não cumprindo com eficácia seu papel perante a sociedade; refletindo no descontentamento dos usuários.

Embora os gestores trabalhem em políticas de Recursos humanos, ainda exige-se atenção específica nos órgãos públicos intersetoriais, pois esses servidores permanecem por tempo extenso num órgão de lotação incumbido de exercer atividades que muitas vezes não são inerentes ao cargo, ficando às

vezes sob pressão, por falta de adaptação no ambiente de trabalho, com ausência de uma estrutura sustentável surgindo assim o desvio de função. Há necessidade de maior investimento em qualidade de vida no trabalho. Segundo Rodrigues, Maslow, Douglas McGregor (1906-1964). A hierarquia de satisfação das necessidades de classificadas em filosóficas, de segurança, sociais, de estima e de auto-realização- com as premissas da teoria x e da teoria y a base dessa abordagem da administração científica está em descrever a natureza do comportamento humano a partir de duas premissas.

A primeira, a teoria x, remete à existência de pessoas que apresentam uma aversão inerente ao trabalho e o evitam a todo custo, ou seja, são pessoas que detestam trabalhar, evitam responsabilidades, possuem relativamente pouca ambição e, sobretudo, querem somente segurança (estabilidade) profissional. A teoria y postula o contrário, concebendo os indivíduos como entusiasmados pelo trabalho, dedicados aos objetivos organizacionais, automotivados, responsáveis e criativos, ou seja, são trabalhadores que fazem uso de todas as suas qualidades para a solução dos problemas da empresa e vêem o trabalho como fonte de satisfação. Outro é aos benefícios (planos de saúde), às condições de trabalho instalações, equipamento. Nessa cronologia da QVT uma importante contribuição sobre os fatores higiênicos e motivadores dentro das empresas, indicando a existência de elementos que produzem satisfação no trabalho, distintos de outros responsáveis pela insatisfação. Os fatores higiênicos estão relacionados aos salários, horas de trabalho; à política da empresa (regras formais /prescritas e informais); ao status (natureza e prestígio do cargo na hierarquia); à segurança no trabalho (condições físicas de segurança, estabilidade) e à supervisão (grau de controle que o empregado tem sobre o trabalho que executa). À realização e ao crescimento profissional. Os estudos mostram que quanto os fatores motivadores, associam-se à responsabilidade, ao reconhecimento da capacidade de trabalho (desempenho), aos desafios, o enriquecimento do cargo proporciona oportunidades para o desenvolvimento psicológico do trabalhador, ao passo que a ampliação do, ou alargamento das tarefas, simplesmente oferece um cargo estruturalmente maior. (Rodrigues, Frederick Herzberg).

A falta de QVT abre um imenso precedente para o adoecimento físico, mental e emocional dos trabalhadores, a necessidade de se introduzirem políticas que visem à QVT, sensibilizando os empregadores e as instituições para o impacto econômico dos problemas decorrentes da sua falta ou de sua pouca valorização, expressos no desempenho reduzido, nos altos índices de absenteísmo, na rotatividade no trabalho (turnover), nos acidentes e, em um contexto geral, no adoecimento do trabalhador.

As doenças ocupacionais podem ser decorrentes da sobrecarga e da subcarga de trabalho, tanto qualitativa quanto quantitativa, das pressões advindas das responsabilidades pela tarefa a ser devolvida, dos relacionamentos com colegas e chefias, da segurança profissional, das perspectivas de reconhecimento de ascensão, da baixa autonomia, da imposição de normas e horários, das restrições de comportamento etc. Segundo Glina, Rocha, (2010), afirma que a situação saudável de trabalho seria a que permitisse o desenvolvimento do indivíduo, alternando exigências e períodos de repouso, numa interação, dinâmica entre homem, trabalho e ambiente. As características de personalidade fazem a mediação entre os fatores estressantes do ambiente e os sintomas. Estresse não é uma doença, mas, sim, uma tentativa de adaptação ao meio ambiente, aos fatores da organização do trabalho, porém, se não for amenizada.

A Qualidade de vida no trabalho está inserida na ergonomia, pois ambas atuam de forma holística. A instituição que está atenta a esses aspectos sabe que todos os investimentos feitos nessas áreas surtem efeitos imediatos, não somente em termos de retorno financeiro, mas em relação ao trabalhador, que assim se sente valorizado e respeitado.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Nesta etapa do trabalho é apresentado o método utilizado para o desenvolvimento da pesquisa exploratória, abrangendo o delineamento dos procedimentos adotados tais como: coleta de dados através de um questionário amostra (coulb), foi realizada com um número pequeno 10, sendo o público alvo para amostra servidores do Centro de Ciências e Saúde, técnicos e docentes para identificar o nível de percepção dos entrevistados acerca das variáveis, a escolha desse público se deu pelo entendimento de que o devido centro é o que tem maior número de servidores em tais situações. Após análise, feito um novo questionário validado com um número expressivo, 44 sem escolha de servidores para identificar o grau de satisfação e conhecimento da estrutura oferecida no Centro de Ciências e Saúde, considerando as variáveis seguinte: tempo na instituição, grau de instrução e função desempenhada, com quatro opções de respostas: 1 (concordo); 2 (concordo totalmente); 3 (discordo); 4 (discordo totalmente).

Após o levantamento concluído, foram computadas e analisadas as informações, que estão apresentadas em anexo e que serão utilizadas como subsídio para direcionamento das ações. Foram disponibilizados dados estatísticos periciais, com justificativa, dos servidores da UFSM para fins comprobatórios das hipóteses do trabalho. Foram analisados, computados, e obtido os resultados anexos.

Após uma visita em 2009, à empresa, Expresso Medianeira e conversado com a psicóloga responsável pelo programa hemociômetro, e a ouvido sobre os benefícios que o programa trouxera a empresa, vi uma oportunidade de se investigar numa instituição pública. Após autorização da diretoria, foram fornecidos dados que foram analisados para fins comprobatórios se há viabilidade, e apresentados resultados em anexo. A escolha do método e coleta de dados iniciou-se em outubro de 2010 a maio de 2011. Os instrumentos foram analisados de forma qualitativos e quantitativos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

NÚMERO QUANTITATIVO DE PERGUNTAS

Na tabela 1 - de acordo com o resultado na amostra, foi obtido um valor quantitativo de respostas, trinta perguntas e percebe-se que, entre as perguntas formuladas referente a gestão da unidade o nível de satisfação ainda requer uma atenção especial, pois ficou bem visível um número bastante expressivo de discordância, discordância total. Foi investigado as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a infraestrutura oferecida. Considerando as variáveis; tempo na instituição, grau de instrução, e a função desempenhada.

No gráfico 2 - de acordo com o resultado na amostra, foi obtido um valor quantitativo de respostas, trinta perguntas e percebe-se que, entre as perguntas formuladas referente a gestão da unidade o nível de satisfação ainda requer uma atenção especial, pois ficou bem visível um número bastante expressivo de discordância, discordância total. Foi investigado as relações interpessoais no ambiente de trabalho e a infraestrutura oferecida. Considerando as variáveis; tempo na instituição, grau de instrução, e a função desempenhada.

Na tabela 3 - percebe-se que o maior índice de afastamentos é para tratamento de saúde, embora não especificado, mas esse percentual é um indicador que requer maior atenção em relação às causas que os levam afastarem-se de suas atividades laborais.

Na tabela 4 - mostra o período em que foram pesquisados os casos analisados.

Na tabela 5 - é mostrado o estudo por centros da UFSM no ano de 2009, mostrando um maior número de afastamentos na Reitoria e Hospital Universitário, em especial o Centro onde foi pesquisado, que se apresenta em 4º lugar em números de afastamentos o Centro de Ciências e Saúde.

Na tabela 6 - apresentação das causas que levam aos afastamentos dos servidores das suas atividades onde se pode perceber que o Cid divulga são doenças que devem ser investigadas, pois levam ao questionamento porque são ocasionadas se há uma relação com atividades realizadas somadas a um envolvimento psicológico interpessoal. Chama muito atenção o índice elevado das doenças não identificadas, pois isso mostra que há certo descaso com a saúde do servidor.

Anexo E :

Análise descritiva dos dados em estudo, Tempo em anos. Houve uma comparação entre as variáveis apresentadas para questionamentos, onde se podem observar algumas diferenças entre os cargos nos valores estabelecidos.

Anexo D:

Dados da Empresa de ônibus da evidentemente para perceber através dos gráficos o decréscimo dos problemas apresentados no decorrer dos anos, entre as enumeradas variáveis que foi identificada pela psicóloga vê-se um progresso bastante elevado com relação à melhoria da qualidade de vida dos funcionários que apresentavam dos mais diversos problemas.

4.1 Influências do psíquico no trabalho

Nós as pessoas, passamos por mudanças diárias, que podem afetar nosso relacionamento no trabalho e alterar nossa convivência com os outros. Nosso humor e nossas emoções mudam e com eles nossas atitudes. Quando mudamos de humor ou nossas emoções se alteram, as outras pessoas também mudam em relação a nós. Muitas vezes não sabem como agir com o mau humor, com cara fechada, com o silêncio, com a alegria, com a tristeza do outro, preferindo muitas vezes ignorar nossas alterações, por não saber o que esta acontecendo conosco naquele momento. Pois na verdade, nós seres humanos, somos bastante mutáveis quanto a as nossas reações, frente a situações diferentes. Com o intuito de evitar conflitos interpessoais no ambiente laboral, tornando-o mais agradável no dia-a-dia, e proporcionando um bom andamento das atividades e melhor rendimento no serviço.

Propõe-se a ação do hemociômetro, onde será sinalizado como cada um está se sentindo, seu humor, suas emoções, que funcionará como um termômetro das emoções e do humor, se relacionar dentro das limitações de cada um, evitando desentendimentos, brincadeiras indesejáveis, respeitando o estado físico, emocional momentâneo em que o colega se encontra.

Abaixo, observa-se alguns dados relacionados à licenças de afastamentos.

Descrição	Média	Desvio Padrão
Licença gestante	88,19	30,19
Licença motivo de doença em pessoa da família	5,29	7,95
Licença p/ acidente em serviço	22,22	34,06
Licença tratamento de saúde	16,95	23,18

A licença para acidente de serviço tem a maior média de afastamento entre as licenças.

Também realizou-se a comparação do tempo de afastamento por sexo, se as mulheres demoram mais em afastamento que os homens.

Para fazer a comparação, o primeiro procedimento é a avaliação da normalidade da variável tempo para os dois grupos.

Variáveis	P-valor	Decisão
Tempo-feminino	0,0001	Não normal
Tempo - masculino	0,0001	Não normal

Como as variáveis demonstraram-se não normais, o teste a ser usado para comparar os dois grupos será o teste não paramétrico de Mann-Whitney.

Variável	Feminino (Média ± DP)	Masculino (Média ± DP)	P-valor
Tempo	15,31 (23,284)	21,91 (29,56)	0,0001

Houve diferença significativa ($p=0,0001$) entre os sexos para a variável: tempo, sendo que a média de tempo dos homens é superior do tempo das mulheres. Isto aconteceu, apesar do número de homens que pediram atestado ser menor do que o número de mulheres.

Descrição do tempo de afastamento por local de lotação, em que local de lotação a perda de tempo com afastamento é maior.

Local	Média	Desvio Padrão
Centro de Artes e Letras - CAL	21,31	19,24
Centro de Ciências da Saúde - CCS	26,08	28,98
Centro de Ciências Naturais e Exatas - CCNE	22,00	31,70
Centro de Ciências Rurais - CCR	21,51	27,85
Centro de Ciências Rurais de São Gabriel - Unipampa	17,67	11,01
Centro de Ciências Sociais e Humanas - CCSH	28,23	35,65
Centro de Educação - CE	27,48	32,02
Centro de Educação Física e Desportos - CEFD	29,61	25,38
Centro de Educação Superior do Norte - Cesnors	44,88	37,05
Centro de Tecnologia - CT	25,87	21,07
Colégio Agrícola de Frederico Westphalen - CAFW	24,00	30,83
Colégio Politécnico de Santa Maria	21,93	32,64
Colégio Técnico Industrial	17,70	14,33
Hospital Universitário de Santa Maria	12,53	20,61
Reitoria	21,78	29,34

Tabela 5

O centro de locação que teve a maior média de tempo de afastamento foi o Cesnors, mesmo existindo poucos casos de afastamento, mas foram afastamentos longos. O centro com menor média de afastamento foi o hospital universitário.

5 CONCLUSÃO

Diante do exposto, constata falhas no controle da gestão interna em relação às pessoas envolvidas (servidores) da UFSM. Onde podemos observar uma grande demanda de afastamentos para tratamento de saúde, o que requer uma maior atenção por parte dos dirigentes das diversas unidades e um maior investimento nas políticas de gestão de pessoas, novos critérios a ser adotados, tanto na fase de seleção como no acompanhamento no decorrer do dia a dia, uma assistência mais presente com foco na prevenção. Enfatizar o modo como as pessoas lidam com suas emoções perante situações adversas, como processar e canalizar as diversidades de características de grupos humanos com intuito de atingir um objetivo comum sucesso empreendedor, aliado ao bem estar físico e emocional dos públicos interno e externo. De acordo com os resultados pode-se observar que os servidores apresentam elevado índice de problemas conseqüentes de estresse e depressão, falta de adaptação, confirma pesquisas bibliográficas que investimentos em qualidade de vida aos seus colaboradores só trás benefícios mútuos. Empresa/colaborar. A UFSM conta com grande número de servidores que precisam interagir nos mais diversos aspectos são dependentes para que se atinja o objetivo da instituição, tem um compromisso com a comunidade geral, sua função está atrelada ao contexto pessoas. Quanto à realização profissional requer alguns avanços, mas dependem de incentivos pela intuição e interesse próprio dos servidores. Portanto é importante que se busque identificar onde está a causa do desequilíbrio, onde? O que? Por quê? Como?

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M. M. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação**. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos**. 20 Ed. Curitiba: Ibpex, 2006.

CANETE, I. **A importância da ginástica laboral, saúde e qualidade de vida**, 10 de mar 2006. Disponível em <<http://www.ingridcanete.com.br/pt/artigo001.html>>. Acesso em nov. 2010.

MCGREGOR, D. **auto-estima**, In Infopédia [Em linha]. P. P. Ed, 2003; 2011. Disponível em: < [http://www.infopedia.pt/\\$autoestima](http://www.infopedia.pt/$autoestima)>. Acesso em: 05 mai. 2010. DUL, WEERDMEESTER, VRETAROS, A. **A ergonomia estuda vários aspectos**. 1995.

GLINA, D. M. R. ROCHA; L. E. **As políticas de recursos humanos**. PSQUIATRIA. ISBN: 8572418628. ISBN-13: 9788572418621. Livro em português 464 pág. 1ª Edição, 2010.

WACHOWICZ, M. C. **Segurança, saúde & ergonomia** - Curitiba: Ibpex, 2007.

GIAM C. K, TEH K. C - **Medicina Esportiva, Exercícios Para Aptidão Física** - Um Guia Para Todos - Traça Livraria Sebo. Livro Usado

CAÑETE, I. **Desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho**. 2. Ed. São Paulo: Ícone, 2001.

ANEXOS

Anexo A- questionário

<p>Este questionário tem a finalidade de mensurar o nível de contentamento e eficácia das políticas e tecnologias investidas pela PRRH da UFSM. Servindo de subsídio para conclusão de projeto de pesquisa da pós graduando Neli Chaves Domingues, com perspectiva para implementação de ações preventivas em consenso com a PRRH. Solicito a colaboração de vossa (s) senhoria: Cabe enfatizar que as respostas serão meramente para fins didáticos</p>				
Tempo que trabalha na UFSM?		Cargo que desempenha?		Grau de instrução?
1- Sinto motivação e prazer em realizar minhas atividades	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
2- As atividades que realizo são inerentes ao meu cargo.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
3- São oferecidas as ferramentas e EPIs necessárias para realização do meu trabalho.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
4- As condições ergonômicas da minha unidade são satisfatórias	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
5- Sou convidado a participar das decisões da unidade de trabalho	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
6- A divulgação das informações sobre decisões da unidade são eficientes	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
7- Meu dirigente tem o perfil requerido para tal função	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
8- Colaboro com sugestões para melhoria do serviço	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
9- Sinto-me bem entrosado na equipe em que faço parte.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
10- Sinto-me comprometido com a instituição a qual pertença.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
11- Tenho idéias que gostaria de desenvolver em benefício dos colegas e da instituição, mas não é me dado a oportunidade.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
12- Tenho reconhecimento (recebo elogios pela qualidade do meu trabalho) pelos dirigentes da instituição.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente

13- Quando necessito de um atendimento de apoio, que preciso ser ouvida (o) no local de trabalho me é oferecido por profissional qualificado.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
14- Conheço bem a filosofia da instituição em que trabalho	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
15- Não me sinto confortável por meu dirigente me chamar atenção na frente de meus colegas de trabalho.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
16- Sou flexível às inovações e mudanças	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
17- A instituição esta sempre oportunizando capacitação e qualificação para que eu possa realizar minhas tarefas com qualidade.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
18- A quantidade de trabalho tem me deixado nervoso (a	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
19- A forma como são distribuídas as tarefas na minha área são justas.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
20- O relacionamento interpessoal é baseado na ética e habilidade comportamental em todos os setores	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
21- É me proporcionado atividade de relaxamento para melhorar o desempenho no trabalho.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
22- O gerenciamento é realizado conforme as diretrizes da instituição	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
23- É me oferecido todo equipamento e material necessário para realizar o meu trabalho.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
24- As pessoas estão sempre dispostas a colaborar umas com as outras para atingir resultados.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
25- Vejo que todos trabalham com entusiasmo.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente
26- O atendimento aos clientes (usuários) é humanizado.	<input type="checkbox"/> concordo	<input type="checkbox"/> discordo	<input type="checkbox"/> discordo totalmente	<input type="checkbox"/> concordo totalmente

27- Têm todos os incentivos trabalhistas.	()concordo	() discordo	() discordo totalmente	() concordo totalmente
28- Não existe um clima de competição entre as pessoas.	()concordo	() discordo	() discordo totalmente	() concordo totalmente
29- Tenho compreensão de todos meus deveres.	()concordo	() discordo	() discordo totalmente	() concordo totalmente
30-Na minha unidade é proporcionado um espaço de integração com os demais colegas.	()concordo	() discordo	() discordo totalmente	() concordo totalmente

Tabela 1.

Anexo B

Gráfico 1 - Valor total das respostas da amostra

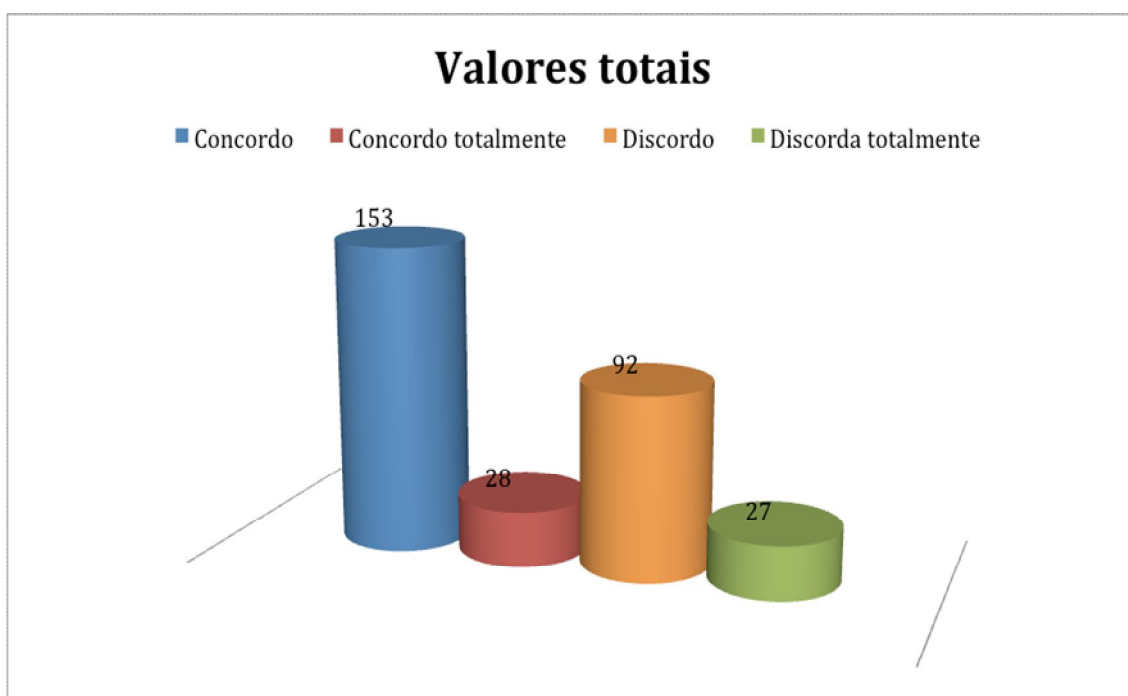


Gráfico 1

No gráfico 1 - pode-se observar que de acordo com as perguntas feitas que foram de maneira afirmativas, há um número expressivo de discordância por parte dos pesquisados da instituição.

Anexo C

Planilha de afastamentos dos servidores das atividades laborais

Ano de inicio	Frequencia	Percentual
2009	3370	84,9
2011	599	15,1

Tabela 3

Em relação ao ano houve um decréscimo no ano de 2011 comparando com o ano de 2009, tanto na frequência quanto no percentual.

As análises no ano de 2009.

Mês de termino	Frequencia	Percentual
Janeiro	214	6,4
Fevereiro	161	4,8
Março	293	8,7
Abril	288	8,5
Maio	331	9,8
Junho	327	9,7
Julho	396	11,8
Agosto	312	9,3
Setembro	282	8,4
Outubro	300	8,9
Novembro	282	8,4
Dezembro	184	5,5

Tabela 4

Local de Lotação do Servidor	Frequencia	Percentual
CENTRO DE ARTES E LETRAS - CAL	39	1,16
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE - CCS	143	4,24
CENTRO DE CIÊNCIAS NATURAIS E EXATAS - CCNE	59	1,75
CENTRO DE CIÊNCIAS RURAIS - CCR	146	4,33
CENTRO DE CIÊNCIAS RURAIS DE SÃO GABRIEL - UNIPAMPA	3	0,09
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS - CCSH	60	1,78
CENTRO DE EDUCAÇÃO - CE	42	1,25
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS - CEFD	31	0,92
CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR NORTE-RS/UFMS - CESNORS	16	0,47
CENTRO DE TECNOLOGIA - CT	39	1,16
COLÉGIO AGRÍCOLA DE FREDERICO WESTPHALEN - CAFW	7	0,21
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA	27	0,80
COLÉGIO TÉCNICO INDUSTRIAL - CTISM	20	0,59
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE SANTA MARIA - HUSM	2120	62,91
REITORIA	618	18,34

Tabela 5

Na planilha por lotação do servidor, o centro pesquisado CCS apresenta uma frequência de 143 e um percentual de 4,24.

Planilha que fornece informação por sexo

Sexo	Frequencia	Percentual
Feminino	2751	81,6
Masculino	619	18,4

Destaca-se uma diferença grande em relação ao sexo feminino para o masculino, tanto na frequência quanto no percentual.

Em relação a variável tempo de afastamento temos a média e o desvio padrão

Média=16,5 dias

Desvio padrão= 24,68 dias

Descrição do CIDS	Frequencia	Percentual
Não Preenchida	1700	50,45
Ameaça de aborto	14	0,42
Ansiedade generalizada	13	0,39
Calculose do rim	10	0,30
Compressões das raízes e dos plexos nervosos na espondilose	10	0,30
Convalescença após cirurgia	68	2,02
Dor lombar baixa	21	0,62
Episódio depressivo grave sem sintomas psicóticos	34	1,01
Episódio depressivo leve	47	1,39
Episódio depressivo moderado	19	0,56
Episódio depressivo não especificado	22	0,65
Exame médico geral	13	0,39
Hallux valgo (adquirido)	10	0,30
Hipertensão essencial (primária)	14	0,42
Influenza [gripe] com outras manifestações respiratórias, devida a vírus não identificado	73	2,17
Labirintite	11	0,33
Lúpus eritematoso disseminado [sistêmico] não especificado	10	0,30
Nasofaringite aguda [resfriado comum]	22	0,65
Observação por suspeita de doença ou afecção não especificada	31	0,92
Reação aguda ao stress	16	0,47
Transtorno afetivo bipolar não especificado	10	0,30
Transtorno afetivo bipolar, episódio atual depressivo grave sem sintomas psicóticos	14	0,42
Transtorno afetivo bipolar, episódio atual hipomaniaco	10	0,30
Transtorno depressivo recorrente, episódio atual grave sem sintomas psicóticos	29	0,86
Transtorno depressivo recorrente, episódio atual moderado	35	1,04
Transtorno do disco cervical com radiculopatia	10	0,30
Transtorno misto ansioso e depressivo	11	0,33
Transtornos de adaptação	33	0,98
Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia	11	0,33

Tabela 6

Na planilha abaixo, é mostrado as causas que levaram aos afastamentos

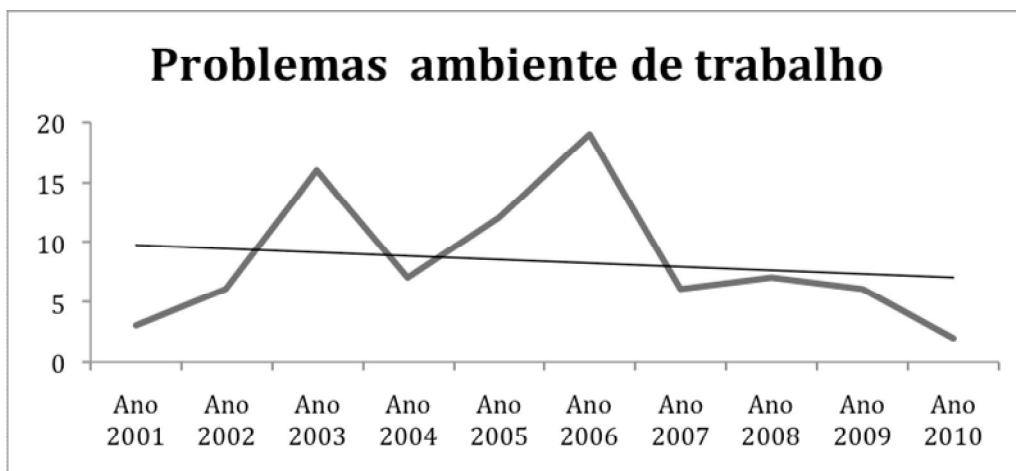
Local	Licença Gestante	Licença Doença Em Pessoa Da Família	Licença P/ Acidente Em Serviço	Licença Tratamento De Saúde
Centro de Artes e Letras - CAL	1	1	2	35
	2,6%	2,6%	5,1%	89,7%
Centro de Ciências da Saúde - CCS	8	10	0	124
	5,6%	7,0%	0,0%	86,7%
Centro de Ciências Naturais e Exatas - CCNE	0	21	0	38
	0,0%	35,6%	0,0%	64,4%
Centro de Ciências Rurais CCR	1	8	1	136
	0,7%	5,5%	0,7%	93,2%
Centro de Ciências Rurais de São Gabriel - Unipampa	0	0	0	3
	0,0%	0,0%	,0%	100,0%
Centro de Ciências Sociais e Humanas - CCSH	4	7	6	43
	6,7%	11,7%	10,0%	71,7%
Centro de Educação - CE	1	4	1	36
	2,4%	9,5%	2,4%	85,7%
Centro de Educação Física e Desportos - CEFD	2	4	0	25
	6,5%	12,9%	0,0%	80,6%
Centro de Educação Superior do Norte - Cesnors	4	2	0	10
	25,0%	12,5%	0,0%	62,5%
Centro de Tecnologia - CT	0	6	0	32
	0,0%	15,4%	0,0%	82,1%
Colégio Agrícola de Frederico Westphalen	0	1	0	6
	0,0%	14,3%	0,0%	85,7%
Colégio Politécnico de Santa Maria	2	4	0	21
	7,4%	14,8%	0,0%	77,8%
Colégio Técnico Industrial	0	6	0	14
	0,0%	30,0%	0,0%	70,0%
Hospital Universitário de Santa Maria	50	397	22	1609
	2,4%	18,7%	1,0%	75,9%
Reitoria	1	57	19	537
	0,2%	9,2%	3,1%	86,9%

O centro pesquisado apresenta um percentual de 86,7%, para licença para tratamento de saúde

Anexo D

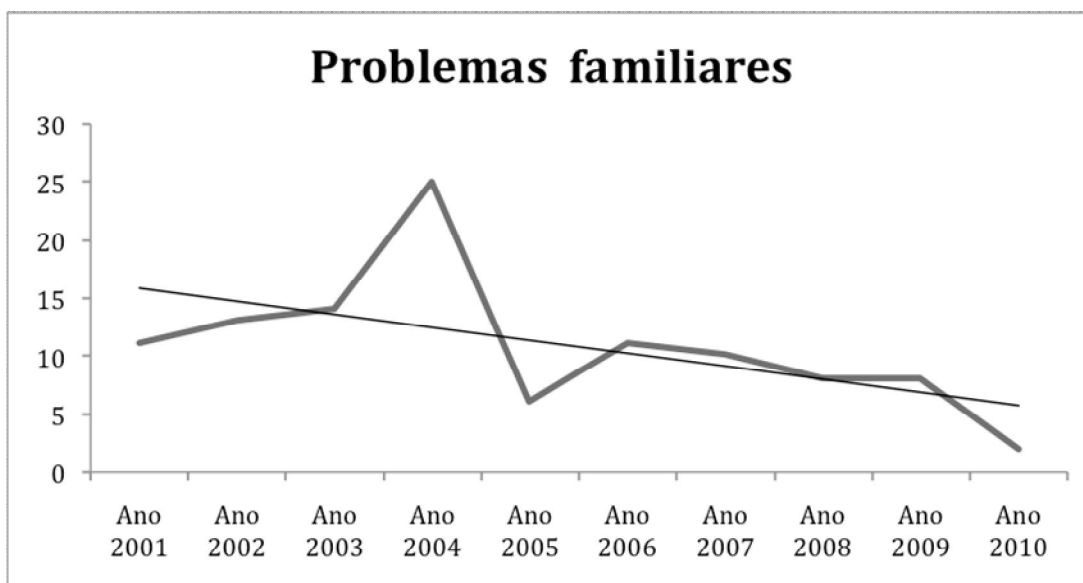
Gráfico 1 :

Os gráficos abaixo são dados da empresa(fonte) que colaborou com a pesquisa fornecendo os dados apresentados, com seus devidos resultados.



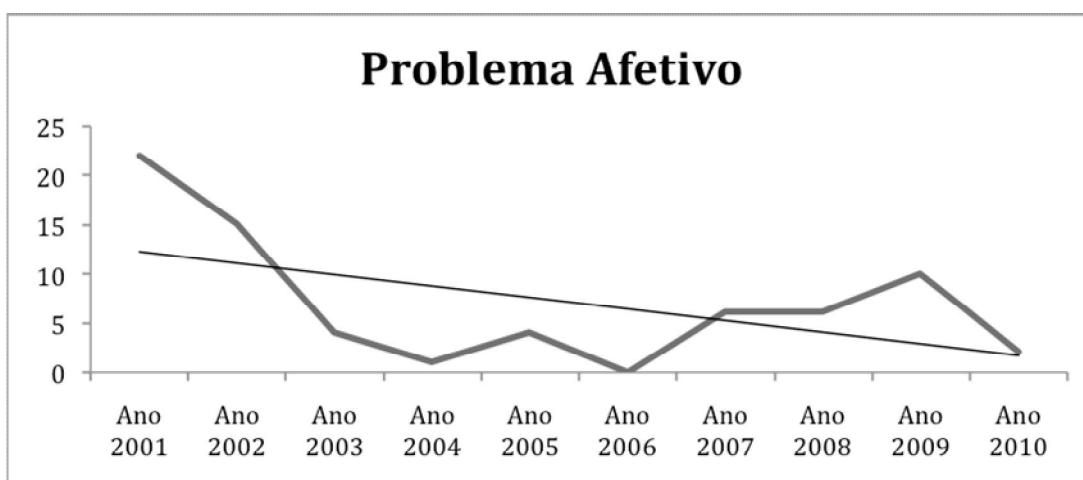
O gráfico 1 mostra que os problemas no ambiente de trabalho teve grande oscilação entre os anos 2002 e 2006, começa a decrescer de 2007 a 2010.

Gráfico 2 :



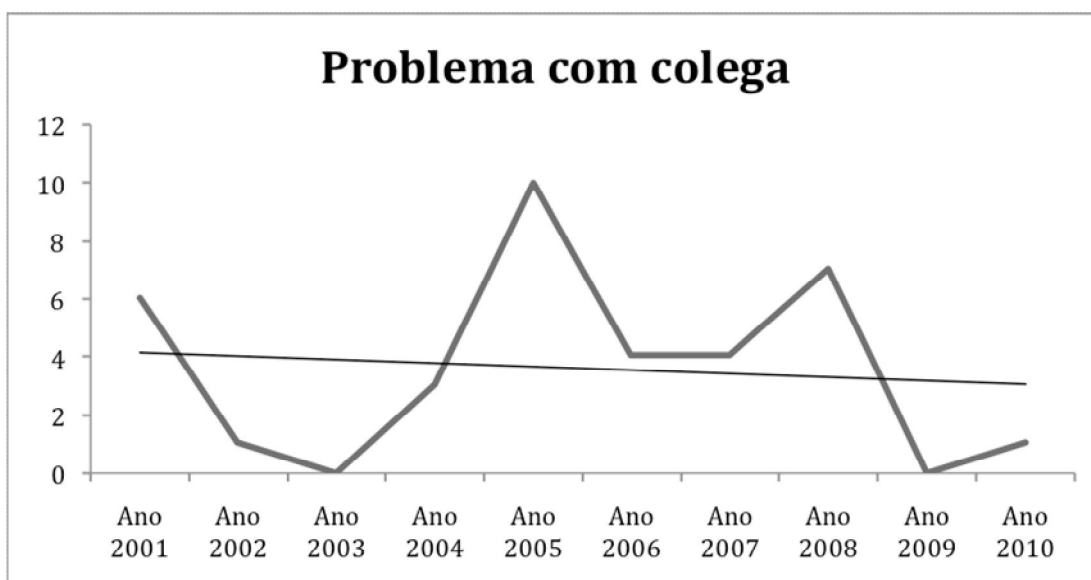
O gráfico 2 mostra um elevado aumento nos problemas familiares entre 2003 e 2004, decresce em 2005, em 2006 mantêm uma constante até 2009, ano de 2009 a 2010 têm um significativo decrescimento quase chegando a zero.

Gráfico 3 :



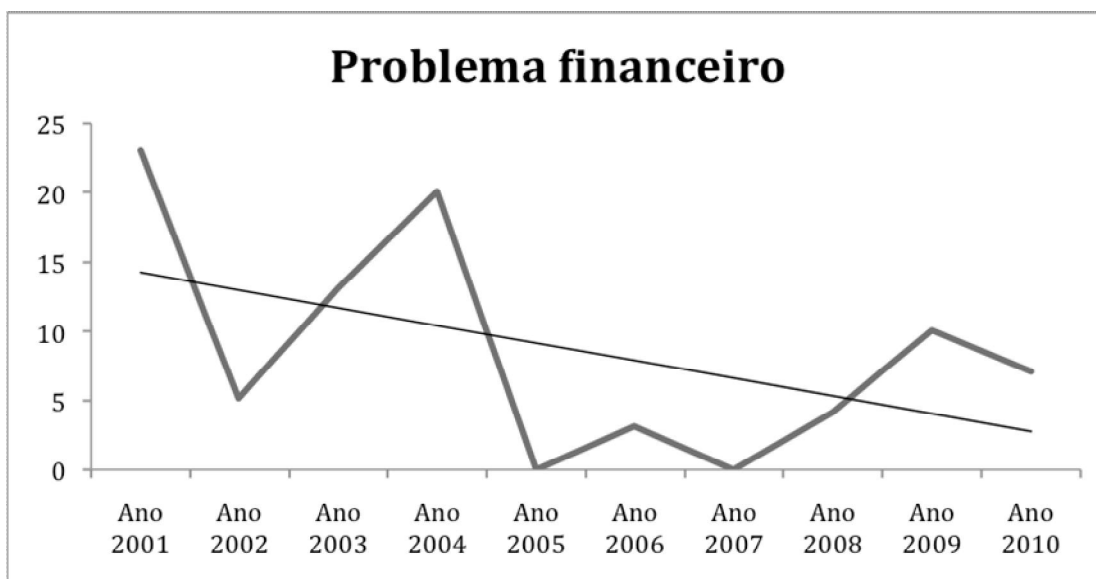
O gráfico 3 mostra o decrescimento dos problemas afetivos houve algumas oscilações entre 2003 a 2009, mas em 2009 a 2010 decaiu.

Gráfico 4 :



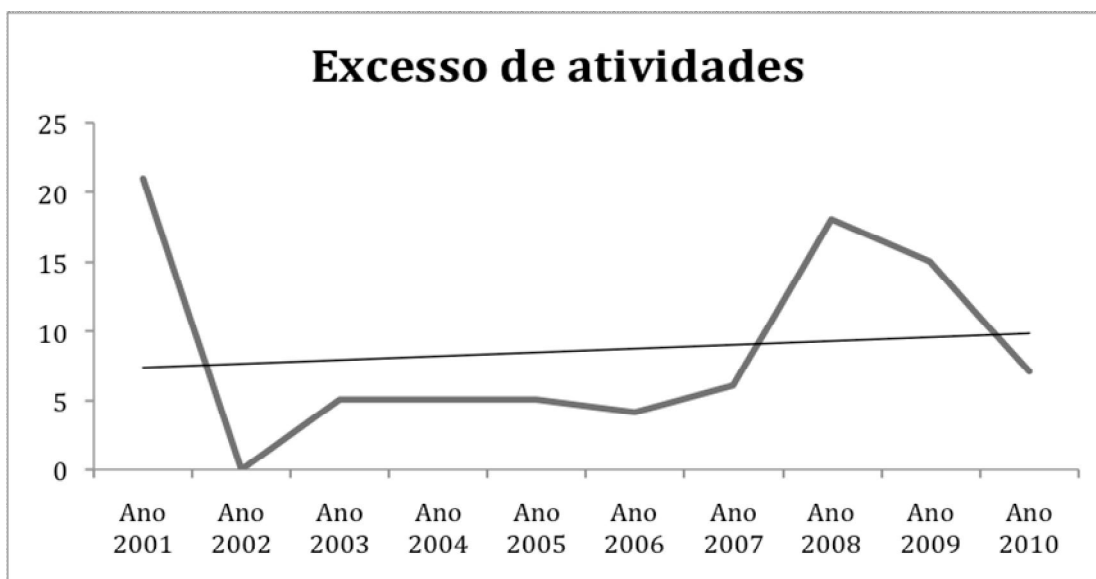
O gráfico 4 mostra alguns picos bem elevados com os problemas com colegas, entre 2004 a 2005, com grande queda em 2006 mantendo uma constante até 2007, elevando-se em 2008, novamente tem um decrescimento em 2009.

Gráfico 5 :



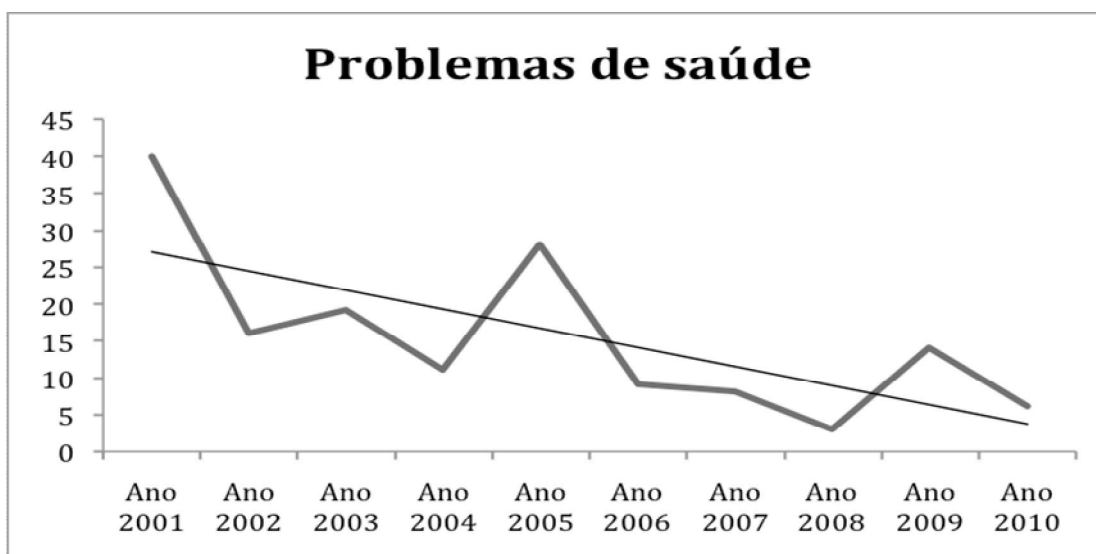
O gráfico 5 mostra oscilações com problema financeiro entre 2002 e 2004, tem uma grande queda em 2005 com algumas oscilações em 2006 e 2009, e em 2010 volta a decrescer.

Gráfico 6 :



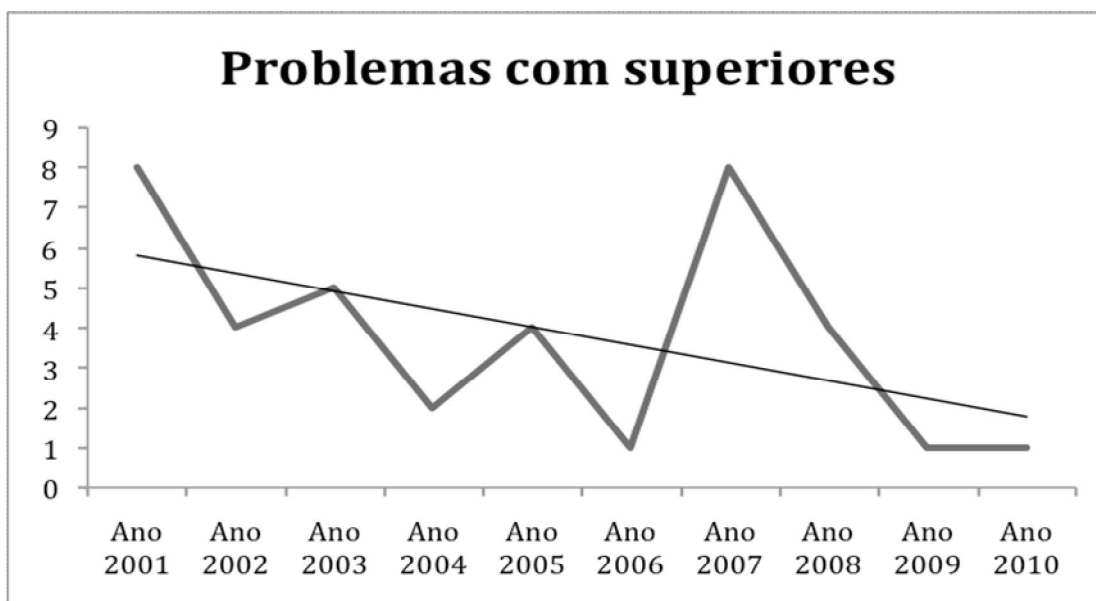
O gráfico 6 mostra as variações de problemas com excesso de atividades, de 2001 a 2002 tem uma grande queda, eleva-se em 2002 permanece com uma leve constante entre 2003 e 2007, elevando-se novamente em 2008 e volta ter uma queda entre 2009 e 2010.

Gráfico 7 :



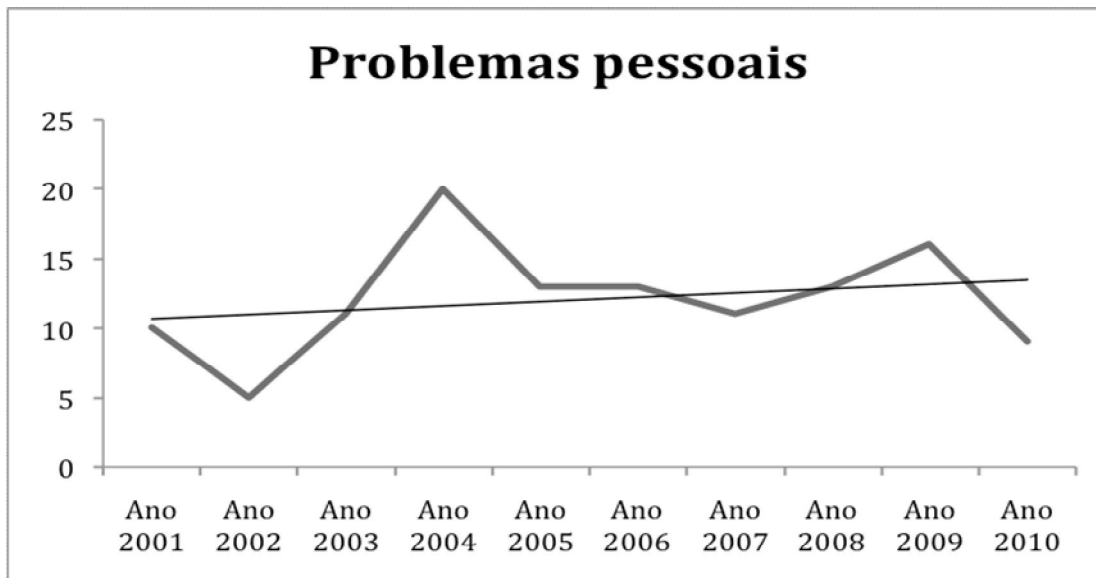
O gráfico 7 mostra no decorrer dos anos variações com problemas de saúde, entre 2002 e 2004 leve elevação , em 2005 tem uma significativa suba volta a cair em 2006, mantendo uma constante entre 2006 e 2008, volta a crescer em 2009 e decai em 2010.

Gráfico 8 :



O gráfico 8 mostra no período de 2002 a 2006 uma oscilação bastante grande com problemas com superiores, em 2006 houve um crescimento bastante significativo mantendo-se até 2007, em 2008 decaiu ao nível de escala 1 até 2009 e manteve-se constante até 2010.

Gráfico 9 :



O gráfico 9 mostra que em 2002 até 2004 cresceu os problemas pessoais ,no mesmo ano decaiu até 2005 e mantém leve oscilação até 2008, em 2009 tem leve elevação e novamente decaiu em 2010.

Anexo E

Análise descritiva dos dados em estudo

Tempo em anos

Variável	Média (desvio padrão)
Tempo em anos	21,33 (8,456)

Cargo

cargo	Frequencia	Percentual (%)
Assist. Administrativo	4	9,1
Assist. Laboratório	3	6,8
Aux. Administrativo	1	2,3
Aux. Laboratório	1	2,3
Laboratorista	4	9,1
Medico	1	2,3
Prof. titular	1	2,3
Professor	6	13,6
Professor adj.	1	2,3
Professor Assoc.	2	4,5
Professor aux.	1	2,3

Recepcionista	1	2,3
Secretário	2	4,5
Tec Administrativo	2	4,5
Tec Laboratório	7	15,9
Téc. Contabilidade	1	2,3
Téc. Equip. Odontol.	1	2,3
Téc. Laboratório	1	2,3
Técnico	2	4,5

Outra forma de apresentar o cargo

cargo	Frequencia	Percentual (%)
Administrativo	11	25,0
Médico	1	2,3
Professor	11	25,0
Técnico	19	43,2

Grau de Instrução

Grau	Frequencia	Percentual (%)
2º Grau	9	20,5
Doutorado	3	6,8
Especialista	4	9,1
Mestrado	1	2,3
Pós- grad	4	9,1
Pós Dout.	1	2,3
Sup. Inc.	4	9,1
Superior	17	38,6

Motivação

Motivação	Frequencia	Percentual (%)
1	32	72,7
2	1	2,3
4	11	25,0

Atividades Inerentes

Atividades Inerentes	Frequencia	Percentual (%)
1	29	65,9
2	1	2,3
3	2	4,5
4	12	27,3

EPI

EPI	Frequencia	Percentual (%)
1	30	68,2
2	9	20,5
3	1	2,3
4	4	9,1

Ergonomia

Ergonomia	Frequencia	Percentual (%)
1	24	54,5
2	16	36,4
3	1	2,3
4	3	6,8

Participação nas decisões

Participação nas decisões	Frequencia	Percentual (%)
1	23	52,3
2	11	25,0
3	2	4,5
4	8	18,2

Divulgação das informações

Participação nas decisões	Frequencia	Percentual (%)
1	19	43,2
2	17	38,6
3	4	9,1
4	4	9,1

Perfil requerido

Perfil requerido	Frequencia	Percentual (%)
1	26	59,1
2	7	15,9
3	2	4,5
4	9	20,5

Melhoria do serviço

Melhoria do serviço	Frequencia	Percentual (%)
1	31	70,5
2	3	6,8
4	10	22,7

Entrosado na equipe

Entrosado na equipe	Frequencia	Percentual (%)
1	29	65,9
2	2	4,5
4	13	29,5

Comprometimento

Comprometimento	Frequencia	Percentual (%)
1	22	50,0
2	1	2,3
4	21	47,7

Oportunidade

Oportunidade	Frequencia	Percentual (%)
1	19	43,2
2	16	36,4
3	6	13,6
4	3	6,8

Reconhecimento

Reconhecimento	Frequencia	Percentual (%)
1	23	52,3
2	11	25,0
4	10	22,7

Apoio

Apoio	Frequencia	Percentual (%)
1	26	59,1
2	14	31,8
4	4	9,1

Conhecimento da Filosofia

Conhecimento da Filosofia	Frequencia	Percentual (%)
1	26	59,1
2	13	29,5
4	5	11,4

Ser chamado atenção

Ser chamado atenção	Frequencia	Percentual (%)
1	20	45,5
2	9	20,5
3	7	15,9
4	8	18,2

Flexibilidade

Ser chamado atenção	Frequencia	Percentual (%)
1	34	77,3
2	2	4,5
4	8	18,2

Capacitação

Capacitação	Frequencia	Percentual (%)
1	22	50,0
2	10	22,7
3	8	18,2
4	4	9,1

Nervosismo

Nervosismo	Frequencia	Percentual (%)
1	9	20,5
2	19	43,2
3	12	27,3
4	4	9,1

Justiça

Justiça	Frequencia	Percentual (%)
1	25	56,8
2	11	25,0
3	1	2,3
4	7	15,9

Relacionamento

Relacionamento	Frequencia	Percentual (%)
1	24	54,5
2	12	27,3
3	1	2,3
4	7	15,9

Desempenho

Desempenho	Frequencia	Percentual (%)
1	11	25,0
2	23	52,3
3	7	15,9
4	3	6,8

Diretrizes

Diretrizes	Frequencia	Percentual (%)
1	29	65,9
2	12	27,3
4	3	6,8

Ferramentas

Ferramentas	Frequencia	Percentual (%)
1	19	43,2
2	16	36,4
3	4	9,1
4	5	11,4

Colaboração

Colaboração	Frequencia	Percentual (%)
1	12	27,3
2	27	61,4
3	2	4,5
4	3	6,8

Entusiasmo

Entusiasmo	Frequencia	Percentual (%)
1	9	20,5
2	31	70,5
3	3	6,8
4	1	2,3

Humanização

Humanização	Frequencia	Percentual (%)
1	30	68,2
2	10	22,7
4	4	9,1

Incentivos

Incentivos	Frequencia	Percentual (%)
1	29	65,9
2	10	22,7
3	2	4,5
4	3	6,8

Clima organizacional

Clima Organizacional	Frequencia	Percentual (%)
1	20	45,5
2	17	38,6
3	2	4,5
4	5	11,4

Compreensão

Compreensão	Frequencia	Percentual (%)
1	33	75,0
2	2	4,5
4	9	20,5

Integração

Integração	Frequencia	Percentual (%)
1	27	61,4
2	8	18,2
3	3	6,8
4	6	13,6

Correlação da motivação com das demais variáveis

Correlação da motivação com	r	p-valor	Interpretação
Atividades Inerentes	0,551	0,000	Correlação Significativa positiva
EPI	0,151	0,326	
Ergonomia	0,065	0,674	
Participação nas decisões	0,270	0,076	
Divulgação das informações	0,144	0,353	
Perfil requerido	0,078	0,614	
Melhoria do serviço	0,636	0,000	Correlação Significativa positiva
Entrosado na equipe	0,474	0,001	Correlação Significativa positiva
Comprometimento	0,187	0,225	
Oportunidade	0,348	0,020	Correlação Significativa positiva
Reconhecimento	0,217	0,157	
Apoio	0,399	0,007	Correlação Significativa positiva
Conhecimento da filosofia	-0,027	0,861	
Ser chamado atenção	0,487	0,001	Correlação Significativa positiva
Flexibilidade	0,288	0,058	
Capacitação	0,198	0,199	
Nervosismo	0,208	0,176	
Justiça	0,195	0,205	
Relacionamento	0,148	0,337	
Desempenho	0,201	0,191	
Diretrizes	0,182	0,237	
Ferramentas	0,096	0,536	
Colaboração	0,147	0,341	
Entusiasmo	0,027	0,861	
Humanização	0,168	0,277	
Incentivos	0,366	0,015	Correlação Significativa positiva
Clima organizacional	0,390	0,009	Correlação Significativa positiva
Compreensão	0,648	0,000	Correlação Significativa positiva
Integração	0,367	0,014	Correlação Significativa positiva

Comparação das variáveis quanto ao cargo dos entrevistados

Motivação

Variável		Motivação		P-valor	
		1	4		
Cargo	Administrativo	9	2	0,095	
		81,8%	18,2%		
	Médico	0	1		
		,0%	100,0%		
	Professor	6	5		
54,5%		45,5%			
Técnico	16	3			
	84,2%	15,8%			

Não há diferença entre os cargos para a motivação

Atividades Inerentes

Variável		Atividades Inerentes				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	5	1	1	4	0,156
		45,5%	9,1%	9,1%	36,4%	
	Médico	0	0	0	1	
		,0%	,0%	,0%	100,0%	
	Professor	7	0	0	4	
		63,6%	,0%	,0%	36,4%	
	Técnico	17	0	0	2	
		89,5%	,0%	,0%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: atividades inerentes

EPI

Variável		EPI				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	8	2	0	1	0,791
		72,7%	18,2%	,0%	9,1%	
	Médico	0	1	0	0	
		,0%	100,0%	,0%	,0%	
	Professor	7	3	0	1	
		63,6%	27,3%	,0%	9,1%	
	Técnico	13	3	1	2	
		68,4%	15,8%	5,3%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: EPI

Ergonomia

Variável		Ergonomia				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	7	3	1	0	0,546
		63,6%	27,3%	9,1%	,0%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	6	3	0	2	
		54,5%	27,3%	,0%	18,2%	
	Técnico	9	9	0	1	
		47,4%	47,4%	,0%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Ergonomia

Participação nas decisões

Variável		Participação nas decisões				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	9	0	0	2	0,049
		81,8%	,0%	,0%	18,2%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	4	1	1	5	
		36,4%	9,1%	9,1%	45,5%	
	Técnico	9	8	1	1	
		47,4%	42,1%	5,3%	5,3%	

Existe diferença significativa entre os cargos para a variável: Participação nas decisões.

Nesta variável a associação está entre o administrativo com a resposta 1, Técnico a resposta 2 e professor a resposta 4.

Divulgação das Informações

Variável		Divulgação das Informações				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	7	4	0	0	0,329
		63,6%	36,4%	,0%	,0%	
	Médico	0	1	0	0	
		,0%	100,0%	,0%	,0%	
	Professor	4	3	1	3	
		36,4%	27,3%	9,1%	27,3%	
	Técnico	7	8	3	1	
		36,8%	42,1%	15,8%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Divulgação das Informações

Perfil requerido

Variável		Perfil requerido				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	7	2	0	2	0,308
		63,6%	18,2%	,0%	18,2%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	3	3	2	3	
		27,3%	27,3%	18,2%	27,3%	
	Técnico	14	2	0	3	
		73,7%	10,5%	,0%	15,8%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: perfil requerido

Melhoria do Serviço

Variável		Melhoria do Serviço			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	9	0	2	0,172
		81,8%	,0%	18,2%	
	Médico	0	0	1	
		,0%	,0%	100,0%	
	Professor	6	0	5	
		54,5%	,0%	45,5%	
	Técnico	16	1	2	
		84,2%	5,3%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Melhoria do serviço

Entrosado na equipe

Variável		Entrosado na equipe			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	6	1	4	0,449
		54,5%	9,1%	36,4%	
	Médico	0	0	1	
		,0%	,0%	100,0%	
	Professor	6	1	4	
		54,5%	9,1%	36,4%	
	Técnico	15	0	4	
		78,9%	,0%	21,1%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: entrosado na equipe

Comprometimento

Variável		Comprometimento			P-valor
		1	3	4	
Cargo	Administrativo	6	0	5	0,672
		54,5%	,0%	45,5%	
	Médico	0	0	1	
		,0%	,0%	100,0%	
	Professor	5	1	5	
		45,5%	9,1%	45,5%	
	Técnico	10	0	9	
		52,6%	,0%	47,4%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: comprometimento

Oportunidade

Variável		Oportunidade				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	4	6	1	0	0,741
		36,4%	54,5%	9,1%	,0%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	4	3	2	2	
		36,4%	27,3%	18,2%	18,2%	
	Técnico	9	7	2	1	
		47,4%	36,8%	10,5%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: oportunidade

Reconhecimento

Variável		Reconhecimento			P-valor
		1	2	3	
Cargo	Administrativo	8	1	2	0,741
		72,7%	9,1%	18,2%	
	Médico	0	1	0	
		,0%	100,0%	,0%	
	Professor	4	3	4	
		36,4%	27,3%	36,4%	
	Técnico	9	6	4	
		47,4%	31,6%	21,1%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Reconhecimento

Apoio

Variável		Apoio			P-valor
		1	2	3	
Cargo	Administrativo	8	3	0	0,591
		72,7%	27,3%	,0%	
	Médico	0	1	0	
		,0%	100,0%	,0%	
	Professor	6	3	2	
		54,5%	27,3%	18,2%	
	Técnico	11	6	2	
		57,9%	31,6%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Apoio

Conhecimento da Filosofia

Variável		Conhecimento da filosofia			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	7	4	0	0,768
		63,6%	36,4%	,0%	
	Médico	1	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	
	Professor	7	2	2	
		63,6%	18,2%	18,2%	
	Técnico	11	6	2	
		57,9%	31,6%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: conhecimento da filosofia

Ser chamado atenção

Variável		Ser chamado atenção				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	5	3	3	0	0,267
		45,5%	27,3%	27,3%	,0%	
	Médico	0	1	0	0	
		,0%	100,0%	,0%	,0%	
	Professor	3	3	1	4	
		27,3%	27,3%	9,1%	36,4%	
	Técnico	10	2	3	4	
		52,6%	10,5%	15,8%	21,1%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: ser chamado atenção

Flexibilidade

Variável		Flexibilidade			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	9	0	2	0,397
		81,8%	,0%	18,2%	
	Médico	1	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	
	Professor	7	2	2	
		63,6%	18,2%	18,2%	
	Técnico	15	0	4	
		78,9%	,0%	21,1%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: flexibilidade

Capacitação

Variável		Capacitação				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	6	1	2	2	0,177
		54,5%	9,1%	18,2%	18,2%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	8	0	2	1	
		72,7%	,0%	18,2%	9,1%	
	Técnico	8	7	3	1	
		42,1%	36,8%	15,8%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: capacitação

Nervosismo

Variável		Nervosismo				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	2	6	3	0	0,401
		18,2%	54,5%	27,3%	,0%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	4	3	2	2	
		36,4%	27,3%	18,2%	18,2%	
	Técnico	2	9	6	2	
		10,5%	47,4%	31,6%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Nervosismo

Justiça

Variável		Justiça				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	7	2	0	2	0,769
		63,6%	18,2%	,0%	18,2%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	4	4	1	2	
		36,4%	36,4%	9,1%	18,2%	
	Técnico	12	5	0	2	
		63,2%	26,3%	,0%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Justiça

Relacionamento

Variável		Relacionamento				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	6	2	0	3	0,893
		54,5%	18,2%	,0%	27,3%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	6	3	0	2	
		54,5%	27,3%	,0%	18,2%	
	Técnico	9	7	1	2	
		47,4%	36,8%	5,3%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: Relacionamento

Desempenho

Variável		Desempenho				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	2	5	4	0	0,264
		18,2%	45,5%	36,4%	,0%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	3	6	1	1	
		27,3%	54,5%	9,1%	9,1%	
	Técnico	6	10	1	2	
		31,6%	52,6%	5,3%	10,5%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: desempenho

Diretrizes

Variável		Diretrizes			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	7	3	1	0,991
		63,6%	27,3%	9,1%	
	Médico	1	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	
	Professor	7	3	1	
		63,6%	27,3%	9,1%	
	Técnico	12	6	1	
		63,2%	31,6%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: diretrizes

Ferramentas

Variável		Ferramentas				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	6	1	1	3	0,045
		54,5%	9,1%	9,1%	27,3%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	5	5	0	1	
		45,5%	45,5%	,0%	9,1%	
	Técnico	7	9	2	1	
		36,8%	47,4%	10,5%	5,3%	

Existe diferença entre os cargos para a variável: ferramentas .Nesta variável a associação está entre Técnico a resposta 2.

Colaboração

Variável		Colaboração				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	4	6	0	1	0,745
		36,4%	54,5%	,0%	9,1%	
	Médico	0	1	0	0	
		,0%	100,0%	,0%	,0%	
	Professor	5	4	1	1	
		45,5%	36,4%	9,1%	9,1%	
	Técnico	3	14	1	1	
		15,8%	73,7%	5,3%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: colaboração

Entusiasmo

Variável		Entusiasmo				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	2	9	0	0	0,659
		18,2%	81,8%	,0%	,0%	
	Médico	1	0	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	,0%	
	Professor	3	7	1	0	
		27,3%	63,6%	9,1%	,0%	
	Técnico	3	13	2	1	
		15,8%	68,4%	10,5%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: entusiasmo

Humanização

Variável		Humanização			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	7	3	1	0,819
		63,6%	27,3%	9,1%	
	Médico	1	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	
	Professor	8	1	2	
		72,7%	9,1%	18,2%	
	Técnico	13	5	1	
		68,4%	26,3%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: humanização

Incentivos

Variável		Incentivos				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	7	3	0	1	0,010
		63,6%	27,3%	,0%	9,1%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	8	2	0	1	
		72,7%	18,2%	,0%	9,1%	
	Técnico	13	4	1	1	
		68,4%	21,1%	5,3%	5,3%	

Existe diferença entre os cargos para a variável: Incentivos

Nesta variável a associação está entre professor a resposta 1.

Clima Organizacional

Variável		Clima organizacional				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	5	4	0	2	0,005
		45,5%	36,4%	,0%	18,2%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	4	5	1	1	
		36,4%	45,5%	9,1%	9,1%	
	Técnico	11	6	0	2	
		57,9%	31,6%	,0%	10,5%	

Existe diferença entre os cargos para a variável: clima organizacional

Nesta variável a associação está entre o Técnico a resposta 1.

Compreensão

Variável		Compreensão			P-valor
		1	2	4	
Cargo	Administrativo	8	1	2	0,084
		72,7%	9,1%	18,2%	
	Médico	1	0	0	
		100,0%	,0%	,0%	
	Professor	5	0	6	
		45,5%	,0%	54,5%	
	Técnico	17	1	1	
		89,5%	5,3%	5,3%	

Não há diferença entre os cargos para a variável: compreensão

Integração

Variável		Integração				P-valor
		1	2	3	4	
Cargo	Administrativo	6	3	0	2	0,021
		54,5%	27,3%	,0%	18,2%	
	Médico	0	0	1	0	
		,0%	,0%	100,0%	,0%	
	Professor	7	0	1	3	
		63,6%	,0%	9,1%	27,3%	
	Técnico	12	5	1	1	
		63,2%	26,3%	5,3%	5,3%	

Existe diferença entre os cargos para a variável: Integração

Nesta variável a associação está entre o Técnico a resposta 1.