

FUNDAÇÃO ARMANDO ÁLVARES PENTEADO
FAAP PÓS-GRADUAÇÃO
1º PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO GERENCIAL NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FLÁVIA DA SILVA

A MOTIVAÇÃO INSTITUCIONAL PARA A EFICÁCIA DO SERVIDOR PÚBLICO DO
ESTADO DE GOIÁS POR MEIO DO LAZER DIFERENCIADO.

GOIÂNIA GO

2015

FLÁVIA DA SILVA

A MOTIVAÇÃO INSTITUCIONAL PARA A EFICIÊNCIA
DO SERVIDOR PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS
POR MEIO DO LAZER DIFERENCIADO

Projeto de Pesquisa apresentado à FAAP Pós-Graduação, como parte dos requisitos para a aprovação no curso de Pós-Graduação Latu-Sensu na 1ª turma de Desenvolvimento Gerencial na Administração Pública.

Orientador: Professor Msc. Mario Pascarelli Filho

Goiânia – GO

2015

FLÁVIA DA SILVA

**A MOTIVAÇÃO INSTITUCIONAL PARA A EFICIÊNCIA
DO SERVIDOR PÚBLICO DO ESTADO DE GOIÁS
POR MEIO DO LAZER DIFERENCIADO**

Monografia julgada e aprovada: _____

Prof.Orientador: _____

Professor Msc. Mário Pascarelli Filho

Membro da Banca: _____

Professora Msc.Valéria Belinni Lasca

Membro da Banca: _____

Professor Msc. Mário Augusto Porto

Dedico este trabalho à minha mãe Maria Henrique da Silva de 79 anos, que criou oito filhos e só Deus sabe como. Ela, que não sabia ler e escrever, deu a oportunidade de educação para todos nós, lavando roupas em casa de família. Obrigada Mariquinha! A Deus eu agradeço acima de tudo. Ao Governador do Estado de Goiás Marconi Perillo, pela valorização técnica dos servidores públicos por meio da meritocracia e, a Gerência de Saúde e de Prevenção/Segplan pelo apoio e informações de dados. Por fim, e não menos importante ofereço esse trabalho para quem sempre incentivou e confiou em minha resiliência. E é claro, à recente e melhor turma de estudo que já tive: a 1ª. Turma de Desenvolvimento Gerencial da Administração Pública. Salve todos! Obrigada!

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

Carl Jung

RESUMO

O objetivo desta monografia foi demonstrar a importância da motivação para o trabalho como forma de aumento da eficiência e eficácia, por meio do lazer diferenciado, para um serviço público efetivo e de qualidade.

Foram levantadas as formas habituais de afastamentos por motivos de doenças, e os motivos que causaram absenteísmos e afastamentos do trabalho.

A pesquisa exploratória se deu por meio de aplicação de questionário estruturado junto a voluntários da Secretaria de Estado da Casa Civil em novembro e dezembro de 2014/janeiro de 2015. O Estudo de Caso se deu na Gerência de Prevenção à Saúde- GESPRES/SEGPLAN/GO, onde se procurou demonstrar a aplicabilidade de um diagnóstico prévio sobre a saúde do servidor público de Goiás para a prática das teorias abordadas e práticas laborais.

Paralelo a essa investigação da GESPRES, nesse trabalho de conclusão de curso, pôde-se investigar o quanto os colaboradores estão interessados em exercer as funções diante da valorização salarial e principalmente profissional. Mas não só à espera de uma recompensa de ordem inferior como salários e benefícios, se destacou entre os profissionais no caso da amostra levantada.

A qualidade de vida dos servidores públicos passou a ser fundamental para a produção e execução das atividades administrativas. O lazer, o sono, a convivência com amigos, familiares e colegas de trabalho, passaram a ser a metas de realização e sucesso para os servidores já reconhecidos e remunerados dentro das necessidades básicas sociais.

Com a realização pessoal e segurança garantidas, a auto-estima é uma consequência de valores adquiridos com o poder aquisitivo e bem estar social. Daí os relacionamentos amorosos, incluindo o sexual, são normalmente fatores já preenchidos na vida do ser bem sucedido. Mas se as necessidades básicas não estiverem totalmente em equilíbrio, todas às fases da Pirâmide Da Teoria de Maslow caem em solo firme por meio de doenças psicomotoras.

A prática de atividades físicas e de lazer não só ajudam a diminuir e/ou eliminar licenças médicas, como alimentam a interação entre os próprios funcionários e seus superiores, abrindo um diálogo franco e direto sobre as suas reais necessidades do dia a dia. Seja de cunho emocional, intelectual e fisiológico. As propostas de atividades laborais e de lazer diferenciado tiveram como base de pensamento a inversão da Teoria de Maslow.

Palavras –chave: Saúde, servidor, absenteísmo, gasto, GESPRES, Maslow

ABSTRACT

The goal of this monograph was to demonstrate the importance of motivation to work as a way to increase of efficiency and effectiveness through differentiated leisure for effective public service and quality.

Were raised the usual forms of clearances for reasons of diseases and the reasons that gave cause to absenteeism and clearances work.

The exploratory research was through application of structured questionnaire to volunteers secretary of state of civil house in november and december 2014/january 2015. The case study occurred in manage preventive health-GESPRES/SEGPLAN/GO ,where tried to demonstrate the applicability of a diagnostic previous about the health of government employee of goias to the practice the theories addressed and labor practices.

Parallel to this investigation of GESPRES,in this work of course conclusion,could investigate both that employees are interested in exercise The functions because of The salary appreciation and mainly professional.But not only waiting for a reward of less order as wages and benefits. Appeared more among the professionals in the case of the sample raised.

The quality of life of civil servants has become central to the production and execution of administrative activities.The leisure,the sleep,the living together with

friends, family and coworkers, become achievement goals and success for servers already recognized and paid within the basic social needs.

With The personal fulfillment and security guaranteed, the self esteem is a consequence of values bought with the purchasing power and welfare the love relationships, including the sexual, are normally factors already filled in the life of a successful. But if The basic needs are not fully balanced all phases of the Maslow pyramid theory fall on solid soil through psychomotor diseases. The practice of physical activities and leisure not only help decrease and or eliminate licenses medical, how do you feed the interaction between the employees themselves and yours superiors opening a frank dialogue and direct about their real needs of everyday life. Be emotional nature, intellectual and physiological. The proposals work activities and differentiated leisure were bases on thinking the inversion of Maslow theory.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
------------------------	----------

1-FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1- Cultura Organizacional hoje.....	13
---------------------------------------	----

1.2- Motivação ocupacional.....	15
---------------------------------	----

1.3- Teorias de Maslow, Teoria ERC e Teoria das Necessidades.....	19
---	----

1.4- Práticas Motivacionais e Laborais.....	22
---	----

2- METODOLOGIA DA PESQUISA.....	29
--	-----------

2.1- Problematização.....	30
---------------------------	----

2.2- Hipótese.....	30
--------------------	----

2.3- Objetivos Gerais.....	30
----------------------------	----

2.4- Objetivos Específicos.....	30
---------------------------------	----

2.5- Implicações Éticas.....	31
------------------------------	----

3- DISCUSSÃO E RESULTADO.....	32
--------------------------------------	-----------

3.1- Método de Estudo Gespre.....	35
-----------------------------------	----

3.2- Análise de Dados Gespre.....	38
-----------------------------------	----

3.2.1- Doenças Psicomotoras.....	42
----------------------------------	----

3.2.2- Cenário Específico de Doenças Psicomotoras.....	45
--	----

3.3- Método de Estudo QHOQOL-TQWL-QWLQ.....	47
---	----

3.3.1- Indicadores e Análise de Dados.....	50
--	----

3.3.2- Leitura comportamental dos questionários.....	137
--	-----

4- CONCLUSÃO

5- REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA- ELETRÔNICA

6-ANEXOS

INTRODUÇÃO

O lazer é uma forma de influenciar positivamente o ser humano, tanto na parte física, quanto na parte psicológica e mental. É por meio do bem estar intelectual e emocional que o homem evolui conforme busca satisfazer a sua escala de necessidades pessoais, profissionais e sociais.

Com o avanço das tecnologias e novos conceitos de moral e ética no trabalho, muitas pessoas estão conjuntamente sendo postas à prova no que diz respeito a sua produtividade no mercado de trabalho. Não que isso seja novidade, mercadologicamente falando. Mas o conceito e a competitividade são mais objetivos e cruéis na busca do equilíbrio profissional. Nas décadas de 1940 e 50, quiçá 1960, esse cenário já estava sendo desenhado por intelectos que vislumbravam o futuro.

Walt Disney é um exemplo claro de administrador visionário. Homem encantado por fábulas, contos e estórias mirabolantes, criou um mundo imaginário e encantado, ainda hoje, capaz de reproduzir a realidade dos desejos de milhões de pessoas em todo o mundo.

A meta dele era que cada cliente de Walt Disney se sentisse como se estivesse em casa ou vivendo um sonho maravilhoso acordado em plenas férias e com todos os sentidos aguçados e sensíveis. Como conseguir isso para ele era o ponto de equilíbrio para a gestão da própria empresa. Mas Disney não podia estar em todos os cantos do parque e nem nos escritórios de turismo da corporação.

De forma inteligente, Walt Disney aplicou em suas empresas a qualidade de vida do trabalhador com a qualidade de trabalho. A valorização e o clima ético moral de suas instalações ofereciam aos seus colaboradores ambientes igualmente de magia, que resultou não apenas em grandes sucessos econômicos, excelentes lucros, mas principalmente na fidelidade de seus colaboradores.

Percebe-se que, na época, esta era uma política de trabalho totalmente contrária e diferente de muitas práticas adotadas por gestores que buscavam o cumprimento exclusivo de

carga horário de trabalho e produtividade com resultados opressores. Infelizmente, apesar dos esforços de pesquisadores, intelectuais e estudiosos na área do trabalho, pouco são os avanços e grandes as corporações que ainda se mantêm na supremacia hierárquica dos comandos.

O objetivo deste trabalho é demonstrar a importância da motivação para o trabalho como forma de aumento da eficiência e eficácia, por meio do lazer diferenciado, para um serviço público efetivo e de qualidade.

Pretende-se demonstrar ainda as vantagens e/ou desvantagens de técnicas motivacionais e laborais para a qualidade de vida no trabalho.

Medidas simples e eficazes podem fazer a diferença no número de ausências e também aos custos decorrentes de licenças médicas e outros tipos de afastamentos.

Para tanto, pretendeu-se levantar as formas habituais de afastamentos por motivos de doenças, e os motivos que deram causa aos absenteísmos e afastamentos do trabalho.

Diante de tudo isto, questionou-se: Por que existem tantas frustrações profissionais e licenças médicas no serviço público? Estas frustrações profissionais podem acarretar em doenças ocupacionais?

Quando se fala em lazer diferenciado no trabalho, não é nada que não seja executável, ou outra forma de afastamento do trabalho. Medidas comuns no dia a dia podem ter resultados relevantes na prevenção de doenças ocupacionais. Exercícios laborais são uma forte tendência nas empresas de mercado livre, e que podem também auxiliar nos serviços públicos.

A hipótese a ser considerada é que o afastamento do trabalho por motivos médicos/psicológicos do servidor público estadual corresponde a mais de 45% dos registros patológicos (exclui-se a aposentadoria e a gestação), de acordo com dados fornecidos pela GESPRES/SEGPLAN/GO, Gerência de Folha de Pagamento do Governo do Estado de Goiás;

Levanta-se outra hipótese de que a falta de reconhecimento e espaço profissional, junto com repressão intelecto-social, leva ao desinteresse para novos desafios e/ou depressão. Outro fator a ser considerado, que vem ganhando apoio e adeptos, é a definição das áreas em

comum para a convivência dos servidores. Pois a falta de convivência dos servidores públicos fora do ambiente de trabalho e ou de confraternização passa a ser um indicador nos dias de hoje.

A investigação estabelecida neste trabalho, não pretende de forma alguma esgotar as possibilidades sobre o assunto, e sim colaborar com as pesquisas já concluídas. O diferencial nessa linha de pesquisa é uma realidade voltada plenamente para o funcionalismo público do governo do Estado de Goiás. Administração esta que já tem um custo previsto com a saúde do trabalhador, como a gestação, e também tem os custos imprevistos anualmente com doenças oriundas do absenteísmo.

A metodologia a ser utilizada é através de pesquisa bibliográfica onde autores como MAXIMIANO (2008), ROBBINS(2005), Marchiori (2006), Teixeira(1998), Heck (1985), Siqueira (2006), entre outros, que deram o embasamento ao tema. A pesquisa exploratória se deu através de aplicação de questionário estruturado aplicado em novembro e dezembro de 2014/ janeiro de 2015. O Estudo de Caso se deu na GESPRES, onde se procurou demonstrar a aplicabilidade de um diagnóstico prévio sobre a saúde do servidor público de Goiás para a prática das teorias abordadas e práticas laborais.

Além de mensurar as investigações acadêmicas sobre o assunto, podem-se absorver novas técnicas, ainda poucas conhecidas no Brasil, como a prática laboral por meio de transmissão de rádio ou alto falantes internos nas repartições públicas; e a implantação de áreas reservadas para o descanso dos colaboradores no intervalo da refeição.

O ponto básico dessa obra é o bem estar pessoal e profissional dos servidores públicos do Estado de Goiás com uma tendência de inversão de algumas teorias motivacionais, como a Teoria de Maslow. Claro que isso não é aplicável em todos os níveis da Administração Pública. Daí a necessidade de se identificar o servidor alvo dessa nova proposta, visando os próximos anos de desenvolvimento econômico e social do Estado por meio da prestação de um serviço público qualificado, eficiente, eficaz e menos oneroso para a sociedade goiana.

A investigação teve início efetivo em julho de 2014 com a apresentação do pré projeto no curso de Desenvolvimento Gerencial ministrado pela Fundação Armando Álvares

Penteado de São Paulo e custeado pelo Governo do Estado de Goiás por meio da Escola de Governo na Administração de Marconi Ferreira Perillo.

1- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1 Cultura Organizacional Hoje

A cultura organizacional assume-se como um conceito essencial à compreensão das estruturas organizativas, corporativas. A cultura organizada é um conjunto de características que individualiza e a torna única perante qualquer coisa. Dentro dessa visão de cenário, um autor muito citado na área de organização administrativa, incluindo em artigos na Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal Sistema de Información Científica por André Ofenhejm Mascarenhas, é o professor Edgar Schin nascido em 1928 nos Estados Unidos.

Entre suas principais publicações está o livro *Cultura Organizacional e Liderança*, publicado em 2009. Para ele, pode-se transformar o conceito abstrato de cultura em uma ferramenta utilizável com praticidade por administradores, viabilizando a compreensão da dinâmica das organizações e da mudança.

O que de certa forma defendem as opiniões dos pesquisadores Bilhin (1996, pg.74) e Sebastião Teixeira (1998,p.49). Para eles, a cultura significa mais do que as normas ou valores do grupo. A cultura organizacional está em constante formação e aperfeiçoamento, adaptando-se às alterações no meio ambiente e aos distintos problemas internos, mas os elementos estáveis do grupo não sofrem alterações.

Teixeira (1998) traduz esse conceito traçando algumas características da essência da cultura em uma organização, nesse caso aplicável na administração pública. Como sejam: a identificação do funcionário mais com a empresa no seu todo, do que com a profissão ou tarefa específica; a colocação de ênfase no grupo, organizando-se o trabalho essencialmente com base em equipes, e não numa base individual; a focalização nas pessoas, no sentido de serem tomados em considerações os efeitos das decisões sobre os membros da instituição; integração departamental, visível na medida em que os diferentes departamentos ou unidades têm a possibilidade de atuar de forma independente; o controle, analisando de que forma as

regras e a supervisão direta determinam a verificação do comportamento dos colaboradores; a tolerância de risco, em que importa saber até que ponto os colaboradores são encorajados a inovar e enfrentar o risco; os critérios de recompensas, visíveis na atribuição de compensações de função de fatores como o desempenho, favoritismo, antiguidades...; e por ultimo, a concepção de sistema aberto, ou seja, a medida em que a organização está atenta às modificações no ambiente externo, e atua em resposta às suas necessidades.

Schein (1996) vai mais além às características que definem uma cultura organizacional. Para ele há o nível artefatos (mais visível), o nível dos valores (uma camada intermediária) e o nível das pressuposições básicas (mais profundo). Nesse último conceito, quando dizemos que o cenário é cultural, sugerimos que não é só partilhado, mas é profundo e estável. Ou seja, a cultura se resume num conjunto de fatores psicossociais formados por estabilidade, consciência e estabilidade.

As empresas, nesse caso a Administração Pública, despertaram para a modernização de suas estruturas e qualificação de seus colaboradores. Uma revolução lenta, mas com conceitos de qualidade, tecnologia e humanização.

Para Marchiori (2006), “Você só forma uma cultura a partir do momento em que as pessoas se relacionam e, e se elas se relacionam, elas estão se comunicando, a comunicação baseia-se na compreensão.” Entende-se segundo teoria de Marchiori, que a busca da participação consciente dos indivíduos por meio de grupo de trabalhos cooperativos, no esforço para a realização de objetivos comuns, humanos e organizacionais, deve ser a nova mentalidade dos profissionais que trabalham com a comunicação estratégica criando e modificando valores, identificando os padrões culturais, refletindo a cultura organizacional e agindo sobre os sistemas de comunicação.

Marchiori (2006), quando esta diz que é preciso ousar e descobrir maneiras de estimular o processo de comunicação organizacional, bem como de gerenciar as relações internas e externas em benefício dos objetivos da organização e de seus públicos. Afinal, como diz esta autora: “Reputação, imagem e identidade organizacional são muito mais do que a soma das percepções dos públicos em relação a uma organização, são o resultado de um processo permanente de difusão de informações sobre os aspectos construtores da cultura organizacional e o desempenho da empresa perante o mercado.

Não existe sentido tentar homogeneizar a cultura. No lugar de estratégias que supostamente eliminariam subculturas ou outras culturas em favor de uma única, a gestão deve buscar meios para reconhecer a diversidade e, a partir dela, encontrar formas adequadas para o gerenciamento corporativo. Ao nos depararmos com o conceito de cultura como metáfora, percebemos o valor da comunicação na construção deste processo, uma vez que fundamenta sua criação. “Os conceitos visão, missão, valores e políticas, quando formulados, comunicados e vivenciados efetivamente, contribuem para a compreensão do propósito e para a uniformidade das atitudes e comportamentos da organização como um todo” (Marchiori 2006, p. 21-22).

1.2 – Motivação Ocupacional

Entende-se que o ser humano diante de cada uma de suas ações procura um resultado individual positivo e otimista, principalmente no ambiente de trabalho.

O desempenho no ambiente de trabalho, de acordo com Maximiano, é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço, onde o resultado positivo beneficia a própria pessoa, o grupo do qual participa, entre outras observações. Mas são todas consideradas forças que produzem a motivação para o trabalho.

Essa motivação é classificada por Maximiano como um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir, realizar e executar uma tarefa. Para isso, é importante identificar os motivos internos e externos de um colaborador. Onde os motivos internos, de acordo com Maximiano, são aptidões, interesses, valores e habilidades das pessoas e os externos são estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue como as oportunidades de carreira e valores do meio social.

Nesta busca incansável de autorrealização, o fator trabalho e o fator saúde podem ser confundidos de forma prejudicial ao colaborador e conseqüentemente a empresa e/ou organização.

Siqueira(2006) traça uma curiosa análise comportamental em dois ângulos de raciocínio. Um no que diz respeito ao assédio moral e outro na resiliência. Em ambos os ângulos a figura do colaborador se põe entre o rei, o desprezado e o que emocionalmente resiste às barreiras impostas rotineiramente no trabalho. Mas em todas as fases há indício de um comportamento motivado psicologicamente, sob influência do meio externo ou clima organizacional.

Para Siqueira, a busca incansável pelo sucesso profissional tem como resultado uma máscara camuflado de desestrutura psicológico por parte do indivíduo que quer ser rei, mas sempre está no limite do reconhecimento. Nessa fase, o colaborador pode desenvolver doenças como o estresse, a ansiedade, o álcool, e outros problemas de saúde gerados pelo relacionamento do individuo com o mundo de trabalho.

Um ponto de vista crítico do autor (Siqueira, 2006), é referente à afirmação de que a preocupação das empresas ou organizações está quase que unicamente no nível de discurso.

...o discurso da saúde nas empresas possui duas vertentes interessantes de serem analisadas; de um lado, pode-se compreender o papel das organizações no que se refere à recuperação do individuo ou à prevenção das doenças. Por outro lado, é necessário verificar qual é a participação da empresa como causadora ou preconizadora das doenças de seus empregados, em todos os níveis (Siqueira, 2006, p.170).

O que Siqueira quis ressaltar nesse fundamentalismo foi o fato de que no discurso de saúde um elemento é fundamental, entre tantos: o assédio moral. Uma conduta, hoje considerada como crime na legislação do Estado de Goiás dentro das repartições públicas. Para o autor, o assediado não sabe como se contrapor a esse processo de degradação. O agressor, de sua parte, abusa do poder que detém na organização, aterrorizando as pessoas. Daí, Siqueira (2006) afirma que resta ao individuo, o medo, a dúvida, o estresse e a confusão.

Contrapondo essa análise do próprio autor, temos a resiliência, onde o ser é individual e ao mesmo tempo, é colaborador de uma empresa ou organização e tem a capacidade e habilidades para se sobrepôr aos problemas existentes no ambiente de trabalho com otimismo, coragem, facilidade de adaptação e autoconfiança.

Habitamos a ambientes competitivos e à obtenção de resultados, os executivos não resistem à tentação de carregar esse modelo para dentro das quadras esportivas. O executivo usa a atividade como uma fuga para o principal fator de estresse em sua vida: a carga excessiva de pressão, ambição e cobrança no mundo dos negócios...mas o estresse passa a ser o seu calcanhar-de-aquiles (Siqueira, 2006. Pag175).

Cooper e Marshall (1976), ao investigarem os estressores organizacionais, definiram cinco fontes de estresse:

PRIMEIRO: fatores intrínsecos ao trabalho, incluindo aspectos tais como baixas condições de trabalho, sobrecarga de informação, pressão de prazos, mudanças tecnológicas. A ambiência física presente em fatores como a qualidade do ar, a iluminação, a decoração, o barulho e o espaço pessoal pode influenciar o humor e o estado mental das pessoas;

SEGUNDO: papel na organização, incluindo ambiguidade e conflito de papéis. A ambiguidade de papéis ocorre quando o indivíduo não tem uma visão clara sobre os objetivos de seu trabalho, da expectativa que seus colegas têm sobre ele e do escopo e responsabilidade de sua função;

TERCEIRO: desenvolvimento de carreira, incluindo falta de segurança no emprego, falta ou excessos de promoções e obsolescência;

QUARTO: relacionamentos no trabalho, incluindo relacionamentos com os colegas e com os superiores. Lidar com os chefes, pares e subordinados pode afetar bastante a forma com que o indivíduo se sente ao fim do dia; e

QUINTO: estrutura e clima organizacional, incluindo baixo envolvimento na tomada de decisão e em questões políticas.

Heck (1995), em sua obra “Saúde e Doença- ensaio filosofo sobre Sigmund Freud” , aborda de forma analítica a psicanálise proposta para o ser humano deste sua fisiologia e realização pessoal, tendo como base o sentido de saúde e o sentido de doença. Tudo gira em torno da psique, de acordo com os estudos de Freud e análises do autor.

(Freud) A determinação conceitual do que seja saúde e/ou doença continua infinita. Mas as discussões que envolvem o assunto são de tal ordem que desqualifiquem a prioridade como tal. Que a psicanálise fale de uma realidade concreta ao tematizar o complexo saúde/doença, isso também seus críticos contestam. Esse tipo de acesso real perfaz inclusive a força persuasiva da psicanálise e parece ser igualmente o segredo do método terapêutico de Freud. Heck (1995, pag.124).

Na mesma obra, onde são discutidas as maneiras de cura, a influência do cristianismo na formação moral e ética do ser humano, foi mostrado e ressaltado o início dos, talvez, primeiros movimentos científicos para propor ou indicar seriamente alternativas para tratar de traumas pessoais ou profissionais tendo a psique como a alavanca ou gatilho de soluções. Mas, ainda segundo Heck (1995), a questão filosófica está enraizada na formação e comportamento humano. Na parte filosófica, Platão foi o pensador escolhido para fazer a antinomia com Freud.

“(Platão) Antes de ser dividida em lógica, física e ética, a filosofia em Platão em torno da questão do bem. Sem uma definição adequada do que seja o bem, a pertinência de uma ocupação intelectual deste estilo só pode ser aquela de sua concreticidade: uma vida boa. A prescrição de máximas e regras para essa vida não era em consequência o negócio de pensamento platônico. Tal versão filosófica só iria torna-se interessante a partir do momento em que o bem fosse visto como resultado de determinada educação, fruto de um ensino particular, fim de um processo que assimila critérios específicos da verdade.”. Heck (1995, pag.124).

Para a análise de Heck (1995), a ambivalência teórica de Freud e Platão nunca levará a uma estabilidade de conceito ou atividade intelectual sobre a saúde e a doença. Ambos expõem um limite, considerado por Heck, como o fio de uma navalha. Lévy-Leboye (2006, google), psicólogo especialista em motivação profissional na gestão de pessoas, também descreve essa linha de raciocínio como citado anteriormente na análise das teorias de motivação que foram desenvolvidas nas últimas décadas, com ressalvas a partir de 1970. O prazer é uma satisfação que o indivíduo deseja no seu trabalho visando a possibilidade de conseguir o atendimento de seus objetivos e valores. Um exemplo dele como pensador. O Especialista em Gestão Organizacional e Desenvolvimento de Talentos Humanos pela Faculdade Católica de Uberlândia, Leandro Duarte Fraga cita Lévy- Leboye em uma de suas tese.

“(FRAGA).A obra de Lévy-Leboye (1994), “A Crise das Motivações”, propõe claramente que: A motivação não é nem uma qualidade individual, nem uma característica do trabalho. Não existem indivíduos que estejam sempre motivados nem tarefas igualmente motivadoras para todos. Na realidade, a motivação é bem mais do que um composto estático. Trata-se de um processo que é ao mesmo tempo função dos indivíduos e da atividade que desenvolvem. É por isso que a força, a direção e a própria existência da motivação estarão estreitamente ligadas à maneira pessoal com que cada um percebe, compreende e avalia sua própria situação no trabalho, e certamente não à percepção daqueles que estão fora dela como os tecnocratas, os administradores e os psicólogos”(FRAGA,2006).

1.3 Teorias de Maslow- Teoria ERC - Teoria das Necessidades

Maslow sugeriu uma teoria sobre a ordem específica de desenvolvimento das necessidades humanas, em função da história de sua satisfação. Propôs que as necessidades se desenvolvem numa ordem, das “inferiores” às “superiores”.

É o que se denomina PIRÂMIDE de MASLOW. Sucede que, no desenvolvimento do indivíduo, uma necessidade “inferior” precisa ser satisfeita adequadamente antes de surgir a necessidade “superior”.

Após a pessoa ter saído de um nível inferior de necessidade e estar num nível superior, as necessidades de nível inferior assumem um papel menos importante. Não obstante, pode, outra vez, tornar-se temporariamente dominante por causa das privações que a vida pode causar.

Enquanto não encontrou satisfação de uma necessidade, o homem irá fixar-se nesse nível e todo o seu esquema perceptivo só se preocupará com as possibilidades de satisfazê-la.

Quer dizer, uma pessoa que vive com fome, não concebe bem-estar. Nesse sentido Gandhi in Schiffman (2001) dizia: “para os milhões de pessoas que têm de passar com duas refeições por dia, Deus só se atreve a aparecer como alimento”.

A pirâmide de Maslow mostrada na figura abaixo classifica as necessidades em ordem crescente de importância: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de auto-estima e de auto-realização.

Em relação ao estudo em questão, as necessidades de auto-estima se encaixam perfeitamente naquelas pessoas que buscam o reconhecimento e status social, onde inclui o auto-respeito e o senso de realização.



Figura 1.1 Pirâmide de Maslow

Fonte: Google

Dentro dessa teoria é fato citar que o ser humano usa a maior parte do seu tempo tentando conquistar o respeito e a admiração das outras pessoas. E essa busca ocorre aparentemente de forma despropositada. Entretanto, mesmo que o indivíduo diga que não, essa é sua verdadeira motivação. Segundo Freud, na obra do autor José Reck (1985), isso acontece porque “as pessoas não têm consciência das reais forças psicológicas que moldam seu comportamento. Então a motivação, apesar de estar no meio externo, só se manifestará se o indivíduo aceitá-la e liberá-la, pois ela está no interior de cada um”. Mas essa motivação está condicionada ao meio social.

O conceito frustração, de acordo com Maximiano (2004, pag.272) é um impulso poderoso para a ação humana pois são necessidades não atendidas. O autor classifica essa frustração como:

“Fuga ou compensação. Quando não consegue satisfazer a uma necessidade, que se torna cada vez mais intensa, a pessoa fica crescentemente frustrada e ansiosa.... Resignação. A resignação ocorre quando um grupo ou pessoa se deixa abater pela frustração e se entrega ao estado de desânimo ou fatalidade. Agressão. A agressão representa uma forma de ataque físico ou verbal, associada a um sentimento de ira e hostilidade.” Maximiano (2004,pag.272).

Dessa forma é apresentada por Maximiano a teoria dos dois fatores, onde os motivos internos se interagem com os motivos externos presentes na situação do trabalho. Baseada nas pesquisas de Frederick Herzberg, a teoria se divide entre o próprio trabalho e as condições de trabalho. O que foi chamado de fatores intrínsecos (satisfação) e extrínsecos (insatisfação). O que desde o início das sociedades cultas e produtivas, já era relacionado com o tema saúde na forma de motivação.

Ainda dentro da motivação ocupacional diante também do comportamento psicológico de um colaborador, para o autor Robbins (2003), a teoria de necessidades de Maslow evoluiu de acordo com as necessidades de mudanças na administração. Sem o descarte dos conceitos de Maslow, Robbins apresenta outras teorias oriundas deste conceito, mas bem mais modernas no que diz respeito à motivação no trabalho.

A primeira delas está exposta no livro “Administração, Mudança e perspectiva”. Robbins analisa a Teoria ERC – existência, relacionamento e crescimento. Ao contrário das etapas rígidas de Maslow, a teoria ERC não supõe que uma necessidade inferior deve estar suprida ou substancialmente satisfeita para que uma pessoa possa seguir adiante. Pela teoria, as pessoas podem crescer mesmo que as necessidades de relacionamento e de existência não estejam satisfeitas. Seria a frustração-regressão. Daí essa necessidade de ordem inferior cria um círculo vicioso de privação, regressão e gratificação temporária, levando à espera de uma recompensa de ordem inferior como salários e benefícios.

Outro autor que propôs uma nova visão sobre a teoria de motivação, Henry Murray, também é citado por Robbins com a Teoria das Necessidades Manifestas onde as necessidades possuem dois componentes – direção e intensidade. De acordo com as pesquisas de Robbins, Murray teorizou que a maioria das necessidades eram aprendidas, mais que herdadas, e que não eram ativadas por estímulos do ambiente do indivíduo.

Nessa teoria, basicamente o funcionário buscaria as suas necessidades de realização diante as oportunidades oferecidas no ambiente de trabalho. Caso não tenha essa oportunidade, esse desejo ficaria adormecido até que um trabalho desafiador lhe fosse oferecido e ele se sentisse desafiado.

Para Robbins (2003), o que Murray aponta é a quebra da hierarquia rígida. Aí sim, a manifestação de uma necessidade de realização diante de um clima organizacional. A começar pelo planejamento de um modelo integrativo da motivação, onde o colaborador se esforçará se perceber que há uma forte relação entre a organização e a sua própria necessidade pessoal.

Esse tipo de participação dos colaboradores por meio dos incentivos pressupõe em crescimento e sucesso dentro da organização. O que resultou em uma nova política organizacional das empresas, com a criação de equipes abrangentes e de cunho qualitativo em cada área de atuação.

O programa de remuneração variável e pisos salariais também têm uma ressalva por Robbins em sua obra. Mas, entre todos os itens de motivação ocupacional, a formação e identificação de um líder são fundamentais para todo o processo de gestão organizacional com base na motivação do colaborador.

1.4 Práticas Motivacionais e Laborais

Na tentativa de conseguir um desempenho desejado do colaborador, as empresas ou organizações procuram estabelecer as práticas motivacionais, que abrangem desde o elogio até lucros ou propriedade da empresa. Seria, segundo Maximiano, a teoria da expectativa. Nela plina algumas técnicas de liderança e de gestão de pessoas propostas nas páginas de 282 a 286. Os subtítulos indicados:

- Redesenho de cargos;

Técnica para resolver o problema causado por atividades repetitivas, mas especializadas;

- Alargamento de tarefas

Reduzir especialidade de um colaborador, proporcionando um aumento de quantidade de tarefas;

- Rodízios de cargos

Troca de posição de tal forma que todos os colaboradores tenham experiência nas funções pertinentes a repartição.

- Empowerment

Atribuir poderes a alguém ou a uma equipe.

- Programa de incentivos

É a política de reconhecimento por meio de prêmios e incentivos por produtividade.

- Participação nos lucros e resultados

Pela Lei 10.101, a empresa e colaborador podem estabelecer lucros de participação estipulados pelos representantes legais, como os sindicatos.

Mas em tempos modernos foi dada a vazão a novos conceitos de comportamento e motivação profissional. As empresas e organizações sociais, como a administração pública, procuram desesperadamente pela produção contínua de seus colaboradores, sem um gasto significativo de perdas com afastamentos médicos.

Da década de 1990 para cá, além dos chamados coaching de líderes, deram espaço para uma forma bem mais simples e barata para lidar com estresse no dia a dia: as atividades

laborais. O equilíbrio das capacidades físicas e mentais dos colaboradores nas entidades governamentais e privadas está ligado diretamente à produtividade. O que é fato afirmar que a valorização do capital humano é um cenário necessário, desafiador e que quebra paradigmas de cunho financeiro e social.

No estudo de Amanda Souza Oliveira, Daniel Lunez de Oliveira, João Francisco Severo Santos, Marindia Decol, tema “Ginástica Laboral” foi classificada como uma necessidade básica no dia a dia.

“A ginástica laboral consiste em atividades físicas realizadas pelos trabalhadores no próprio local de trabalho, a fim de amenizar as doenças decorrentes das atividades que desempenham. As ginásticas utilizadas pelas empresas são classificadas como: preparatória, praticada antes do expediente de trabalho; compensatórias, praticadas durante o expediente de trabalho; e de relaxamento, praticada após o expediente. O objetivo da ginástica laboral, a que visam as empresas, se resume no melhor padrão de qualidade de vida de seus funcionários, ou seja, saúde em todas os sentidos, seja mental, física ou social.”

De acordo com um estudo feito por Mendes, Ricardo Alves; Leite, Neiva, (Barueri; Manole; 2012. 254 p. ilus) em 1925 na Polônia, Bulgária, Alemanha Oriental, Holanda e Rússia, (Cañete, 1996) foram os locais onde os primeiros exercícios físicos no ambiente de trabalho foram registrados. De algumas atividades ocupacionais, a prática foi aplicada em uma veiculação de um programa da rádio Taissô, envolvendo uma tradicional ginástica rítmica, com exercícios específicos, acompanhados por música própria. A proposta era que esse tipo de atividade acontecesse todas as manhãs, sendo transmitida pela rádio e praticada, não somente nas fábricas ou ambientes de trabalho no início do expediente, mas também nas ruas e residências.

Os autores defendem: *Ginástica Terapêutica*, cujo objetivo é o tratamento de distúrbios, patologias ou alterações posturais com grupos de funcionários avaliados previamente e separados por queixas. Tal modalidade é decorrente de um diagnóstico médico, em razão da objetividade do tratamento. É realizada em um local apropriado e não no local de trabalho. Sua duração pode chegar a 30 minutos.

Ginástica de Manutenção ou Conservação: é um programa de continuidade após obtenção do equilíbrio muscular alcançado pelas técnicas corretivas ou terapêuticas citadas. Pode evoluir para um programa de condicionamento físico aeróbico associado a reforço muscular e alongamentos. Nesse caso, é necessário que a empresa disponha de sala especial para o treinamento, para que o funcionário possa utilizar seus horários de folga com duração de 45 a 90 minutos.

“Os vários estudos revisados apontam os aspectos positivos da prática de exercícios físicos na prevenção de doenças coronárias e outras doenças degenerativas, bem como influências positivas sobre o bem estar psicológico e social dos indivíduos que praticam algum tipo de esporte ou atividade física. A vida moderna tem levado a maioria das pessoas a uma vida sedentária com poucas atividades físicas, o que torna a prática de exercícios necessária para a promoção da saúde. O combate ao sedentarismo é, portanto, um problema de saúde pública e deve ser abordado pelas instituições governamentais de saúde. Por outro lado, a prática de atividades físicas pode e deve ser incentivada a partir do trabalho, uma vez que esse canal atinge um grande número de indivíduos. Apesar da pouca efetividade desses programas, segundo os estudos revisados, eles continuam sendo uma proposta interessante e podem produzir efeitos positivos no combate ao sedentarismo e suas conseqüências”, concluem.

E de fato os estudos que apontam o aspecto positivo das atividades dentro do ambiente de trabalho vêm incentivando inúmeras publicações sobre o tema, não só em revistas acadêmicas, mas em vários meios de comunicação, principalmente na internet. No site “Exercícios físicos”, várias dicas são dadas para os gestores sobre a importância da ginástica laboral nas empresas. Nesse trabalho, as dicas seriam aplicadas entre os servidores públicos no intuito de combater e prevenir patologias como o sedentarismo, estresse, ansiedade e depressão. Melhora também a flexibilidade do indivíduo, força, ritmo, coordenação motora, auto-estima, e até mesmo a resistência. Os profissionais da educação física elaboraram técnicas de relaxamento e de interação entre os colaboradores das empresas tendo como motivação o cuidado da saúde no dia a dia, sem ter que se ausentar por mais de 15 minutos das funções trabalhistas. Seguem algumas dessas dicas publicadas no site “Exercício Físico”:

Ginástica Preparatória

Com o objetivo de alongar e aquecer determinadas partes do corpo, os exercícios de ginástica preparatória devem ser realizados antes do início do trabalho. Os exercícios são recomendados principalmente para quem trabalha ativamente com o corpo, fazendo força ou movimentos repetitivos.

Ginástica Compensatória

A ginástica compensatória deve ser realizada durante o dia de trabalho. É necessário fazer uma pausa de 5 a 15 minutos por dia para compensar os músculos que não são utilizados durante o dia. Principalmente para quem trabalha em áreas administrativas ou com informática.

Ginástica Corretiva

Geralmente os exercícios da ginástica corretiva costumam dar mais ênfase aos músculos do tronco e dos braços para proteger a coluna, trabalhando assim a reeducação de postura e movimentos.

Ginástica Relaxante

Seu principal objetivo é relaxar o funcionário para livrá-lo das tensões acumuladas durante o dia de trabalho. É indicada aos trabalhadores do terceiro turno, como seguranças e enfermeiras que trabalham no período da noite e madrugada.

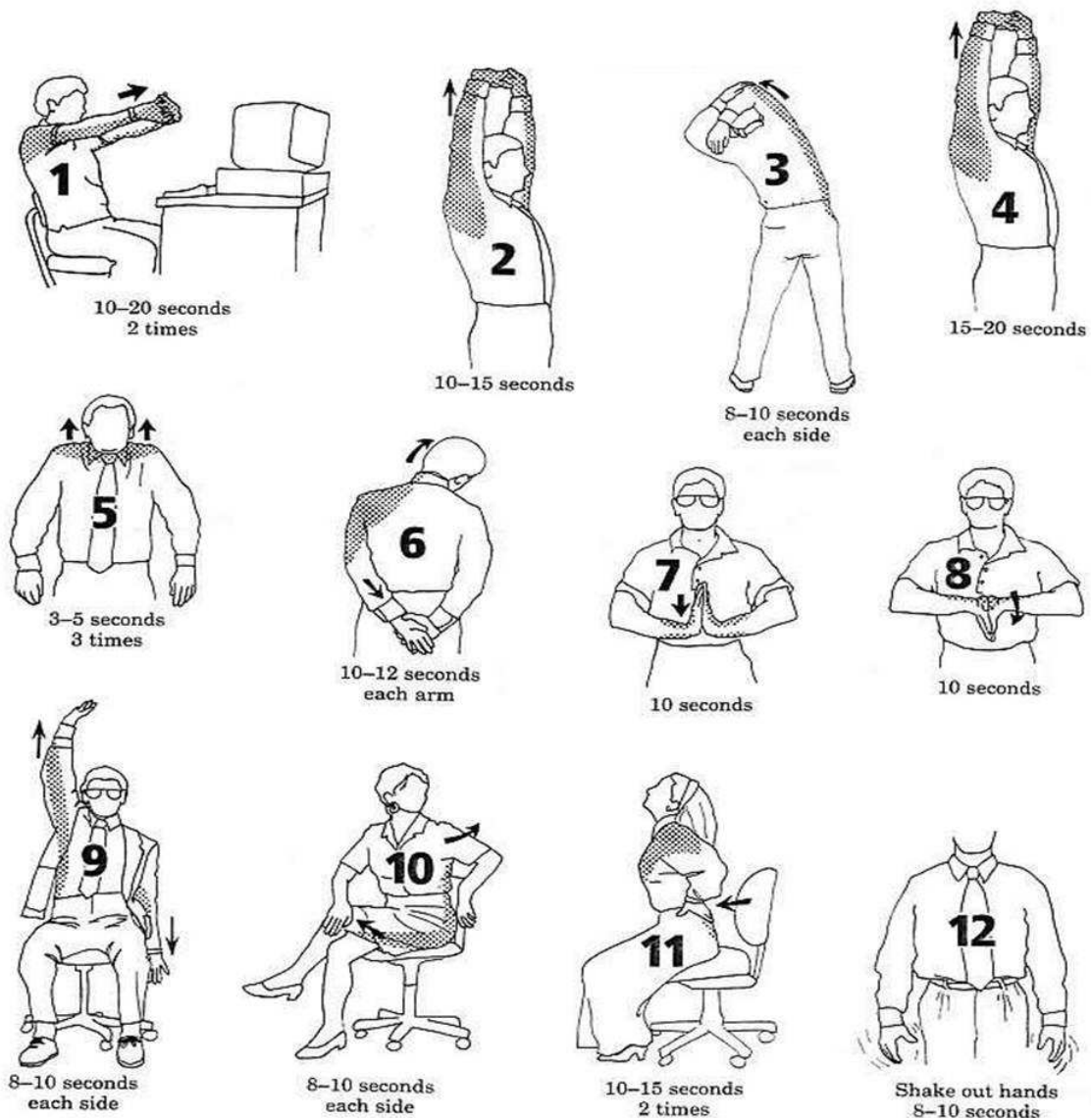


Figura 1.2 Ginástica laboral exercícios

Fonte: Site “Exercícios físicos”

Outra publicação, o Jornal da Tarde do Estado de São Paulo, traz uma reportagem especial sobre a importância da diversão dentro do local de trabalho, citando por exemplo um cineminha na hora do almoço. A reportagem afirma que para algumas empresas, aliar diversão com a produtividade é essencial para manter a motivação dos funcionários em alta. As empresas que optaram em manter os programas conseguiram sentir menos os efeitos da

turbulência mundial. Uma pesquisa da Mercer Consultoria com 200 empresas mostra que o custo com benefícios (de plano de saúde a ações de divertimento) subiu de 18% do gasto com a folha de pagamento mensal, entre os anos de 2007 e 2008, para 22% de 2008 para 2009, o que aponta um maior investimento nessa área mesmo com a crise.

Na parte conclusiva desse processo de produção intelectual, voltaremos nos trechos que dizem respeito ao assunto principal do trabalho de conclusão de curso.

2 - METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente trabalho foi feito por meio de estudo descritivo e qualitativo, excluindo as licenças maternidade, de acompanhamento e de aposentadoria e centrado em doenças de cunho psicológico, como o estresse e a depressão, e por análise descritiva e inferencial dos dados disponibilizados pela GESPRE/SEGPLAN. Também por meio de informações de órgãos governamentais e não governamentais: SEGPLAN (GESPRE), IPASGO, e Secretaria de Estado da Casa Civil.

Isso para o levantamento de informações que dizem respeito às pesquisas sobre a saúde do servidor, as estruturas disponíveis, as garantias legais, e a intenção dos servidores em absorver o projeto proposto de forma participativa e coletiva.

O fornecimento de dados da GESPRE e IPASGO norteia a pesquisa quantitativa e a qualificativa que foi feita junto aos servidores públicos do Estado de Goiás lotados na Secretaria Estadual da Casa Civil, como uma amostra técnica. O questionário foi aplicado em uma enquete on-line via e-mail ou presencial, dependendo da conveniência. A Secretaria da Casa Civil amparou o projeto no que diz respeito à legalidade das ações.

Os dados estatísticos foram tratados por ferramentas no *software* da Microsoft Excel, a partir de dados secundários extraídos de outros bancos de dados construído em uma planilha eletrônica fornecida pela GESPRE e elaborada por meio dos resultados obtidos com os questionários estruturados aplicados no Microsoft Excel, representam uma visão detalhada sobre as principais causas de absenteísmo entre os servidores públicos.

O resultado da presente metodologia de pesquisa é a indicação da Motivação institucional para a eficiência do servidor público do estado por meio do lazer diferenciado.

2.1 – Problematização:

Por que existem tantas frustrações profissionais e licenças médicas no serviço público?

2.2 – Hipótese:

* Sem considerar a aposentadoria e a gestação, o afastamento do trabalho por motivos médicos/psicológicos do servidor público corresponde a mais de 50% dos registros patológicos fornecidos pela Gerência de Folha de Pagamento do Governo de Goiás

* A falta de reconhecimento e espaço profissional, junto com repressão intelectual social, leva ao desinteresse para novos desafios e/ou à depressão;

* A convivência dos servidores públicos fora do ambiente de trabalho é quase rara na 'coletividade';

* O trabalho preventivo realizado frequentemente nos órgãos tem resultado em curto prazo e em ações isoladas ou temporais;

2.3 - Objetivos Gerais

Diagnosticar se com a elaboração e prática de um lazer diferenciado, incluindo a criação de um centro/clubes restrito ao servidor, ocorrerá motivação profissional e uma diminuição dos afastamentos por motivos médicos; fatores investigados previamente e de forma contínua pela Gerência de Saúde e Prevenção da Secretaria de Gestão e Planejamento do Estado de Goiás (GESPRE).

2.4 - Objetivo Específico

- Levar o lazer ao servidor como estratégia de motivação;

- Proporcionar a convivência e o contato pessoal entre os colaboradores, desde o mais baixo cargo até os superiores;

-Criar uma política de importância funcional entre os colaboradores independente da hierarquia;

- Garantir um cenário/ ambiente como a extensão da casa de cada servidor;

- Avaliar a reabertura do Clube dos Servidores Públicos de Goiás localizado na BR 060, saída para o município de Guaporé, Goiânia, Goiás, com a administração direta do clube por OS especificada por concorrência licitatória;

2.5- Implicações Éticas

Considerando que não se propõe analisar individualmente os servidores que colaboraram com o pesquisa por meio de questionários teor, nem tão pouco dados personalizados do servidor que esteve ou está de licença médica, não se torna necessário submissão ao Comitê de Ética em Pesquisa.

3. DISCUSSÃO E RESULTADO

O tema “A motivação institucional para a eficiência saudável do Servidor Público do Estado de Goiás por meio do lazer diferenciado” propicia a elaboração de um espaço e de uma política de lazer exclusivamente para o servidor público. Tese que pode, não só garantir a saúde e o entretenimento desse servidor, mas também garantir a motivação e o incentivo profissional para uma gestão de qualidade, excelência e eficácia dos órgãos públicos.

Desta forma, tende-se a criar medidas preventivas para serem analisadas e colocadas em prática a partir desta avaliação da saúde do servidor e suas condições de trabalho. Uma dessas medidas pode ser a recriação do Clube dos Funcionários Públicos de Goiás, e a utilização da atual estrutura existente na BR 060 saída de Guapó, em Goiânia.

Com base nestas informações, se for o caso, elaborar o projeto de licitação para execução e administração por “OS - Organização Social”, ou Participação Público Privada-PPP, com definição de acordo com a Constituição Federal, em especial o Art. 175, o Art. 37 e Lei 8.666/93.

Diante desta gestão estratégica, o resultado esperado é o envolvimento, desempenho e comprometimento do servidor público com a administração, na prática da qualidade no atendimento ao cidadão-cliente.

A estrutura a ser montada ou terceirizada também será uma extensão da casa do servidor para o local de trabalho e para a confraternização entre os colaboradores, sem ressalva de hierarquia. Linha de pensamento que pode ser verificada no livro “Construindo uma cultura magnética”, capítulo 3 pagina 57, onde o autor Kevin Sheridan cita os dez melhores propulsores do engajamento.

Para o alcance de resultado positivo desse trabalho, é analisada como estudo de caso a pesquisa e investigação feita pela Gerência de Saúde Preventiva do Servidor (GESPRE) do Governo de Goiás.

Baseado nos dados comprovados pela Gerência de Saúde e Prevenção da Secretaria de Gestão e Planejamento do Estado, entre outros; bem como nos estudos das ferramentas de Planejamento Estratégico; observa-se a necessidade de mensurar os resultados alcançados qualitativa e quantitativamente sobre a saúde do servidor público.

Atualmente existem indicadores sobre o afastamento de servidores e despesas referentes às licenças médicas. Mas são dados numéricos sem diagnóstico de prevenção e tratamento de doenças com perfil de absenteísmo nos servidores públicos. Ao contrário do que já é feito em muitos países, principalmente no continente europeu.

No ano de 1975, por exemplo, foi criada na Europa uma organização não governamental voltada especificamente para monitorar, pesquisar, planejar e executar ações voltadas aos trabalhadores europeus. A Fundação Européia para a Melhoria das Condições de Trabalho (Eurofound) hoje é uma das principais entidades no mundo com estatísticas e índices sobre a qualidade de trabalho e de vida das pessoas. Na Eurofound é possível verificarmos resultados de especializações voltadas na área da saúde mental e física do trabalhador em cada um dos países que compõem o bloco. Um trabalho que envolve inúmeros pesquisadores e colaboradores, e que tem entre as metas manter o desenvolvimento social e econômico da Europa tendo como alicerce o trabalhador. Aqui no Brasil, apesar das iniciativas governamentais e não governamentais poucos índices oficiais podem intervir de maneira efetiva na prevenção da qualidade de vida do trabalhador diante dos avanços das doenças laborais e psicológica.

O absenteísmo, entre todas, é uma doença muitas vezes silenciosa no setor público e tem um impacto econômico bastante preocupante; uma vez que gera gastos para o Poder Executivo, prejudicando a população no que diz respeito à aplicação em ações sociais e execução de obras.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera 2,5% como índice aceitável de absenteísmo-doença, dentro do universo público ou privado de servidores pesquisados. Mas em muitas pesquisas foi confirmado que é possível que esta taxa esteja subestimada e fora da realidade atual.

Entre as pesquisas usadas na comparação das taxas indicadas no absenteísmo no Brasil está o estudo do Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva (NESC) de Goiânia, apresentado em uma Tese de Mestrado na Universidade Federal de Goiás (UFG) no ano de 2010. Nesse estudo foi citado como alto índice de diferença a pesquisa feita entre funcionários do serviço civil do Reino Unido, por exemplo, onde os percentuais de absenteísmo foram de 4% e 4,4%, respectivamente, nos anos de 2004 e 2005. (CABINET OFFICE. Analysis of sickness absence in the civil service – 2005.)

Em Goiás o Governo Estadual desenvolve de forma tímida e isolada, entre as repartições, ações laborais e preventivas voltadas para a saúde do funcionário, como campanhas contra hipertensão, sedentarismo, cursos antitabagismo e acompanhamento psicológico. Um exemplo dessa ação é a realização anual da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Palácio Pedro Ludovico Teixeira, antigo Centro Administrativo em Goiânia. O que está estabelecido na Portaria SIT n.º 247, de 12 de julho de 2011. Essa área de atuação vem tentando se tornar uma política permanente para a qualidade, e conseqüentemente, da prestação de serviço ao cidadão. Já que um servidor que esteja bem fisicamente e psicologicamente demonstra o rendimento diretamente ao cliente diante de uma demanda.

Realidade sugerida no pensamento de Juran (1972) que cita: “na administração onde existe a qualidade, ela é constituída dos seguintes conceitos: Planejamento, Controle e Melhoria”.

Para tal eficácia, a Gerência de Saúde e Prevenção da Secretaria de Gestão e Planejamento do Estado de Goiás (GESPRES) desenvolve um estudo contínuo sobre a saúde do servidor público desde o ano de 2010. Esse mapeamento engloba as patologias previstas na CID - Classificação Internacional de Doenças. O resultado desse trabalho, pontuando os anos de 2010, 2012, 2014, levou a um pré-diagnóstico sobre o absenteísmo entre os servidores públicos goianos, considerando que o absenteísmo ou ausentismo é o tempo em que o servidor fica ausente do trabalho.

Pelas últimas estatísticas apresentadas pela GESPRES fica indicado que o absenteísmo causa problemas como o retardamento e perda de ritmo no desenvolvimento do trabalho, descontentamento de serviços não realizados por ausência ou atraso do servidor. Entre as causas de absenteísmo, segundo dados da GESPRES, estão doenças de cunho pessoal ou

familiar. Também podem ser encontradas nas razões: a desmotivação do trabalhador, dificuldades financeiras, alcoolismo, e supervisão falha da chefia ao não identificar previamente a mudança comportamental do colaborador.

O que pode gerar a conclusão de que o absenteísmo é desencadeado por diversos fatores psicológicos tendo como consequência física, como por exemplo, uma forte gripe que deve ser controlada com a vacina antigripal anualmente. Mas nos casos de transtornos mentais e comportamentais são necessárias ações de contingência a curto, médio e longo prazo.

E é por meio dessas ações que o trabalho preventivo junto à saúde do servidor não só evita o afastamento médico, mas também o prejuízo financeiro da administração pública em todos os níveis de trabalho.

Informação que já foi amplamente discutida e divulgada por meio de pesquisas científicas e acadêmicas, tendo como orientação teórica nomes como Jordano Tenório, Eduardo Nishida, Irene L. de Oliveira, Tais Niro, Kariny Grativol, Ana Lúcia de Melo Leão, Elias Rassi, Marília Dalva Turchi, entre outros que realizaram investigação sobre a doença.

E mesmo com esses diferentes estudos, todos indicam que o absenteísmo pode ser mapeado segundo o gênero, a idade, a ocupação, o nível de responsabilidade no regime de trabalho, entre outros fatores. Esse conceito de mapeamento pode ser analisado no trabalho do Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva- NESC- 2010.

3.1 Método de Estudo – GESPRE

A Gerência de Saúde e Prevenção da Secretaria de Gestão e Planejamento do Estado de Goiás utiliza do Salis – Sistema de Acompanhamento a Licença do Servidor para monitorar e registrar os afastamentos por motivos médicos dos colaboradores de todas as secretarias e autarquias.

O quantitativo de servidores dos órgãos aos quais pertencem a Administração Pública de Goiás é informado da seguinte forma:

- Servidores Efetivos;

- Servidores Comissionados;
- Contratos Temporários
- Outros contratos informados;

As informações são comparadas por meio de dados da folha de pagamento dos servidores do Estado. O que define a GESPRE como sendo a responsável pela concessão de licenças de mais de 92% dos servidores informados pela Gerência da Folha de Pagamento.

No trabalho de apuração é verificada a incidência de patologias que justificam o afastamento dos servidores. O objetivo é tomar conhecimento das causas/nosológicas mais incidentes nas solicitações de licenças médicas, visando a diminuição do absenteísmo no Serviço Público do Estado.

A investigação é feita sob análise de grupos patológicos como causa de solicitação de licenças médicas. Os grupos são divididos em:

- Afecção do Período Pré-natal;
- Anomalias Congênitas;
- Causas Externas de Morbidade e Mortalidade;
- Doenças da Pele e do Tecido Celular;
- Afecções Mal Definidas;
- Doenças endócrinas, nutricional e metabólicas;
- Doenças do Sistema Nervoso;
- Neoplasias;
- Doenças de Sangue, Hematopatológicas e Transtornos Imunitários;

- Doenças Infecciosas e Parasitárias;
- Doenças do Olho e Ouvido;
- Doenças do Aparelho Digestivo;
- Doenças do Aparelho Circulatório;
- Gravidez, Parto e Puerpério;
- Lesões;
- Fatores com influência Sobre a Saúde;
- Doenças do Aparelho Osteomuscular e Tecido Conjuntivo;
- Transtornos Mentais e Comportamentais;

Desses grupos, os que mais se destacam como as principais causas de concessão de licenças médicas são os transtornos mentais, as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo e fatores que exercem influência sobre a saúde.

Os demonstrativos de solicitação e concessão de licenças médicas são mensais, de Janeiro a Dezembro de cada ano e descrevem se houve aumento ou redução nos quantitativos de solicitação de licenças médicas em relação ao mês anterior do analisado. No ano de 2010, por exemplo, houve aumento no número de licenças em relação aos meses anteriores, em Fevereiro, Março, Maio, Agosto e Novembro.

A GESPRE também faz o catálogo das licenças por seus tipos e custos de forma tabelada. O quantitativo das licenças concedidas também é feito de acordo com o sexo do servidor. E o que se deve considerar como uma informação finalística, é o fato da GESPRE também totalizar anualmente o número de aposentadorias concedidas e as patologias que as determinaram.

Os gastos financeiros do Estado com as licenças médicas são mensurados por cada órgão, dias de afastamento, média salarial diária de cada servidor (a) licenciado (a), gasto com

servidores por dias não trabalhados sob licença médica, e os cálculos sobre os gastos previstos com as licenças indeferidas.

Esses números representaram para o Governo de Goiás, de acordo com os dados do GESPRE, no ano de 2010, um custo aos cofres públicos de R\$ 47.182.594,92. Mas esse valor era apenas uma previsão calculada em cima de alguns dados previamente levantados em pontos específicos. Mesmo assim, esse dinheiro gasto com as faltas ao serviço em função de licenças médicas, daria para construir dois Hospitais de Urgências completos, como os que já estão disponíveis, entre eles o HUGO de Goiânia.

Os números reais sobre os gastos do Governo de Goiás com as licenças médicas concedidas nos anos de 2010, 2012 e 2014, não foram divulgados a tempo da conclusão desta monografia porque os dados oficiais ainda seriam apresentados ao senhor governador de Goiás, Marconi Perillo.

3.2. Análise de Dados do GESPRE Geral

Para fazer uma comparação completa dos dados fornecidos pela GESPRE, é necessário visualizar a grandeza dos números detectados nos anos de 2010, 2012 e 2014. O total geral de faltas por motivos de saúde é alarmante, tendo como referência somente a relação dos dias não trabalhados.

Como afirmado, são dados gerais da GESPRE, incluindo aí as licenças maternidade e outros procedimentos que não dizem respeito ao comportamento ou motivação profissional.

No ano de 2010 foram 482.607 dias no total geral de licenças médicas concedidas e pagas pelo Governo de Goiás.

No ano de 2012 foram 722.779 dias no total geral de licenças médicas concedidas e pagas pelo Governo de Goiás.

No ano de 2014 foram 675.022 dias no total geral de licenças médicas concedidas e pagas pelo Governo de Goiás.

**Quadro 3.1 - 2010 SERVIDOR (LICENÇA -dia- MÉDICA) ÓRGÃO DE LOTAÇÃO
(COD/NOME)**

90	301 - GOVERNADORIA DO ESTADO
305	302 - POLÍCIA MILITAR
2.860	304 - PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DE GOIÁS – PGE
582	308 - SECRETARIA DO PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO
319.008	309 - SECRETARIA DA EDUCAÇÃO
19.302	312 - DIRETORIA GERAL DA POLÍCIA CIVIL
350	313 - SECRETARIA DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO
385	314 - SECRETARIA DE INDÚSTRIA E COMÉRCIO
67.721	315 - SECRETARIA DA SAÚDE
38	321 – VICE- GOVERNADORIA DO ESTADO
36	323 - GABINETE CIVIL DA GOVERNADORIA DO ESTADO
9.309	324 - SECRETARIA DE CIDADANIA
10.316	333 - SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
928	337 - SECRETARIA DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS HÍDRICOS
2.012	339 - SECRETARIA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
285	345 - SECRETARIA DE INFRA-ESTRUTURA
1.735	352 - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – FUEG
21.008	353 - SECRETARIA DA FAZENDA
172	401 - EMPRESA ESTADUAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS DE GOIÁS
5.890	402 - INSTITUTO DE PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE GOIÁS
450	414 - JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE GOIÁS – JUCEG
6.841	418 - DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DE GOIÁS – DETRAN
594	446 - AGÊNCIA GOIANA DE CULTURA PEDRO LUDOVICO TEIXEIRA
20	447 - AGENCIA GOIANA DE TURISMO – AGETUR
945	448 - AGÊNCIA GOIANA DE COMUNICAÇÃO
140	449 - AGÊNCIA GOIANA DE REGULAÇÃO, CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS
180	454 - AGÊNCIA GOIANA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
2.442	496 - AGÊNCIA GOIANA DE TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS
167	576 - GOIAS PREVIDENCIA-GOIASPREV
100	658 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIAS
1.345	670 - SECRETARIA-GERAL DA GESTÃO
210	671 - SECRETARIA DAS CIDADES
1.590	673 - AGÊNCIA GOIANA DE ESPORTE E LAZER
3.770	678 - AGENCIA GOIANA DE DEFESA AGROPECUÁRIA – AGRODEFESA
697	683 - FUNDO ESPECIAL DE SAUDE
58	684 - FUNDACAO DE AMPARO E PESQUISA
495	686 - SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA MULHERES E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
360	693 - SECRETARIA DA SAUDE – CONVENIOS
482.607	Total Geral

Fonte: GESPRE

**Quadro 3.2 - 2012 SERVIDOR (LICENÇA –dia- MÉDICA) ÓRGÃO DE LOTAÇÃO
(COD/NOME)**

511	301 – GOVERNADORIA
780	302 - POLÍCIA MILITAR
2.488	304 - PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
10.309	308 - SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO E PLANEJAMENTO
447.154	309 - SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
25416	312 - DIRETORIA GERAL DA POLÍCIA CIVIL
505	313 - SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E IRRIGAÇÃO
1.327	314 - SECRETARIA DE INDÚSTRIA E COMÉRCIO
122.167	315 - SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
30	321 - VICE-GOVERNADORIA
15790	324 - SECRETARIA DE CIDADANIA E TRABALHO
201	326 - GABINETE MILITAR
10.149	333 - SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
1.948	337 - SECRETARIA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS HÍDRICOS
3.608	339 - SECRETARIA DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA
498	345 - SECRETARIA DE ESTADO DE INFRA-ESTRUTURA
9.857	352 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
17.771	353 - SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA
8.501	402 - INSTITUTO DE ASSISTÊNCIA DOS SERVIDORES DO ESTADO DE GOIÁS
722	414 - JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE GOIÁS – JUCEG
10.832	418 - DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DE GOIÁS – DETRAN
998	446 - SECRETARIA DE ESTADO DA CULTURA
173	447 - GOIÁS TURISMO - AGÊNCIA GOIANA DE TURISMO
3.017	448 - AGÊNCIA GOIANA DE COMUNICAÇÃO
485	449 - AGÊNCIA GOIANA DE REGULAÇÃO, CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS
221	454 - AGÊNCIA GOIANA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
1.850	496 - AGÊNCIA GOIANA DE TRANSPORTES E OBRAS PÚBLICAS
1.410	575 - GOIAS PREVIDENCIA-GOIASPREV-ATIVOS
78	647 - DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS
450	648 - AGÊNCIA GOIANA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA, EXTENSÃO RURAL E PESQUISA AGROPECUÁRIA
5.820	649 - AGÊNCIA GOIANA DO SISTEMA DE EXECUÇÃO PENAL – AGESEP
58	658 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIAS
90	659 - SECRETARIA DE ESTADO DE DESENVOLVIMENTO DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA
1122	660 - CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO

2.714	666 - SECRETARIA DE ESTADO DA CASA CIVIL
118	671 - SECRETARIA DE ESTADO DAS CIDADES
150	672 - SECRETARIA DE ESTADO DE ARTICULAÇÃO INSTITUCIONAL
1.915	673 - AGÊNCIA GOIANA DE ESPORTE E LAZER
10.138	678 - AGENCIA GOIANA DE DEFESA AGROPECUÁRIA – AGRODEFESA
45	684 - FUNDAÇÃO DE AMPARO A PESQUISA DO ESTADO DE GOIÁS
180	685 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIAS
161	686 - SECRETARIA DE ESTADO DE POLÍTICAS PARA MULHERES E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
25	693 - SECRETARIA DA SAUDE – CONVENIOS
722.779	Total Geral

Fonte: GESPRE

Quadro 3.3 – 2014 SERVIDOR (LICENÇA –dia- MÉDICA) ÓRGÃO DE LOTAÇÃO (COD/NOME)

90	301 – GOVERNADORIA
328	302 - POLÍCIA MILITAR
2.880	304 - PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO
17.180	308 - SECRETARIA DE ESTADO DE GESTÃO E PLANEJAMENTO
395.416	309 - SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
26932	312 - POLICIA CIVIL
1554	313 - SECRETARIA DE ESTADO DE AGRICULTURA, PECUÁRIA E IRRIGAÇÃO
798	314 - SECRETARIA DE ESTADO DE INDUSTRIA E COMERCIO
111.402	315 - SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
116	321 - VICE-GOVERNADORIA
17.465	324 - SECRETARIA DE ESTADO DE CIDADANIA E TRABALHO
288	326 - GABINETE MILITAR
7.007	333 - SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANCA PUBLICA
2.414	337 - SECRETARIA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E DOS RECURSOS HÍDRICOS
3.169	339 - SECRETARIA DE ESTADO DE CIÊNCIA TECNOLOGIA E INOVAÇÃO
8.169	352 - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
17.167	353 - SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA
9.319	402 - INSTITUTO DE ASSISTENCIA DOS SERVIDORES PUBLICOS DO ESTADO DE GOIAS
1.548	414 - JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE GOIÁS – JUCEG
11.279	418 - DEPARTAMENTO ESTADUAL DE TRÂNSITO DE GOIÁS – DETRAN
108	431 - EMPRESA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL DO ESTADO DE GOIÁS - EMATER-GO
2130	446 - SECRETARIA DE ESTADO DA CULTURA
315	447 - GOIÁS TURISMO - AGÊNCIA GOIANA DE TURISMO
2.028	448 - AGÊNCIA GOIANA DE COMUNICAÇÃO

565	449 - AGÊNCIA GOIANA DE REGULAÇÃO, CONTROLE E FISCALIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS
291	452 - EMPRESA DE TRANSPORTE URBANO DO ESTADO DE GOIÁS S. A . – TRANSURB
111	454 - AGÊNCIA GOIANA DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL
2756	496 - AGÊNCIA GOIANA DE TRANSPORTES E OBRAS
294	575 - GOIÁS PREVIDÊNCIA – GOIASPREV
327	576 - FUNDO DE PREVIDENCIA ESTADUAL
822	647 - DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE GOIÁS
463	648 - AGÊNCIA GOIANA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA, EXTENSÃO RURAL E PESQUISA AGROPECUÁRIA
10.854	649 - SECRETARIA DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA E JUSTIÇA
1.983	660 - CONTROLADORIA-GERAL DO ESTADO
1.070	664 - SECRETARIA DE ESTADO DE INFRAESTRUTURA, CIDADES E ASSUNTOS METROPOLITANOS
881	666 - SECRETARIA DE ESTADO DA CASA CIVIL
145	672 - SECRETARIA DE ESTADO DE GOVERNO
1209	673 - AGÊNCIA GOIANA DE ESPORTE E LAZER
14.154	678 - AGENCIA GOIANA DE DEFESA AGROPECUÁRIA – AGRODEFESA
394	686 - SECRETARIA DE ESTADO DE POLÍTICAS PARA MULHERES E PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL
675.022	TOTAL GERAL

Fonte: GESPRE

3.2.1 Doenças psicomotoras

A magnitude dos grupos patológicos como causa de solicitação de licenças médicas recebe um destaque especial nos quesitos relacionados ao absenteísmo. No ano de 2010, os fatores com influência à saúde (z) , como o alcoolismo, representavam 861 servidores com 963 licenças autorizadas e 50.748 dias de afastamento.

Os transtornos mentais e comportamentais representaram (f) 1.024 pedidos individuais de servidores com 1.889 licenças concedidas e 77.093 de dias de afastamento.

As doenças do sistema nervoso (g) representaram os pedidos de 221 servidores, com 906 licenças concedidas e 13.373 dias de afastamento. As doenças do sistema respiratório (j) atingiram 230 servidores com 268 licenças concedidas representando 5679 dias de faltas no trabalho.

Doenças do sistema digestivo (k), 557 colaboradores, com 613 licenças concedidas, o que gerou 15291 dias de afastamento. Doenças do aparelho circulatório tiveram 720 pedidos de servidores, com 906 licenças concedidas e 33473 dias de afastamento. Totalizando, somente nessas patologias, 195.657 dias perdidos de trabalho na administração pública motivados por doença causada por forte influência do estado psicológico incluindo o absenteísmo. Veja gráfico quantitativo de 2010.

Quadro 3.4 – Ano 2010

CID (Letra)	Licença Qtde CPFs)	Licença (Qtde Concedidas)	Licença (Qtde dias em Gozo)
F	1.024	1.889	77093
G	221	316	13373
I	740	906	33473
J	230	268	5679
K	557	613	15291
Z	861	963	50748
Total Geral	3.633	4.955	195657

Fonte: GESPRE

No ano de 2012, os fatores com influência a saúde (z), como o alcoolismo, representavam 807 servidores com 2091 licenças autorizadas e 101.059 dias de afastamento.

Os transtornos mentais e comportamentais (f) representaram 1.758 pedidos individuais de servidores com 3.587 licenças concedidas e 147.332 de dias de afastamento. As doenças do sistema nervoso (g) representaram os pedidos de 319 servidores, com 479 licenças concedidas e 20.532 dias de afastamento.

As doenças do sistema respiratório (j) atingiram 230 servidores com 268 licenças concedidas, representando 5.679 dias de faltas no trabalho. Doenças do aparelho digestivo (k), 718 colaboradores, com 953 licenças concedidas, o que gerou 21811 dias de afastamento.

Doenças do aparelho circulatório (i) tiveram 899 pedidos de servidores com 9127 licenças concedidas e 45.506 dias de afastamento. Totalizando 195.657 dias perdidos de trabalho na administração pública motivados somente por doença causada por forte influência do estado psicológico, incluindo o absenteísmo. Veja gráfico quantitativo de 2012.

Quadro 3.5 – Ano 2012

CID	(Letra) Licença (Qtde CPFs)	Licença (Qtde Concedidas)	Licença (Qtde dias em Gozo)
F	1.758	3.587	147332
G	319	479	20532
I	989	1.279	45506
J	319	355	7059
K	871	953	21811
Z	1.808	2.091	101059
Total Geral	6.064	8.744	343299

Fonte: GESPRE

No ano de 2014, os fatores com influência a saúde (z), como o alcoolismo, representavam 717 servidores com 1967 licenças autorizadas e 74.525 dias de afastamento.

Os transtornos mentais e comportamentais (f) representaram 944 pedidos individuais de servidores com 4.127 licenças concedidas e 40.027 de dias de afastamento. As doenças do sistema nervoso (g) representaram os pedidos de 300 servidores, com 442 licenças concedidas e 17.692 dias de afastamento.

As doenças do sistema respiratório (j) atingiram 230 servidores com 268 licenças concedidas representando 5.679 dias de faltas no trabalho. As doenças do sistema digestivo (k), 718 colaboradores, com 953 licenças concedidas, o que gerou 21811 dias de afastamento.

Doenças do aparelho circulatório (i) tiveram 371 pedidos de servidores com 998 licenças concedidas e 3.6343 dias de afastamento. Totalizando 294.848 dias perdidos de trabalho na administração pública motivados somente por doença causada por forte influência do estado psicológico incluindo o absenteísmo. Veja gráfico quantitativo de 2014.

Quadro 3.6 – Ano 2014

CID (Letra)	Licença (Qtde CPFs)	Licença (Qtde Concedidas)	Licença (Qtde dias em Gozo)
F	1.944	4.127	140027
G	300	442	17692
I	731	998	36343
J	341	393	7664
K	752	829	18597
Z	1.717	1.967	74525
Total Geral	5.785	8.756	294848

Fonte: GESPRE

Todas essas enfermidades, segundo a fundamentação teórica apresentada nessa monografia, têm ligação com o ambiente de trabalho, com influência da estrutura física ou cenário emocional que levam ao estresse e outras consequências.

Mesmo assim, não são classificadas diretamente como moléstia profissional ou acidente de trabalho. Esses quesitos representam apenas um percentual abaixo de 1,5% de todo o universo de licenças concedidas anualmente. Muitas das vezes esses diagnósticos não são detectados devido ao próprio comportamento do servidor, que pede a licença para tratamento de saúde pessoal ou para a pessoa da família, sem levar em consideração o estado psicológico em si no que diz respeito a alguma dificuldade momentâneo na vida pessoal no dia a dia.

Para uma identificação de fatores que possam levar a um diagnóstico mais próximo da realidade de cenário do clima organizacional da Administração do Governo do Estado de Goiás, foi investigada a conduta e/ou comportamento pessoal e/ou profissional entre alguns colaboradores voluntários de áreas específicas, de altíssima responsabilidade jurídica para o governo.

3.2.2 Cenário específico de doenças psicomotoras (Secretaria da Casa Civil)

No ano de 2010, de acordo com dados prévios fornecidos pela GESPRE, no então Gabinete Civil, que posteriormente passou a ser Secretaria Estadual da Casa Civil, em um universo de 96 servidores, foi concedida a licença médica para 2 colaboradores, resultando em

75 dias de afastamento do trabalho. Na época, isso representava 2,1% do total de trabalhadores lotados no Gabinete. O custo levantado para esse período de ausência pago pelo Governo foi de R\$ 10.911,50.

Do Gabinete da Casa Civil para a Secretaria Estadual da Casa Civil, a alteração das estatísticas da GESPRE foi inevitável. Especificamente sobre as patologias psicomotoras, os números tiveram um aumento considerável. Mas mesmo assim, a Secretaria Estadual da Casa Civil é um das organizações com menos índice de licença médica com possibilidade de influência de fatores estressantes. Veja o quadro:

Quadro 3.7 – Ano 2012

CID (Letra)	Licença (Qtde CPFs)	Licença (Qtde Concedidas)	Licença (Qtde dias em Gozo)
F	5	9	405
G	1	1	60
I	4	8	470
K	8	9	145
Z	2	2	40
Total Geral	20	29	1120

Fonte: GESPRE

No ano de 2012, os fatores com influência à saúde (z), como o alcoolismo, representavam 2 servidores com 2 licenças autorizadas e 40 dias de afastamento.

Os transtornos mentais e comportamentais (f) representaram 5 pedidos individuais de servidores com 9 licenças concedidas e 405 de dias de afastamento. As doenças do sistema nervoso (g) representaram os pedidos de 1 servidor, com 1 licença concedida e 60 dias de afastamento.

As doenças do sistema digestivo (k), 8 colaboradores com 9 licenças concedidas, o que gerou 145 dias de afastamento.

Doenças do aparelho circulatório (i) tiveram 4 pedidos de servidores com 8 licenças concedidas e 460 dias de afastamento. Totalizando **1.120** dias perdidos de trabalho na administração pública.

No ano de 2014, a quantidade de afastamento por motivo médico e/ou psicológico na Secretaria da Casa Civil, foi reduzido em mais de 50%, como mostra o quadro.

Quadro 3.8 – Ano 2014

CID (Letra)	Licença (Qtde CPFs)	Licença (Qtde Concedidas)	Licença (Qtde dias em Gozo)
F	6	6	145
G	1	2	15
I	5	5	120
K	3	3	45
Z	7	8	117
Total Geral	22	24	442

Fonte: GESPRE

Os fatores com influência a saúde(z) , como o alcoolismo, representavam 7 servidores com 8 licenças autorizadas e 117 dias de afastamento.

Os transtornos mentais e comportamentais (f) representaram 6 pedidos individuais de servidores com 6 licenças concedidas e 145 de dias de afastamento. As doenças do sistema nervoso (g) representaram os pedidos de 1 servidor, com 2 licenças concedidas e 45 dias de afastamento.

As doenças do sistema digestivo (k) atingiram 3 colaboradores, com 3 licenças concedidas, o que gerou 45 dias de afastamento.

Doenças do aparelho circulatório (i) tiveram 5 pedidos de servidores com 5 licenças concedidas e 120 dias de afastamento. Totalizando 442 dias perdidos de trabalho na administração pública.

No ano de 2014, a quantidade de afastamento por motivo médico e/ou psicológico na Secretaria da Casa Civil foi reduzido em mais de 50%, como mostra o quadro

3.3 - Método de estudo - QHOQOL/ TQWL 42 / QWLQ

O ambiente escolhido para a aplicação da pesquisa estruturada foi a Secretaria de Estado da Casa Civil de Goiás, localizada no Palácio Pedro Ludovico Teixeira, antigo Centro Administrativo, situado no Centro de Goiânia, capital do Estado.

Dos três questionários enviados para 25 colaboradores específicos, lotados em repartições, das alas Leste-Oeste do 8º andar do PPLT, 15 foram respondidos. Cada questionário possuía individualmente 20, 26 e 42 itens. Com base nessa coleta inicia-se consequentemente a conclusão da análise descritiva.

Dos quinze colaboradores voluntários, nove (9) são do sexo feminino e seis (6) do sexo masculino e com idade média de 37.5 anos.

A aplicação dos questionários na Secretaria Estadual da Casa civil se deu pelo fato da complexidade de trabalho e pela secretaria ser umas das menos prejudicadas com a licença médica na administração pública.

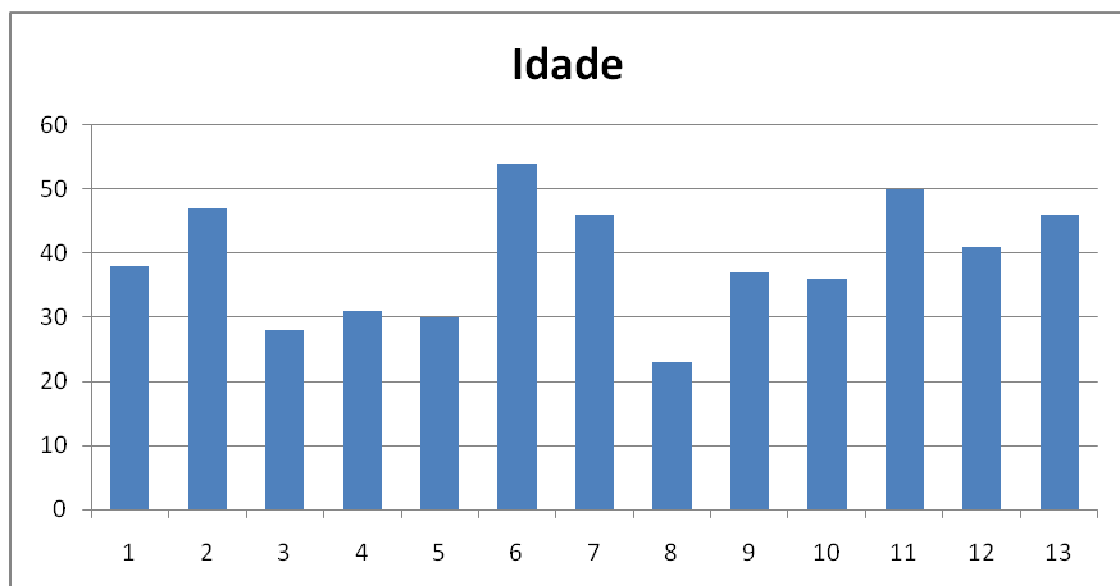


Figura 3.9 - Análise de idade dos voluntários

Fonte: Própria

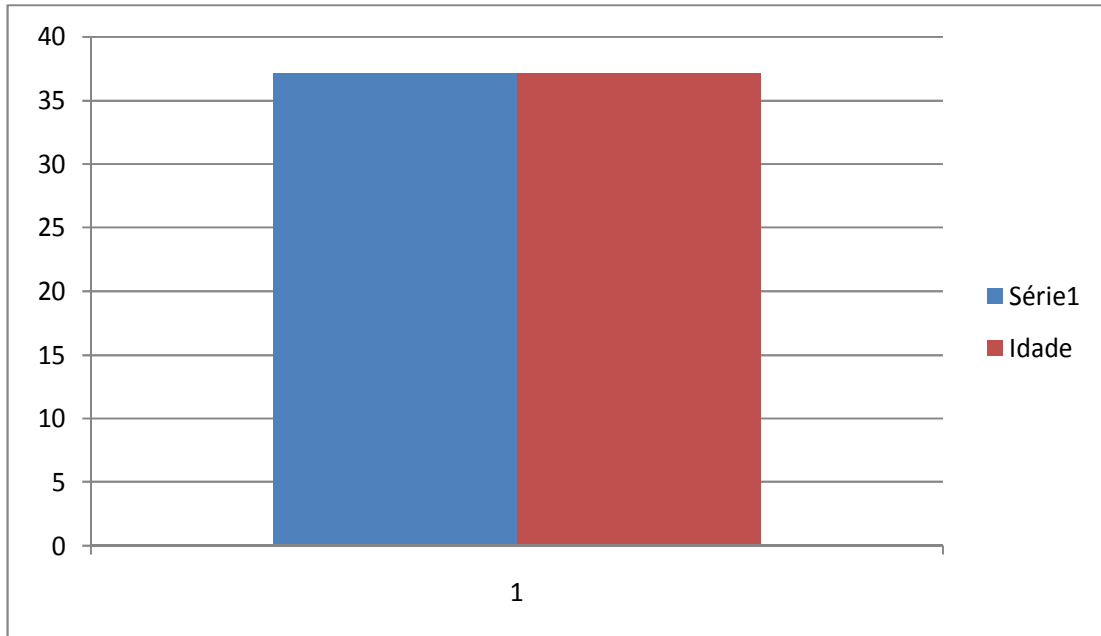


Figura 3.10- Análise de idade dos voluntários

Fonte: Própria

A média de meses que esses colaboradores prestam serviço como funcionários públicos do Estado de Goiás é de 76,204449 (mais de 6 anos), de acordo com o resultado do desvio médio, e de 100,9032 meses (mais de 8 anos), de acordo com o desvio padrão do tempo de serviço dos colaboradores.

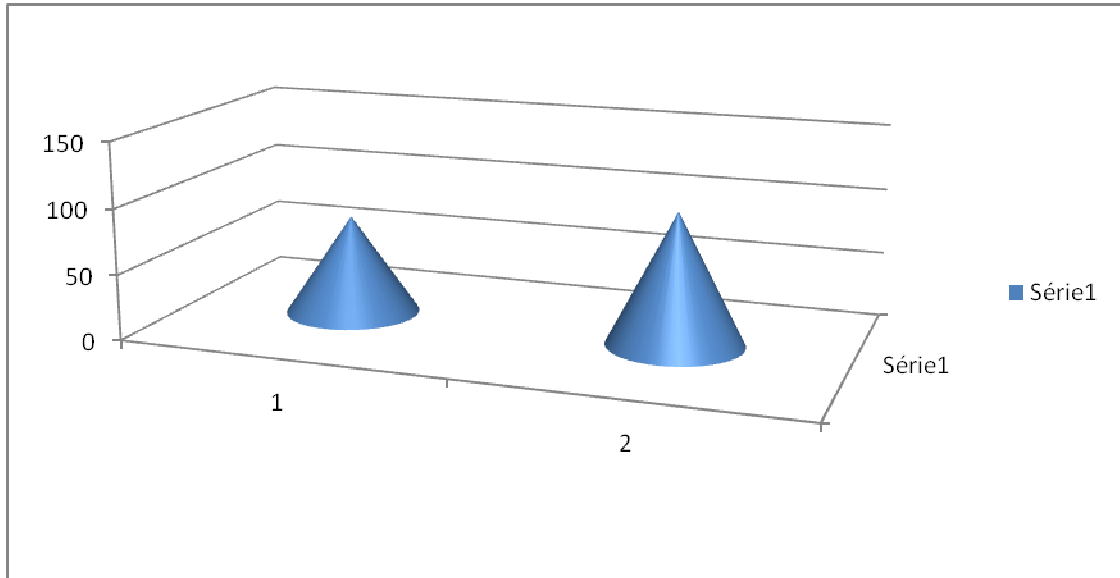


Figura 3.11- Desvio Médio e Padrão

Fonte: Própria

Nos três questionários aplicados, os colaboradores respondiam cada item utilizando a numeração de 1 a 5, sendo um considerado nada, muito ruim, muito insatisfeito, e 5 como completamente realizado e satisfeito. Dois questionários foram para traçar a qualidade de vida e satisfação do colaborador no ambiente de trabalho, e um específico sobre a saúde mental dos colaboradores tendo como cenários externos o meio ambiente onde vivem e/ou convivem socialmente, incluindo o ambiente de trabalho.

3.3.1 – INDICADORES E ANÁLISES DE DADOS

PESQUISA QWLQ

QUESTÃO 1

Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?

Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
0	3	5	6	1
0,00%	20,00%	33,33%	40,00%	6,67%

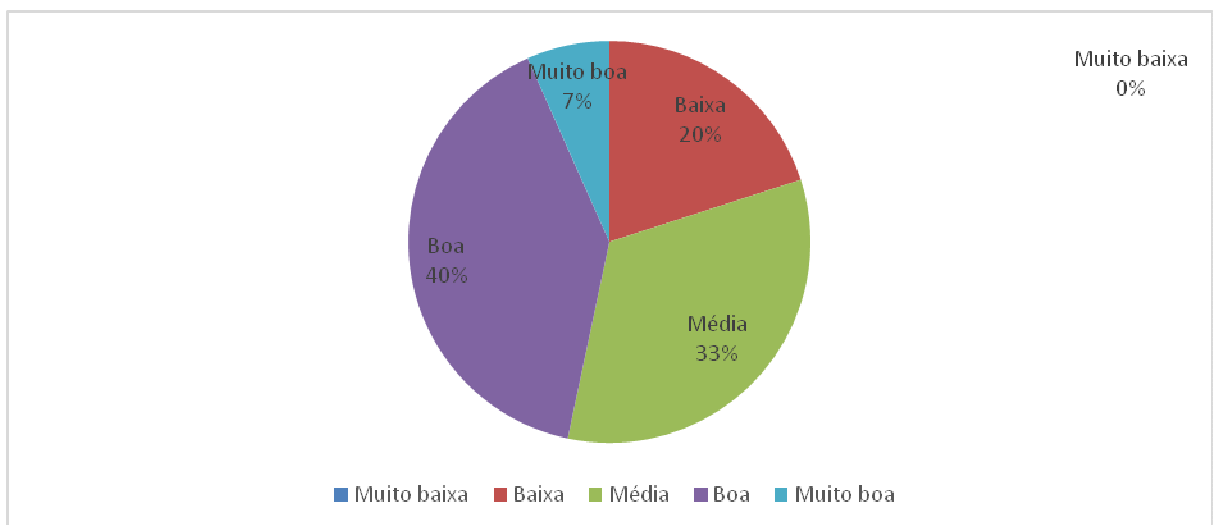


Figura 3.12

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,333) das respostas em relação à liberdade para criar ficou entre a baixa, média e boa, tendendo para a boa, ou seja, os servidores da presente amostra da Secretaria da Casa Civil estão considerando a disposição para criar, mas há pouco espaço. Em resumo, esta questão não altera a rotina de trabalho. O processo de criação é exceção.

QUESTÃO 2

Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?

Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
0	2	6	6	1
0,00%	13,33%	40,00%	40,00%	6,67%

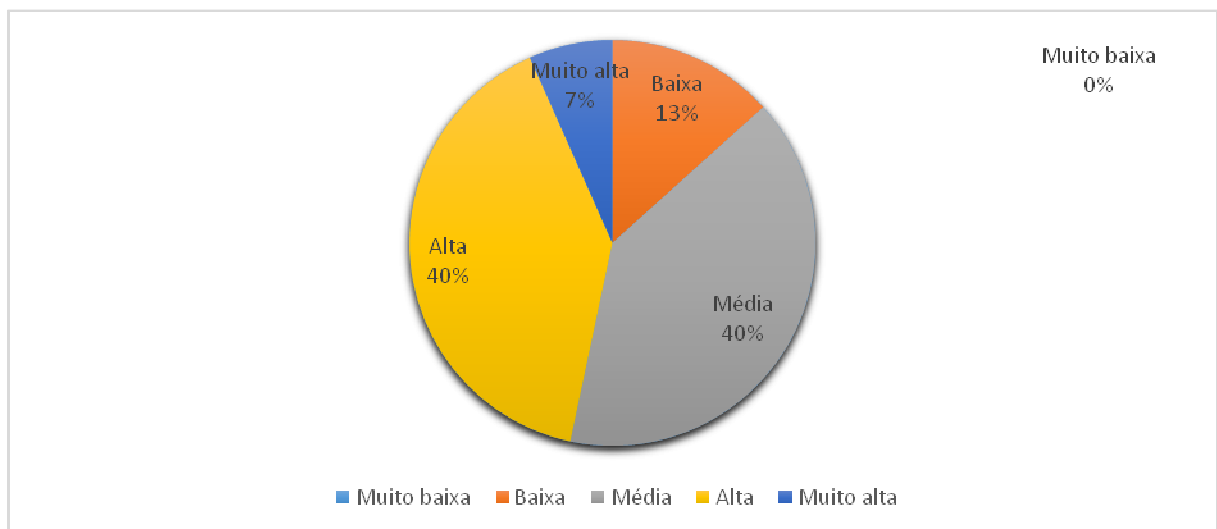


Figura 3.13

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4) das respostas em relação à motivação ficou entre a média e alta, tendendo para a média, ou seja, os servidores da presente amostra da Secretaria da Casa Civil estão motivados no trabalho.

QUESTÃO 3

Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?

Muito baixa	Baixa	Média	Boa	Muito boa
2	2	8	3	0
13,33%	13,33%	53,33%	20,00%	0,00%

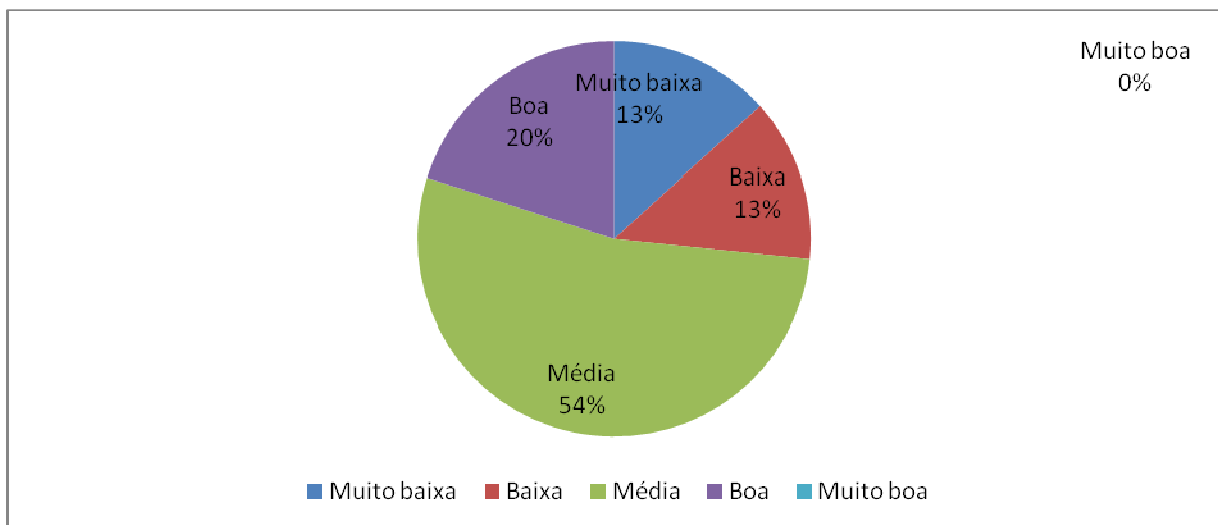


Figura 3.14

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,8) das respostas em relação à igualdade de tratamento ficou entre baixa e média, tendendo para a média, ou seja, os servidores da presente mostra estão divididos entre os valorizados e os menos valorizados, declarando que estão medianamente divididos por grupos.

QUESTÃO 4

Em que medida você avalia o seu sono?

Muito ruim	Ruim	Média	Bom	Muito bom
1	3	7	3	1
6,67%	20,00%	46,67%	20,00%	6,67%

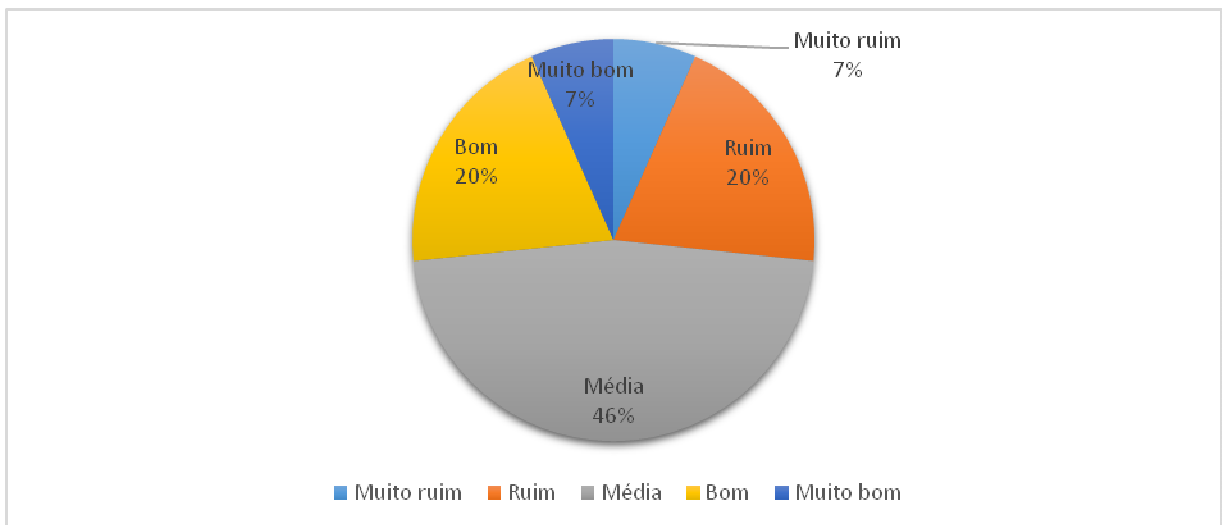


Figura 3.15

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3) das respostas em relação ao sono ficou entre em média com tendência tanto para ruim e bom, com 26,67% de índice para cada lado. Ou seja, para os servidores, no índice geral de resposta, estão tendo um sono regular no dia a dia, declarando que a maioria está medianamente dormindo mal.

QUESTÃO 5

Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?

Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
0	0	9	5	1
0,00%	0,00%	60,00%	33,33%	6,67%

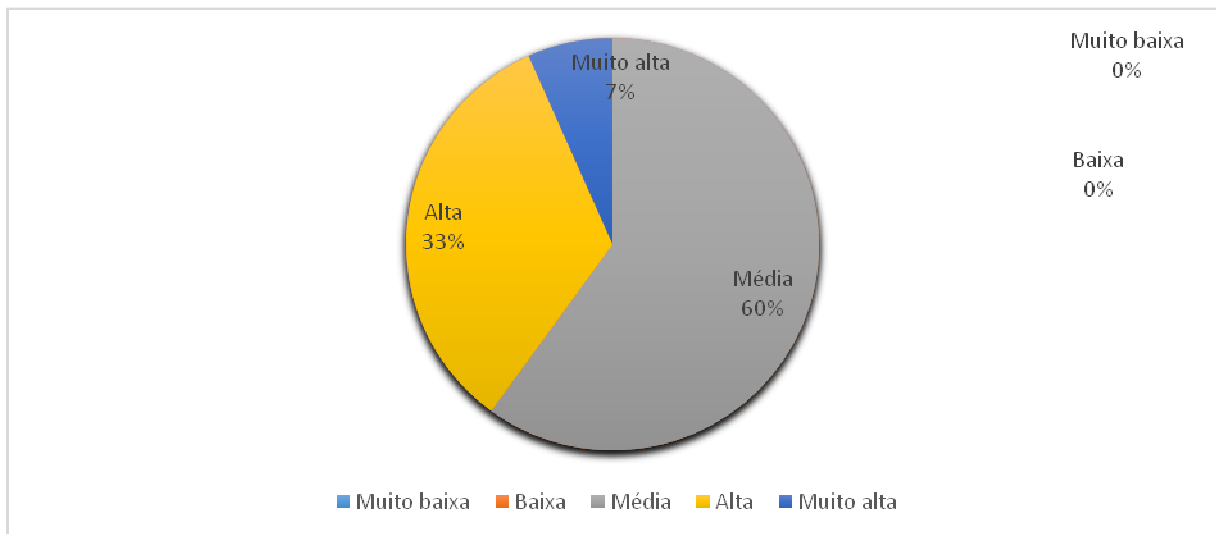


Figura 3.16

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas em relação à liberdade de expressão, ficou entre média e alta, tendendo para a alta, ou seja, a maioria dos servidores da Casa Civil, estão satisfeitos com a liberdade de expressão no seu trabalho. A maioria dos servidores declarou na pesquisa que estão medianamente satisfeitos. Essa questão não aflige os colaboradores.

QUESTÃO 6

Você se sente realizado com o trabalho que faz?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	4	1	9	1
0,00%	26,67%	6,67%	60,00%	6,67%

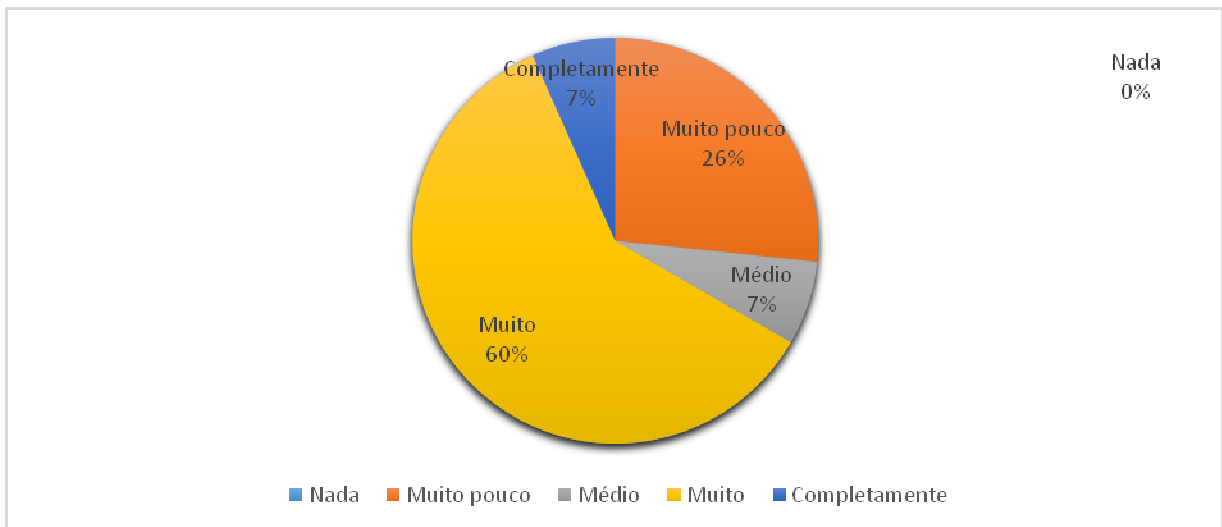


Figura 3.17

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas em relação à realização no trabalho ficou entre médio e muito, com prevalência do muito. A maioria dos servidores da Casa Civil, está satisfeito com o seu trabalho. O que pode ser afirmado que o nível de profissionalismo é alto e qualificado.

QUESTÃO 7

Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?

Muito pouco	Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	1	8	3	2
6,67%	6,67%	53,33%	20,00%	13,33%

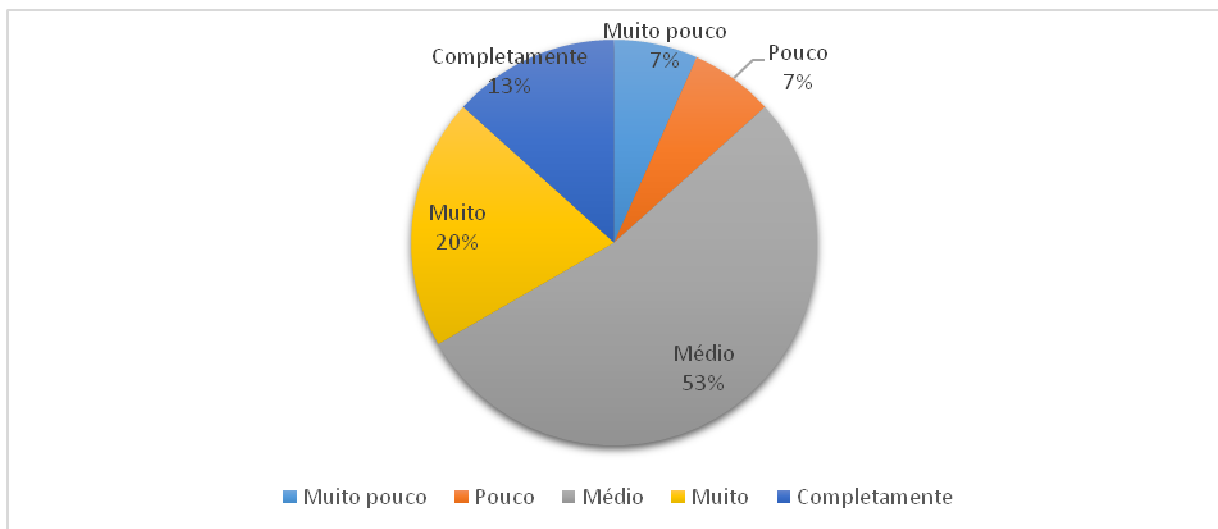


Figura 3.18

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação ao orgulho da organização na qual trabalha, ficou entre médio e pouco, com tendência ao médio. A maioria dos servidores da Casa Civil tem orgulho da organização onde trabalha. O que pode ser afirmado que o nível de satisfação é alto.

QUESTÃO 8

Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	7	2	6	0
0,00%	46,67%	13,33%	40,00%	0,00%

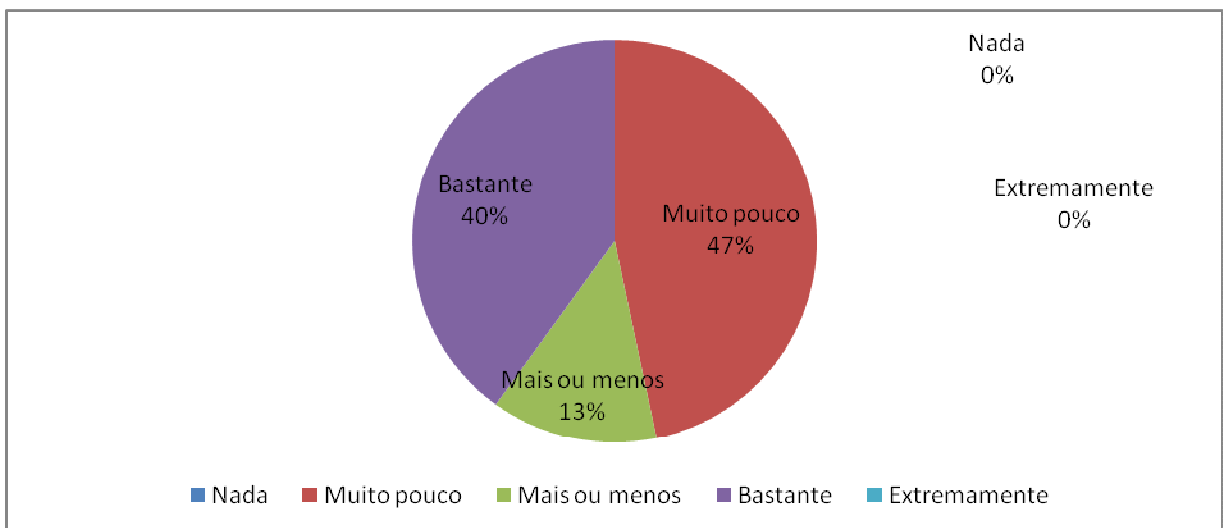


Figura 3.19

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,9333) das respostas em relação ao fato do sono prejudicar o trabalho ficou entre muito pouco e mais ou menos, com tendência ao muito pouco. O que pode ser afirmado que o sono influencia de qualquer forma o colaborador no ambiente de trabalho, levando em conta o percentual bastante fora da média ponderada.

QUESTÃO 9

Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?

Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
0	0	3	7	5
0,00%	0,00%	20,00%	46,67%	33,33%

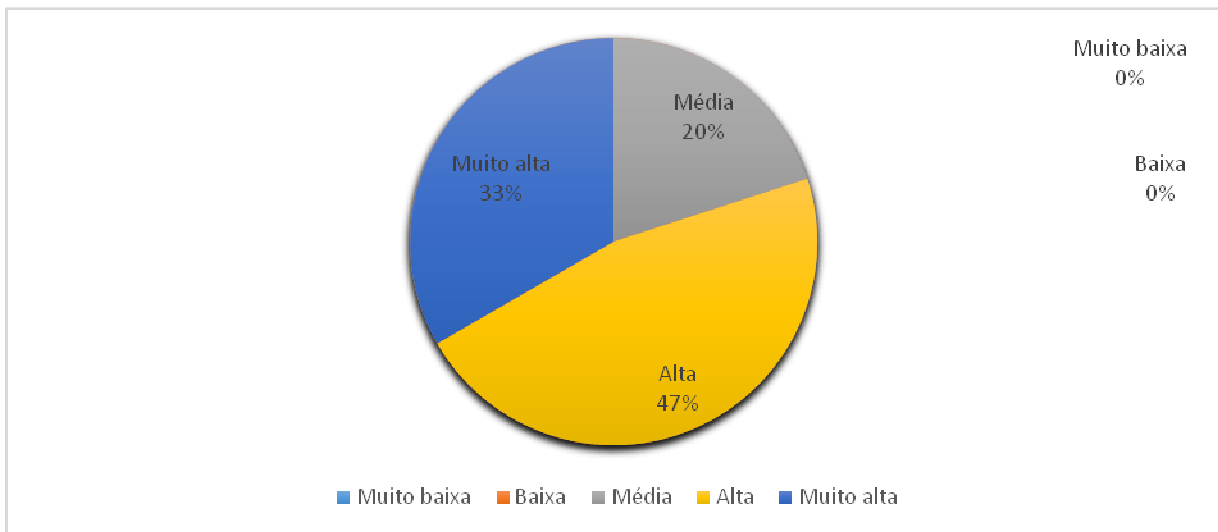


Figura 3.20

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4,1333) das respostas em relação ao orgulho da profissão ficou entre média e alta, tendendo para alta. O que pode ser afirmado que o orgulho da profissão é uma característica comum entre os colaboradores da Secretaria da Casa Civil de Goiás, o que influencia no ambiente de trabalho.

QUESTÃO 10

Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?

Muito baixa	Baixa	Média	Alta	Muito alta
0	1	4	9	1
0,00%	6,67%	26,67%	60,00%	6,67%

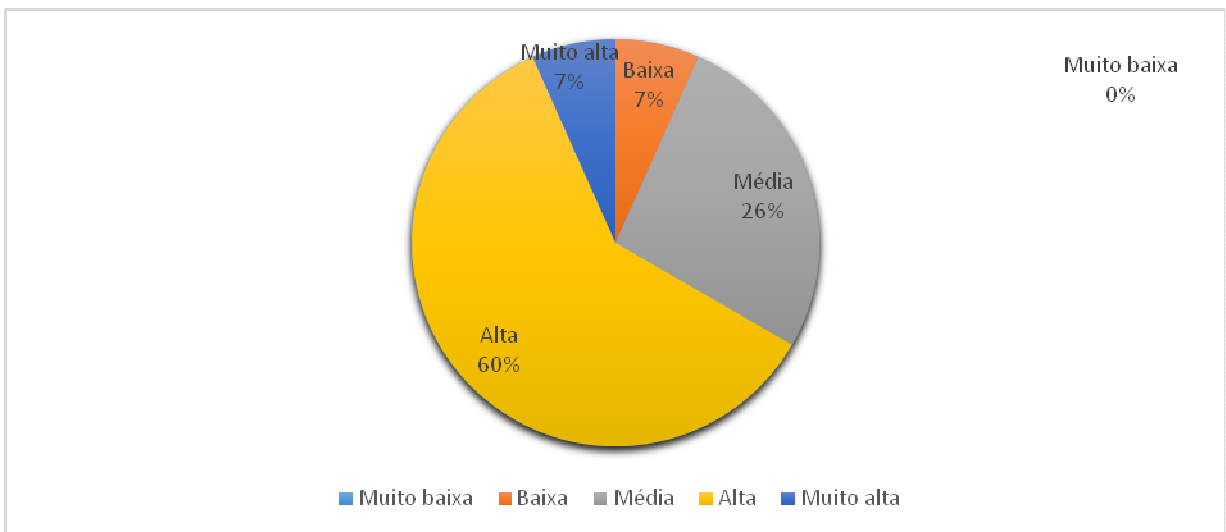


Figura 3.21

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6666) das respostas em relação aos seus superiores ou subordinados ficou entre média e alta, com tendência para alta. O que pode ser afirmado que a relação positiva é uma característica comum entre os colaboradores, o que influencia na qualidade do serviço prestado.

QUESTÃO 11

Em que medida sua família avalia o seu trabalho?

Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
0	2	2	3	8
6,67%	13,33%	13,33%	20,00%	53,33%

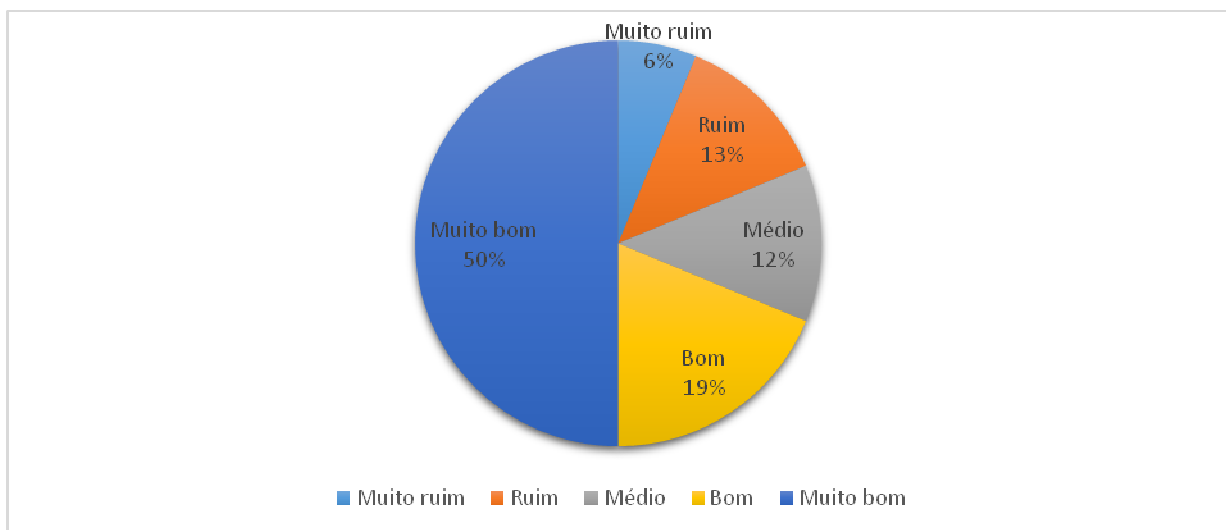


Figura 3.22

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4,1333) das respostas em relação a avaliação da família sobre o trabalho do colaborador ficou entre bom e muito bom, com tendência para muito bom. Sendo assim, os familiares estão satisfeitos com o trabalho exercido pelos colaboradores da Casa Civil.

QUESTÃO 12

Em que medida você está satisfeito com seu nível de participação nas decisões da empresa?

Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
1	2	11	1	0
6,67%	13,33%	73,33%	6,67%	0,00%

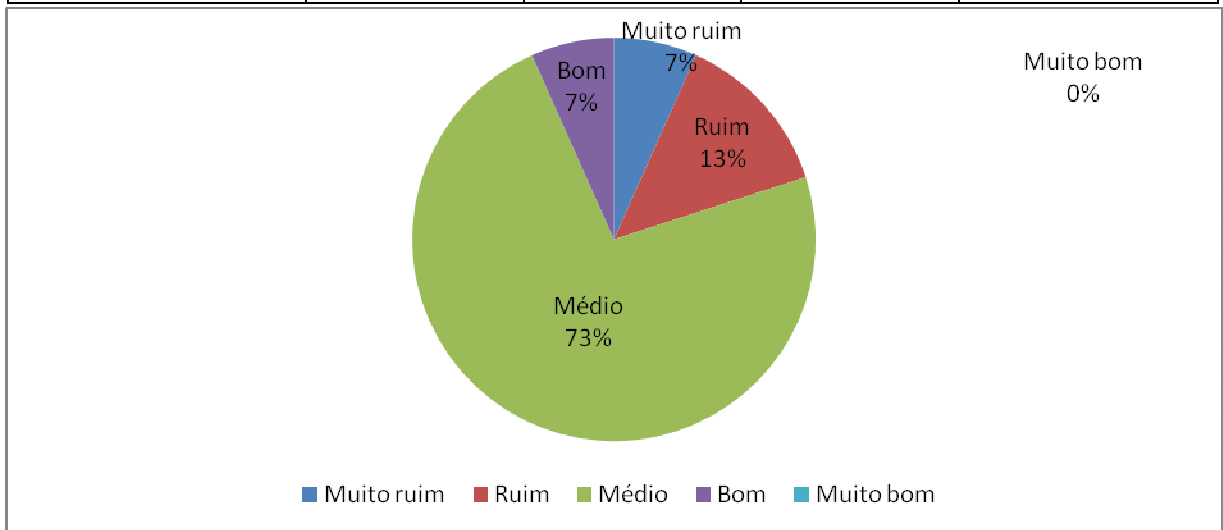


Figura 3.23

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,8) das respostas em relação à satisfação com o nível de participação nas decisões da empresa ficou entre médio e ruim, com tendência clara para média, onde a grande maioria dos colaboradores se manifestou participativo em questões corriqueiras do dia de trabalho.

QUESTÃO 13

Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
0	1	7	3	4
0,00%	6,67%	46,67%	20,00%	26,67%

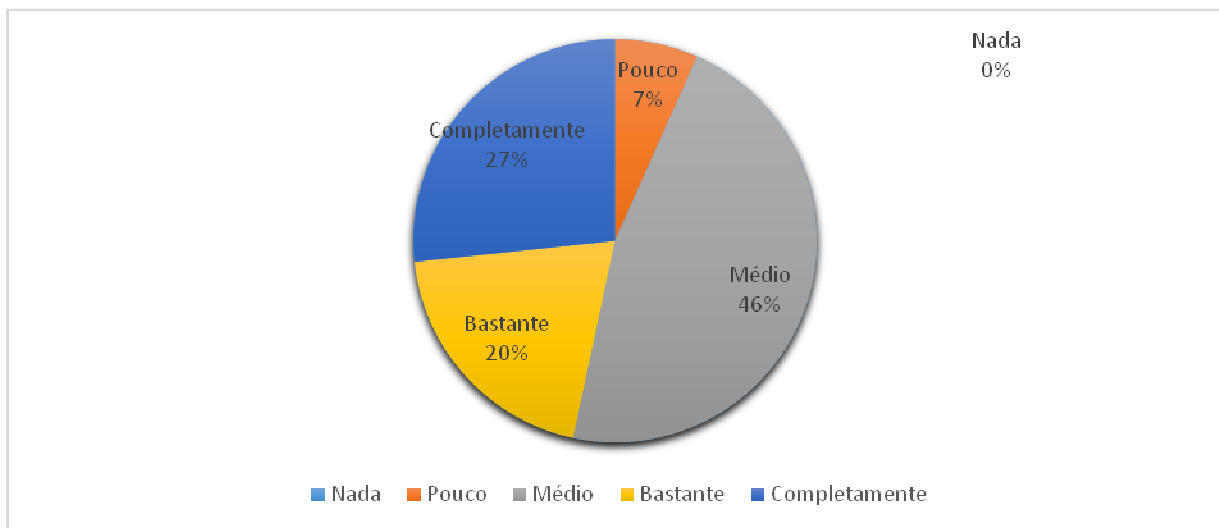


Figura 3.24

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6666) das respostas em relação ao nível de responsabilidade no trabalho ficou entre médio e bastante, com tendência ao médio. Observando que existe um índice de 6,67% dos colaboradores poucos satisfeitos com o nível de responsabilidade, o que pode indicar uma predisposição à falta de reconhecimento no ambiente de trabalho.

QUESTÃO 14

Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
0	4	8	3	0
0,00%	26,67%	53,33%	20,00%	0,00%

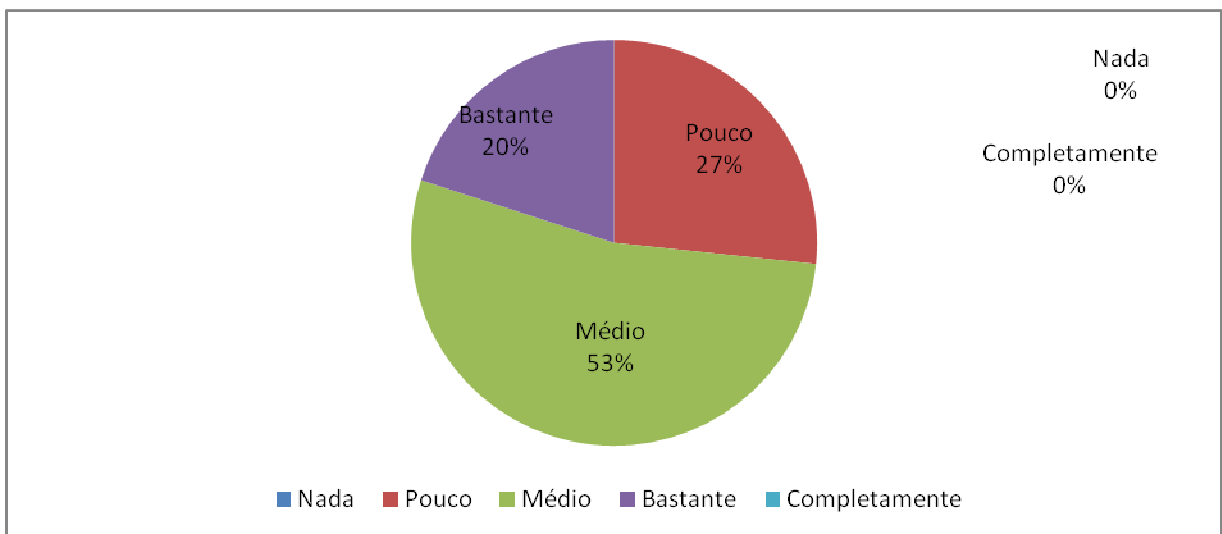


Figura 3.25

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,9333) das respostas em relação à satisfação com os treinamentos oferecidos ficou entre pouco e médio, com clara tendência para o médio. Mas essa questão também mostra que um percentual de quase 30% dos colaboradores não estão satisfeitos com os treinamentos oferecidos.

QUESTÃO 15

Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	4	9	2
0,00%	0,00%	26,67%	60,00%	13,33%

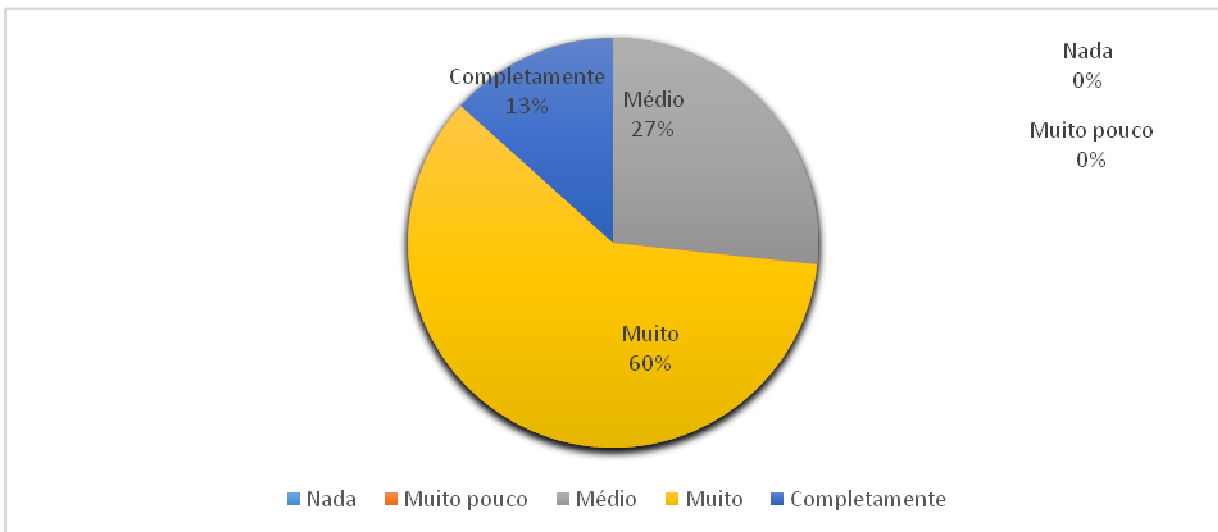


Figura 3.26

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,8666) das respostas em relação ao respeito dos colegas e superiores ficou entre médio e muito, e com um alto índice percentual registrado no muito. Nessa questão fica claro que os colaboradores, na grande maioria, são respeitados na Casa Civil.

QUESTÃO 16

Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Completamente
0	2	10	2	1
0,00%	13,33%	66,67%	13,33%	6,67%

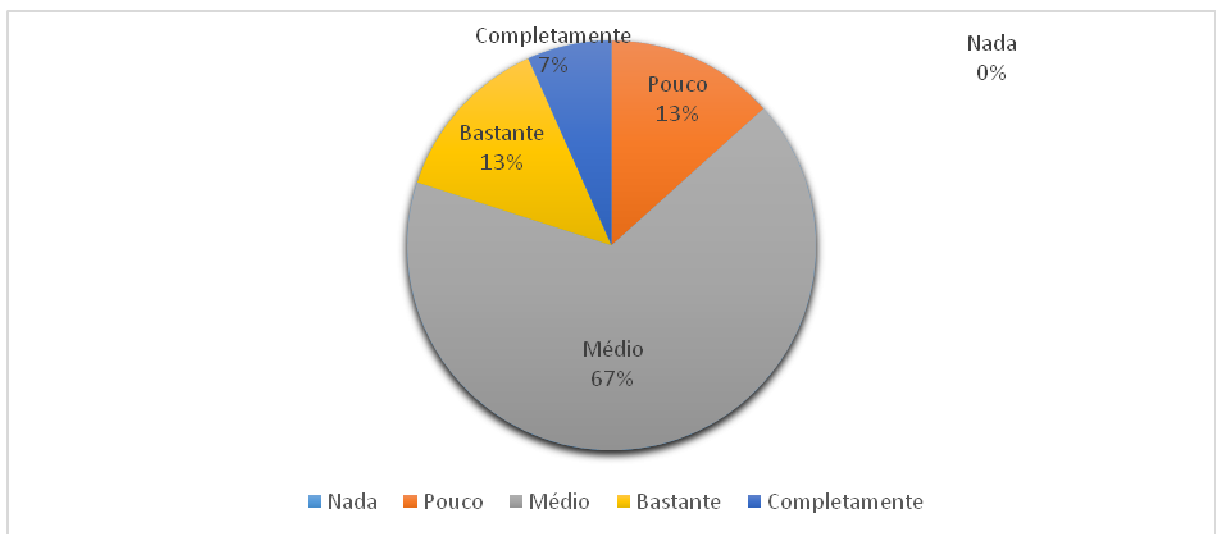


Figura 3.27

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,1333) das respostas em relação à satisfação dos colaboradores com a variedade das tarefas que realiza ficou entre médio e bastante, sendo o índice de completamente muito abaixo dos outros. O que leva a questão ter tendência clara de médio. Não há uma frequência de variedades das tarefas.

QUESTÃO 17

Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	1	3	9	2
0,00%	6,67%	20,00%	60,00%	13,33%

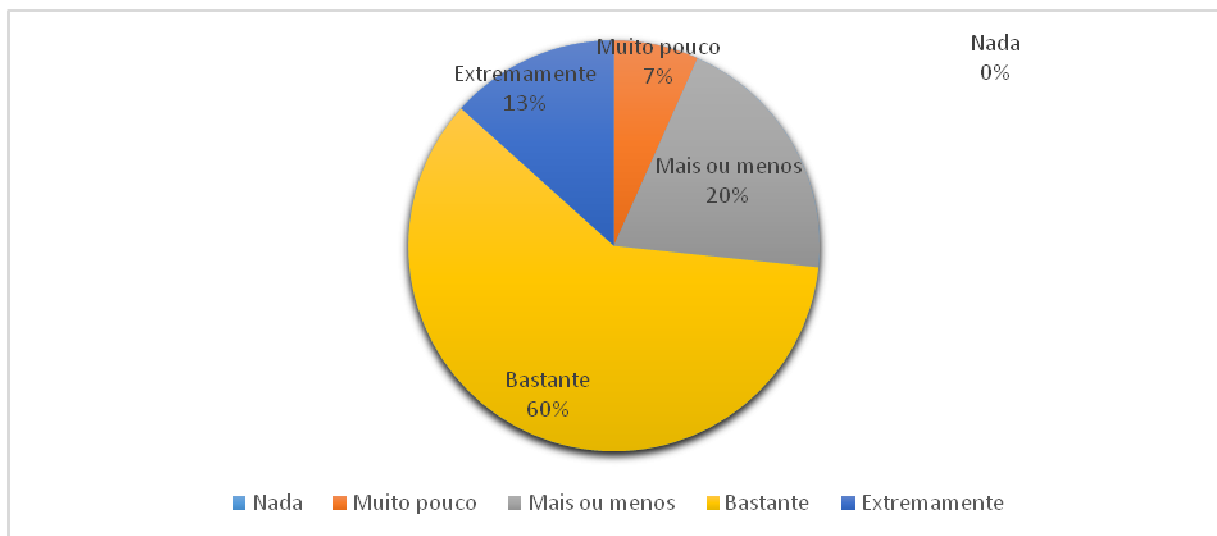


Figura 3.28

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,8) das respostas em relação à satisfação das necessidades fisiológicas básicas ficou entre mais ou menos e bastante, sendo o bastante a resposta da grande maioria. Nessa questão, os colaboradores estão satisfeitos com a realidade oferecida.

QUESTÃO 18

Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?

Muito ruim	Ruim	Médio	Bom	Muito bom
0	0	10	4	1
0,00%	0,00%	66,67%	26,67%	6,67%

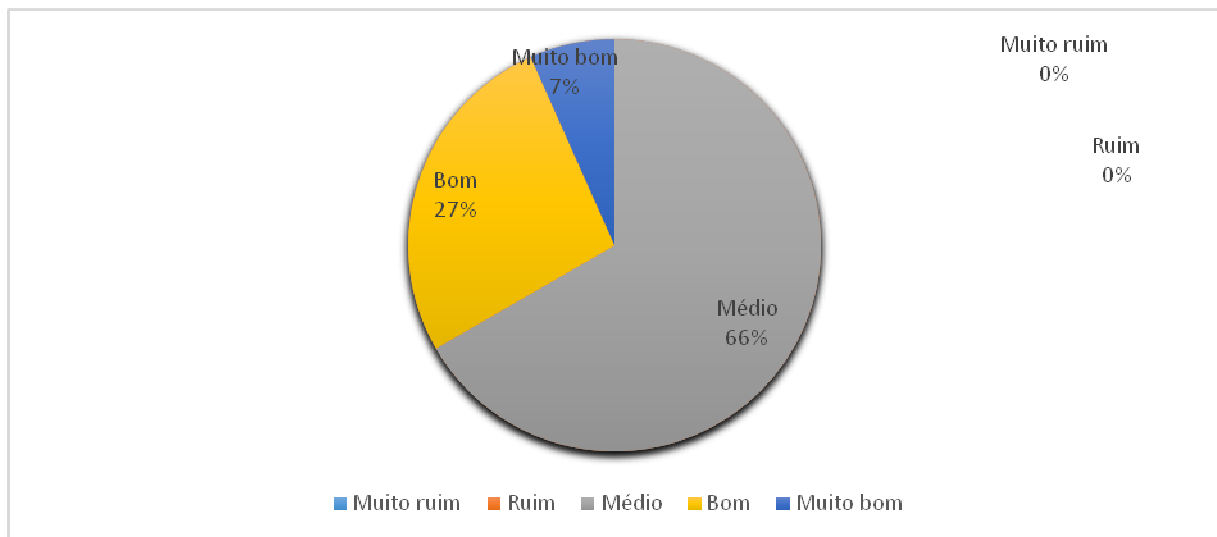


Figura 3.29

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4) das respostas em relação ao espírito de camaradagem ficou entre médio e bom, com forte índice percentual para médio, o que contrasta com o índice de muito bom (6,67%). A grande maioria dos colaboradores que responderam essa questão considera mediano o espírito de camaradagem.

QUESTÃO 19

Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	0	1	14	0
0,00%	0,00%	6,67%	93,33%	0,00%

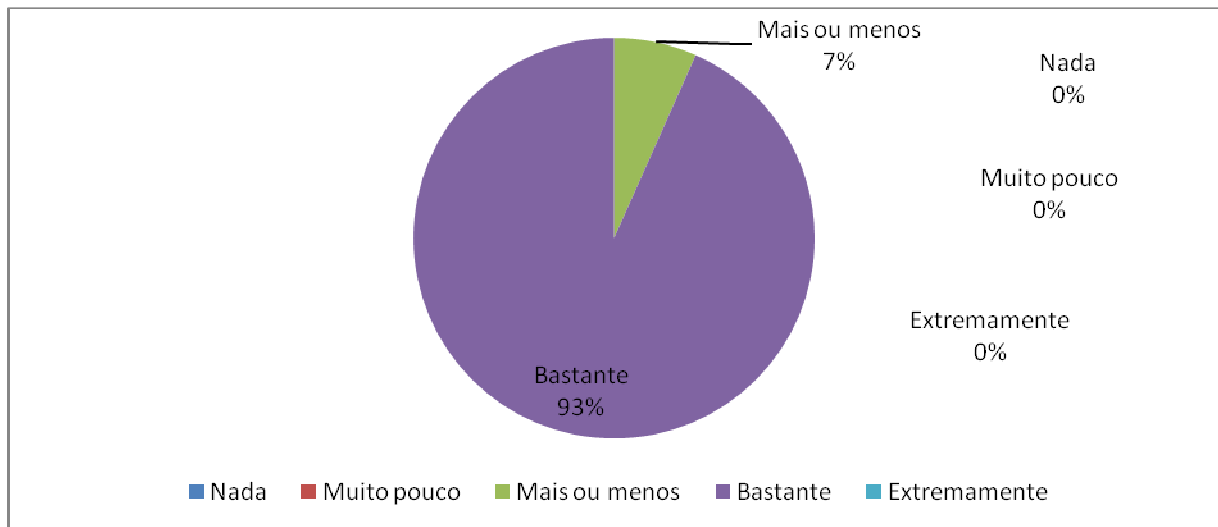


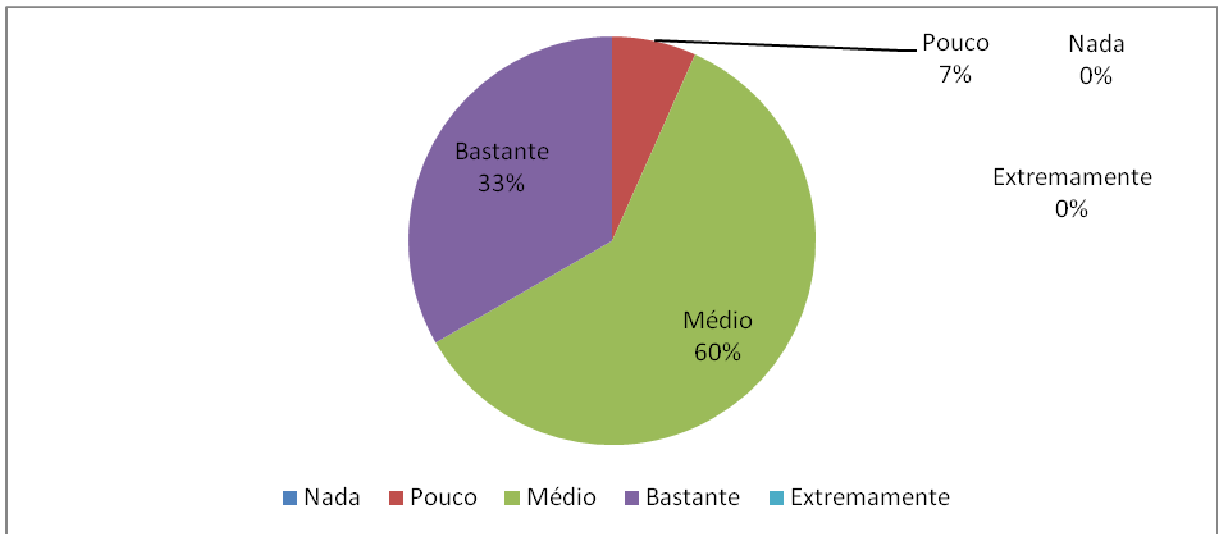
Figura 3.30

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,9333) das respostas em relação ao conforto no ambiente de trabalho ficou entre mais ou menos e bastante, sendo bastante a tendência. A maioria absoluta dos colaboradores que participou da pesquisa se sente confortável no ambiente de trabalho.

QUESTÃO 20**O quanto você está satisfeito com sua qualidade de vida no trabalho?**

Nada	Pouco	Médio	Bastante	Extremamente
0	1	9	5	0
0,00%	6,67%	60,00%	33,33%	0,00%

**Figura 3.31****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação à satisfação com a qualidade de vida no trabalho ficou entre médio e bastante, sendo a satisfação média registrada pela maioria. Nessa questão não há insatisfação.

PESQUISA WHOQOL – ABREVIADO

QUESTÃO 1

Como você avaliaria sua qualidade de vida?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim Nem boa	Boa	Muito boa
0	1	6	8	0
0,00%	6,67%	40,00%	53,33%	0,00%

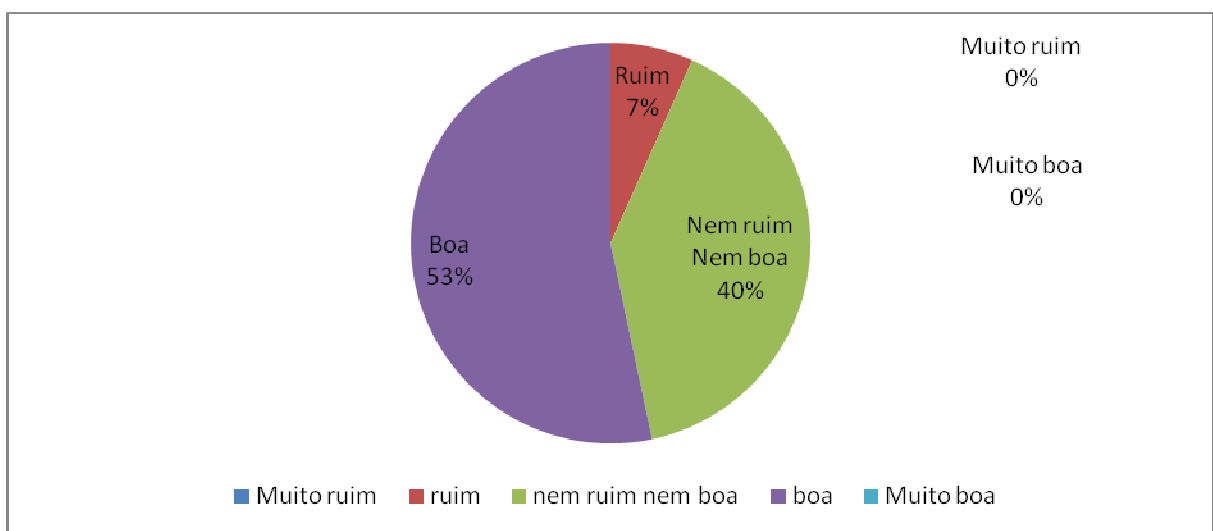


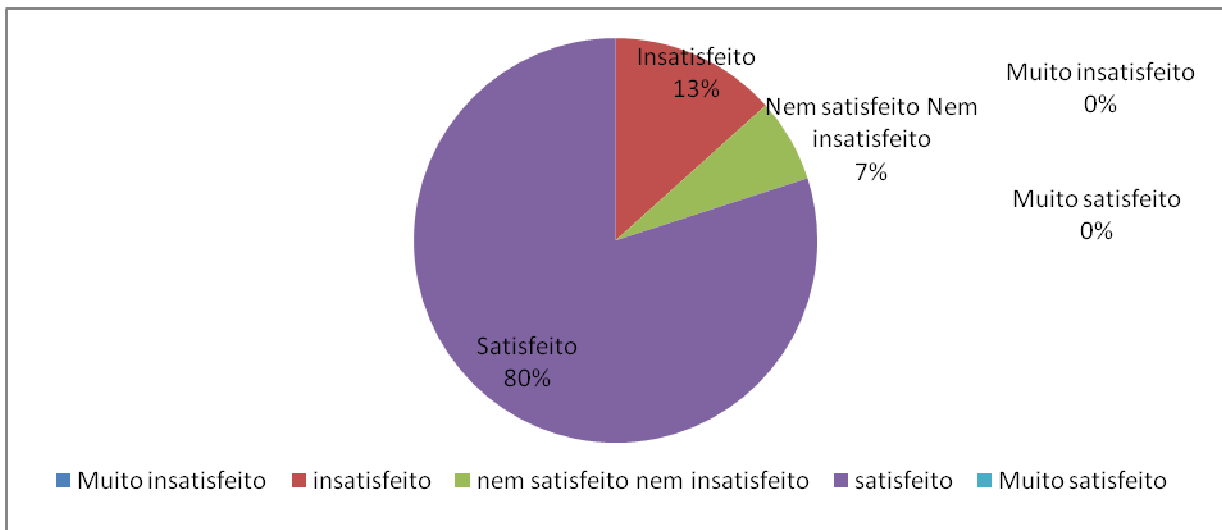
Figura 3.32

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas dos 15 colaboradores em relação à qualidade de vida ficou entre nem ruim nem boa e boa, com mais de 50% dos entrevistados satisfeitos. O que demonstra que os colaboradores levam a vida com qualidade dentro do dia a dia.

QUESTÃO 2**Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	2	1	12	0
0,00%	13,33%	6,67%	80,00%	0,00%

**Figura 3.33****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,6666) das respostas nessa questão em relação à satisfação com a saúde ficou entre insatisfeito, nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, sendo que a grande maioria optou por satisfeito. Mas nos índices, quase 15% demonstraram alguma cautela em relação à qualidade da saúde e nenhum se declarou muito satisfeito.

QUESTÃO 3

Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
2	5	6	1	1
13,33%	33,33%	40,00%	6,67%	6,67%

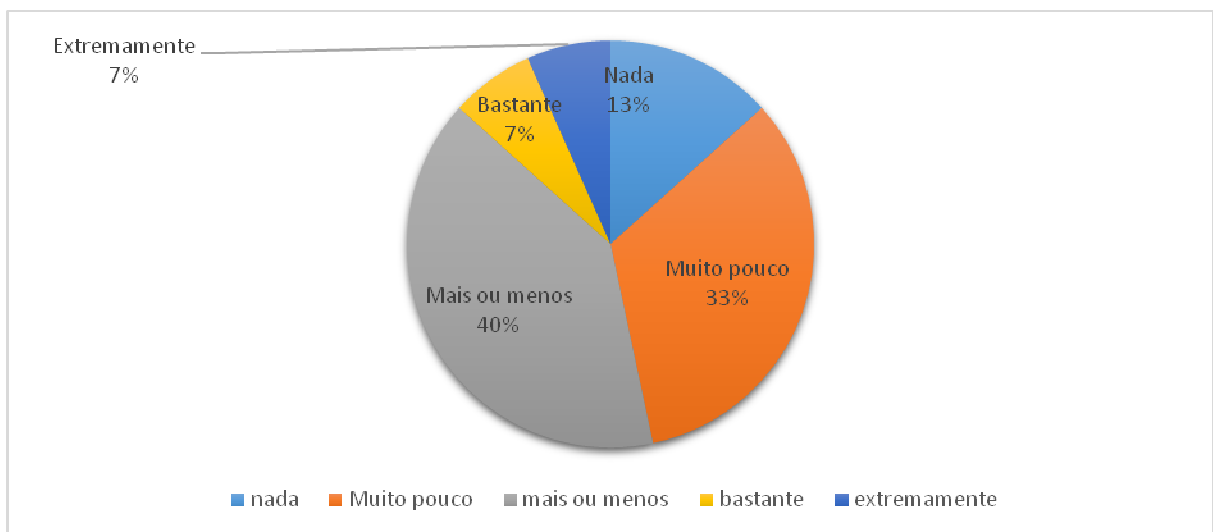


Figura 3.34

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,6) das respostas em relação à dor física impedir de executar o que precisa atingiu todas as respostas propostas, sendo o muito pouco e o mais ou menos que apresentaram os maiores índices registrados. Nessa questão a análise tem que ser observada nas respostas bastante e extremamente, onde somados ultrapassam os 15% das respostas diante de um universo de 100%. Alto índice se comparado à resposta nada, que obteve mais de 13%. Ou seja, a dor física influencia, e muito, na execução das tarefas no dia a dia.

QUESTÃO 4

O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
2	11	2	0	0
13,33%	73,33%	13,33%	0,00%	0,00%

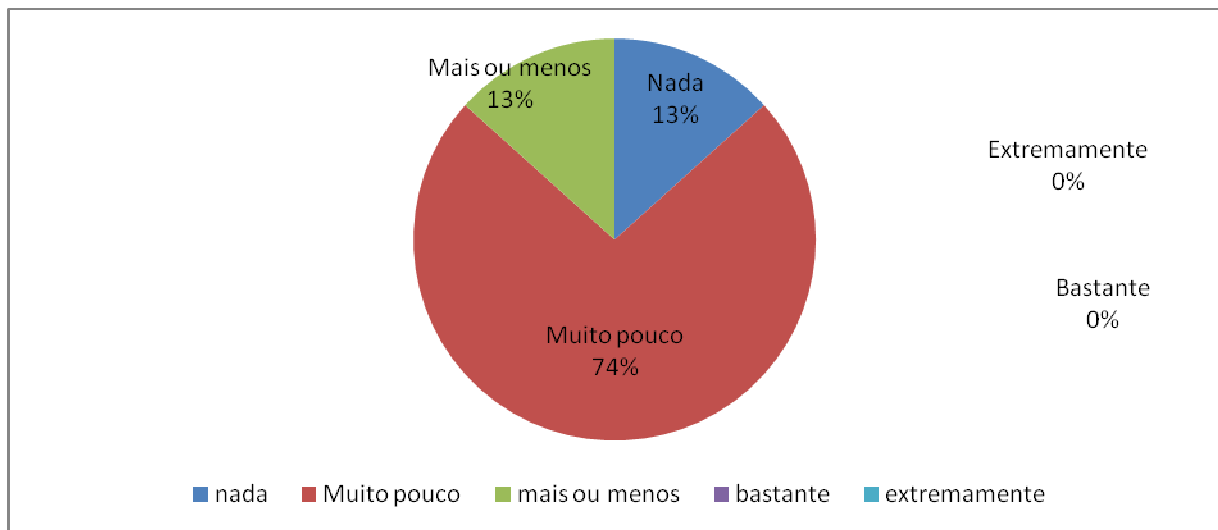


Figura 3.35

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2) das respostas em relação a quanto é necessário tratamento médico para a vida diária ficou entre nada e muito pouco, sendo a maioria absoluta respondendo como muito pouco a necessidade de atendimento médico. O que demonstra que a saúde dos colaboradores está em equilíbrio.

QUESTÃO 5

O quanto você aproveita a vida?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	1	5	5	4
0,00%	6,67%	33,33%	33,33%	26,67%

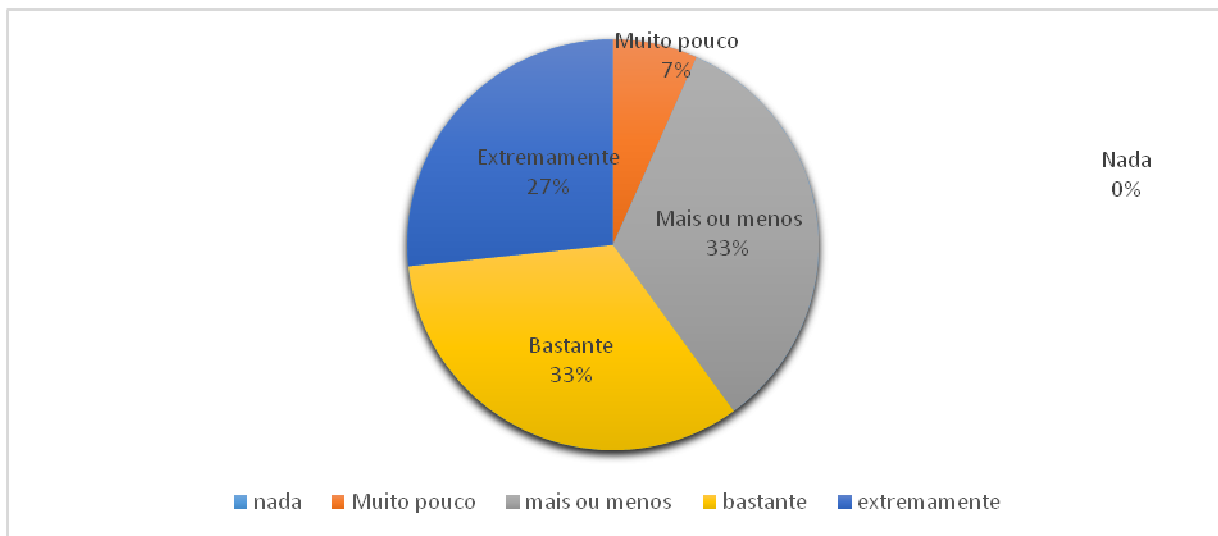


Figura 3.36

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,8) das respostas dos colaboradores em relação a quanto aproveita a vida ficou entre mais ou menos e bastante, tendendo para o bastante, já que há índice de quase 30% de extremamente. Nesse quesito, os colaboradores manifestaram que sabem aproveitar a vida, independente da rotina diária de trabalho.

QUESTÃO 6

Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	0	4	3	8
0,00%	0,00%	26,67%	20,00%	53,33%

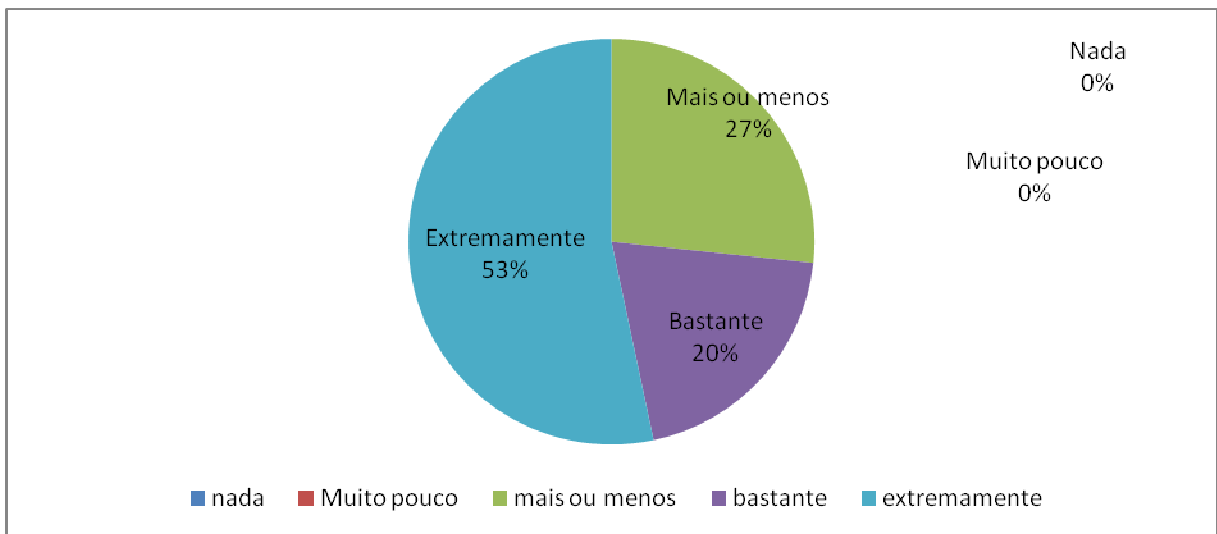


Figura 3.37

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4,2666) das respostas em relação ao sentido da vida ficou entre mais ou menos e extremamente, sobressaindo o extremamente com mais de 50% das respostas positivas. O que demonstra uma consciência sobre o que o colaborador quer e as metas a serem alcançadas.

QUESTÃO 7

O quanto você consegue se concentrar?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	1	8	3	2
0,00%	16,67%	46,67%	40,00%	6,67%

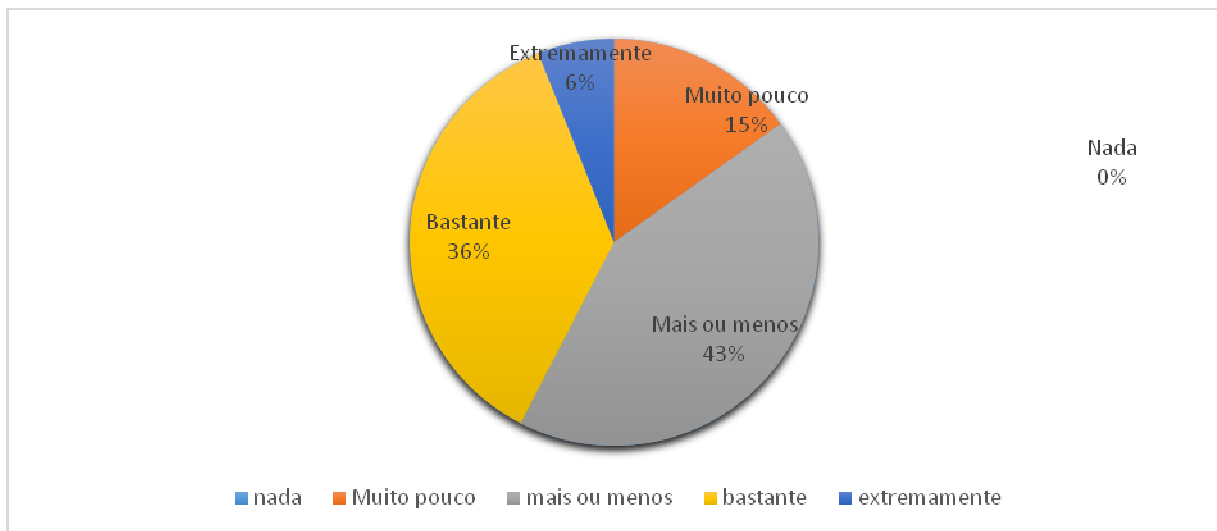


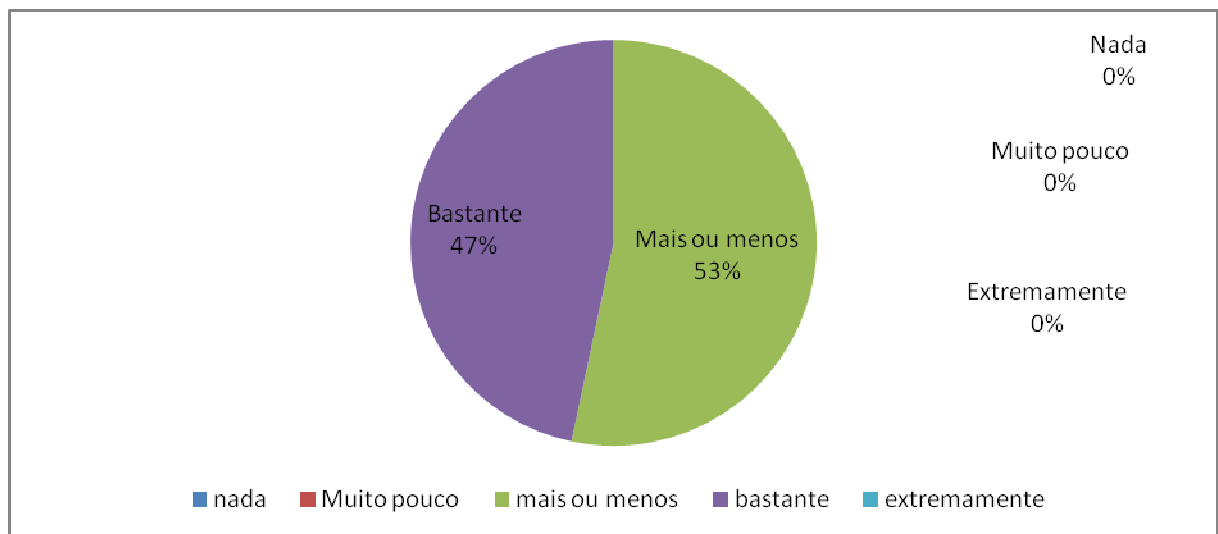
Figura 3.38

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas dadas em relação à concentração ficou entre mais ou menos e bastante, tendo como tendência o mais ou menos. Os colaboradores estão demonstrando assim um pico de desatenção em determinadas tarefas. Mas não há influência negativa predominante.

QUESTÃO 8**Quão seguro(a) você se sente em sua vida diária?**

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	0	8	7	0
0,00%	0,00%	53,33%	46,67%	0,00%

**Figura 3.39****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas em relação à segurança alcançou índices predominantes entre mais ou menos e bastante, indicando maior índice em mais ou menos. O que leva a analisar fatores sobre questão social, como a família, e profissional como o trabalho. Já que entre os colaboradores existem os efetivos e os comissionados dentro da Administração Pública.

QUESTÃO 9

Qual saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	0	9	6	0
0,00%	0,00%	60,00%	40,00%	0,00%

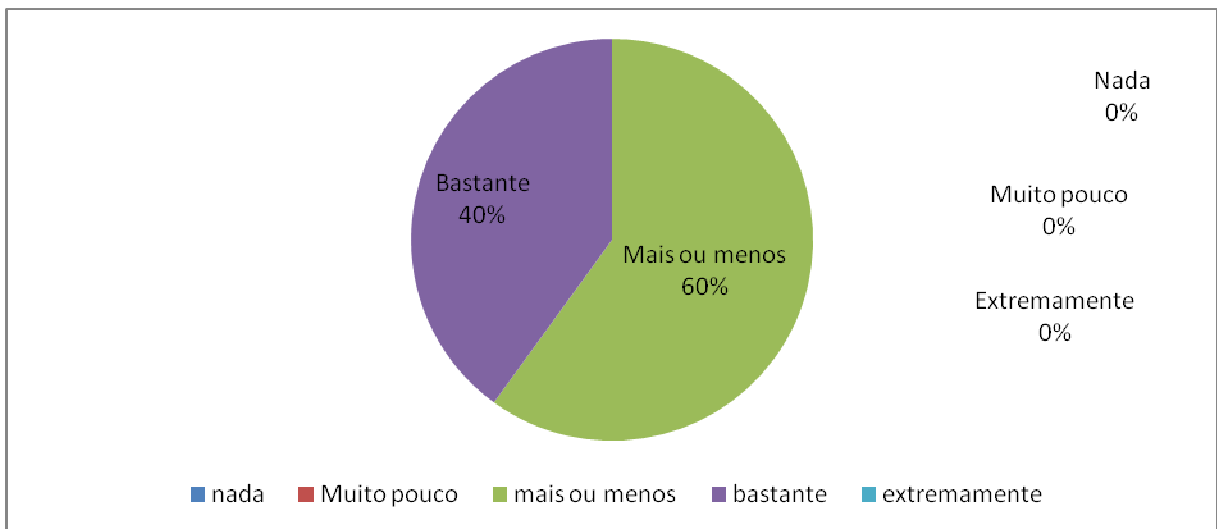


Figura 3.40

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4) das respostas dos colaboradores em relação quão saudável é o seu ambiente físico ficou entre mais ou menos e bastante de forma definitiva, com preponderância quase absoluta de mais ou menos. Nessa questão fica demonstrado que, de alguma forma, há interferência de clima, barulho, poluição entre outros fatores que interferem no ambiente físico.

As questões seguintes perguntam sobre quão completamente você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nessas duas últimas semana.

QUESTÃO 10

Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	7	8	0
0,00%	0,00%	46,67%	53,33%	0,00%

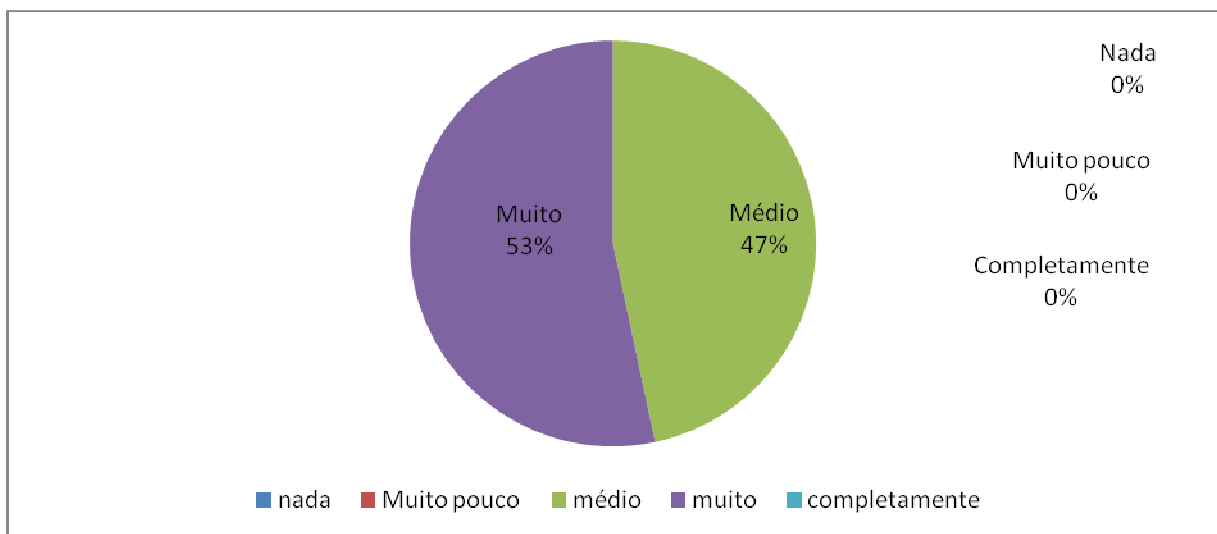


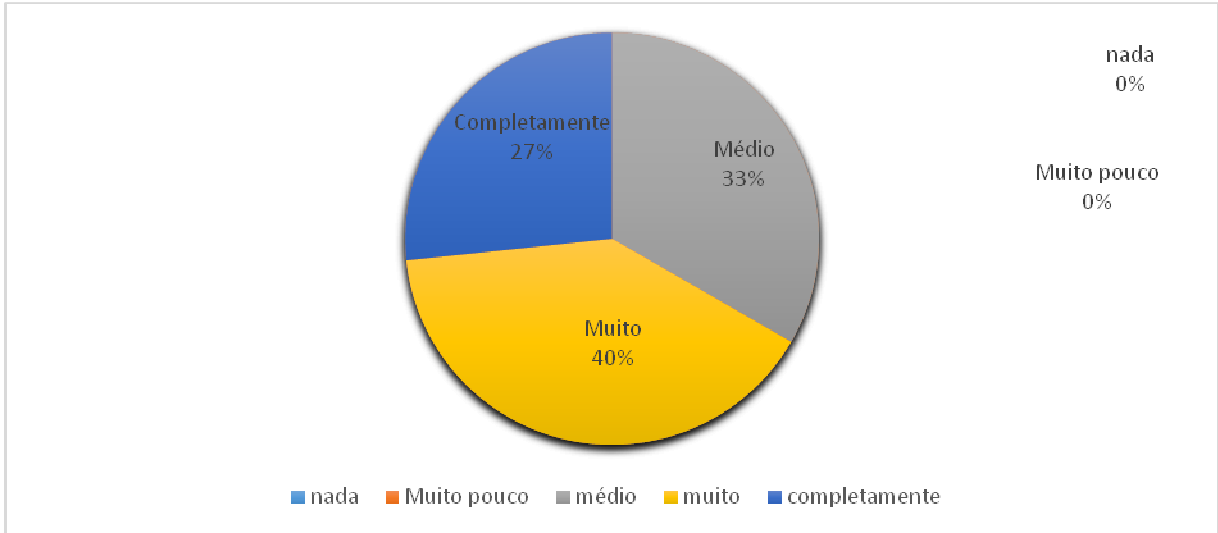
Figura 3.41

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,5333) das respostas dos colaboradores em relação à energia para o dia a dia ficou quase equiparável entre médio e muito, com uma diferença de pouco mais de 6% entre um e outro. A tendência dos colaboradores é para muito. O que sugere o cuidado e a preparação prévia para ir ao trabalho como uma rotina.

QUESTÃO 11**Você é capaz de aceitar sua aparência física?**

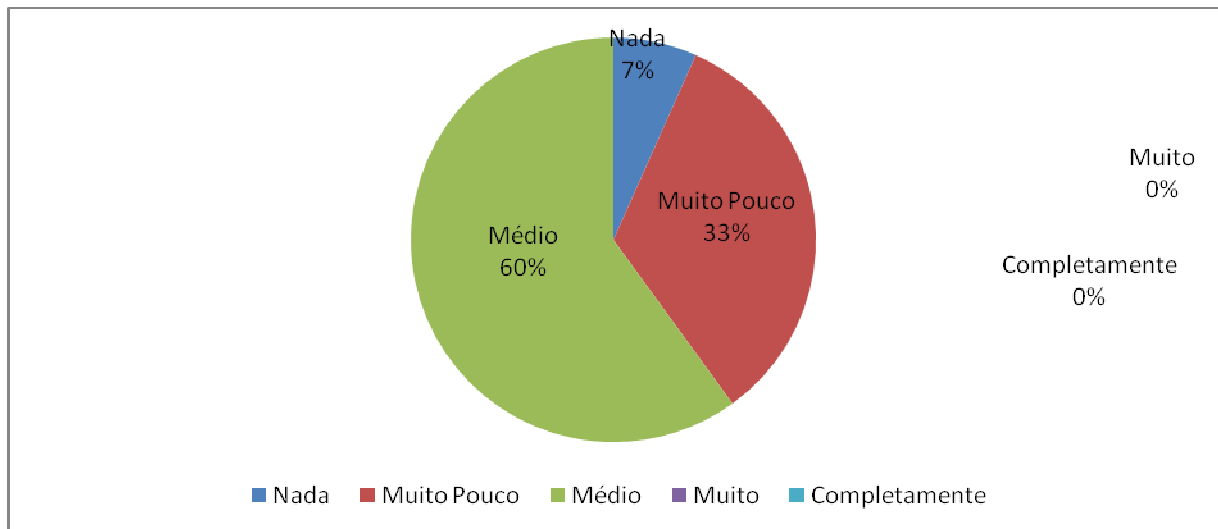
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	5	6	4
0,00%	0,00%	33,33%	40,00%	26,67%

**Figura 3.42****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,9333) das respostas em relação à aceitação física ficou entre médio e muito, com tendências ao muito. Nesse quesito fica demonstrada a preocupação com o visual, atingindo mais de 65% dos colaboradores participativos da pesquisa, incluindo o índice de 26,76% no quesito completamente.

QUESTÃO 12**Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?**

Nada	Muito Pouco	Médio	Muito	Completamente
1	5	9	0	0
6,67%	33,33%	60,00%	0,00%	0,00%

**Figura 3.43****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,5333) das respostas em relação ao dinheiro suficiente para satisfazer as necessidades ficou entre muito pouco e médio com predominância ao médio. Nesse quesito a grande maioria considerada o salário como insuficiente.

QUESTÃO 13

Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	8	7	0
0,00%	0,00%	53,33%	46,67%	0,00%

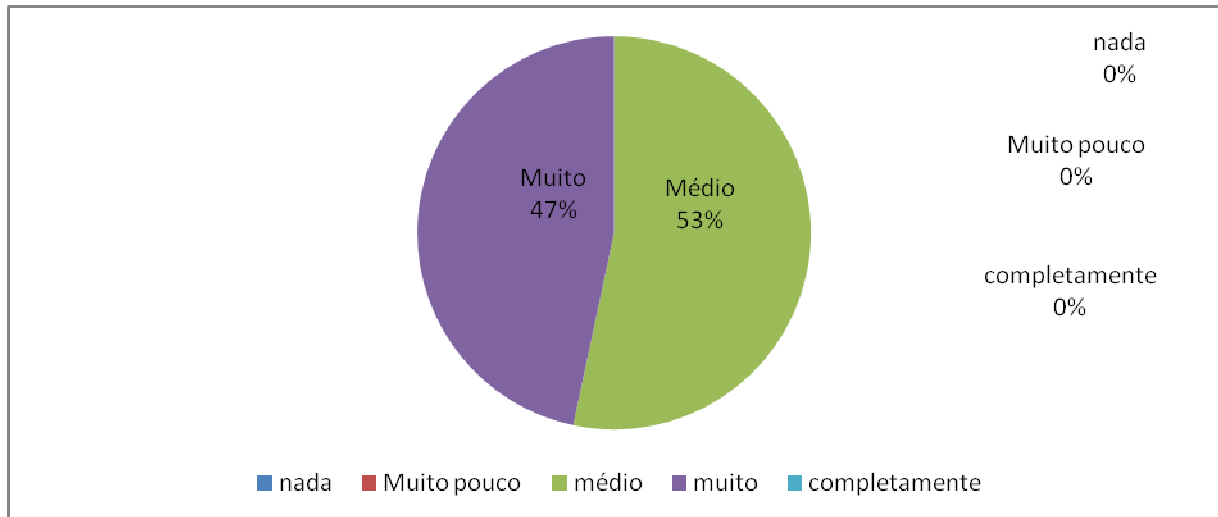


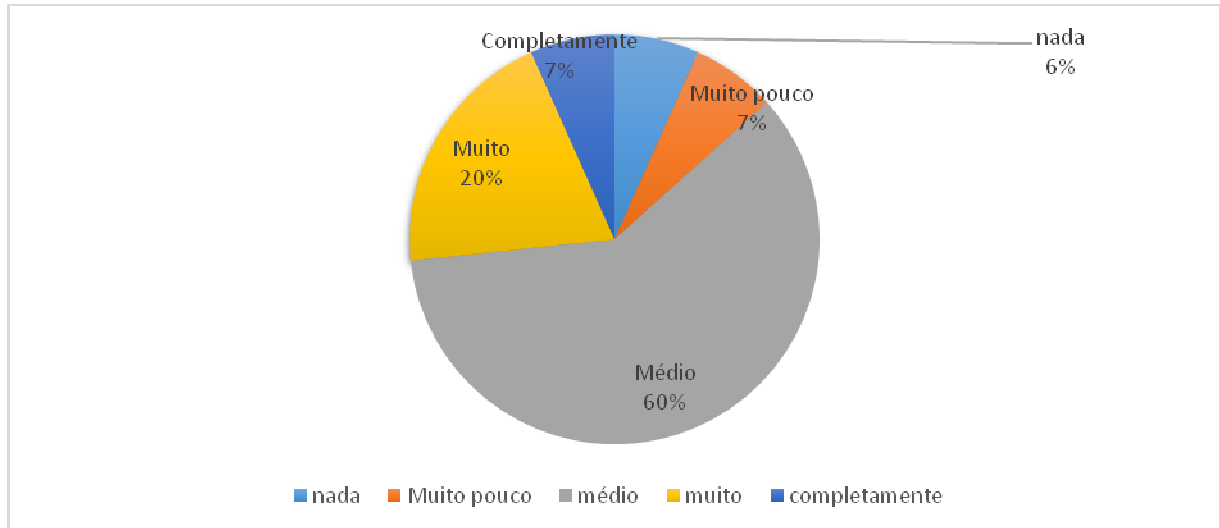
Figura 3.44

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas dadas pelos colaboradores da pesquisa em relação à disposição das informações que precisam no dia a dia ficou entre médio e muito, com tendência ao médio. O que demonstra nessa questão que as informações da alguma forma são acessíveis dentro da necessidade.

QUESTÃO 14**Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?**

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	1	9	3	1
6,67%	6,67%	60,00%	20,00%	6,67%

**Figura 3.45****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,1333) das respostas em relação às oportunidades de atividades de lazer ficou entre médio e muito, com tendência clara para o médio com 60% das respostas positivas. Nesse quesito destaca-se a quantidade de colaboradores que optaram entre nada e muito pouco, cujo índice chegou a 13,34%.

As questões seguintes perguntam sobre quão bem ou satisfeito você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

QUESTÃO 15

Quão bem você é capaz de se locomover?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim Nem bom	Bom	Muito bom
0	0	2	7	6
0,00%	0,00%	13,33%	46,67%	40,00%

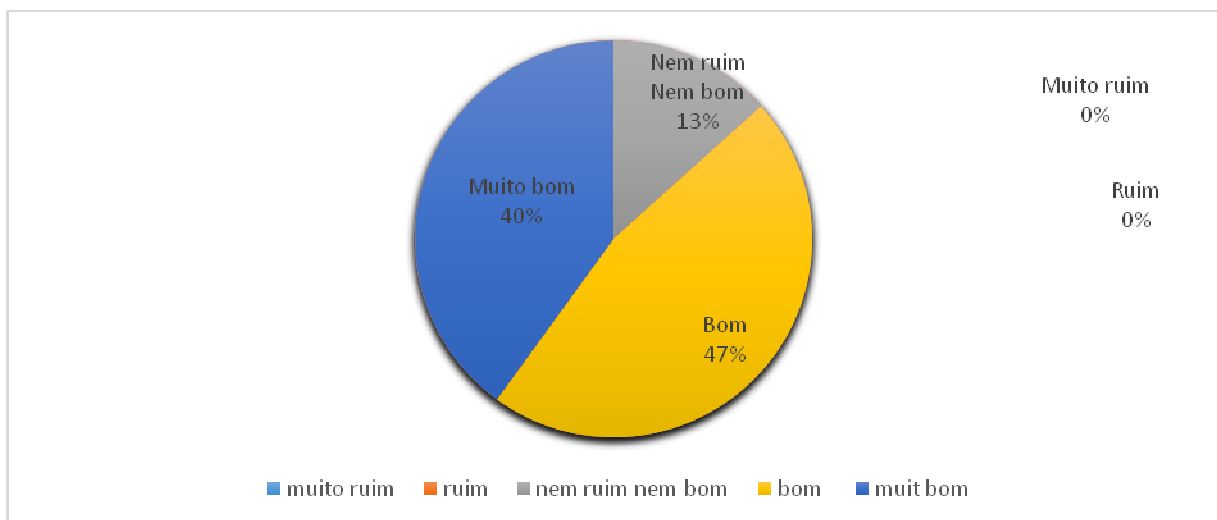


Figura 3.46

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4,2666) das respostas em relação a quão bem é capaz de se locomover ficou entre bom e muito bom, com tendência para o bom, considerado pela grande maioria dos colaboradores. Nesse quesito considera-se a localização do Palácio Pedro Ludovico Teixeira, que fica no Centro de Goiânia. Todos os colaboradores podem contar com o transporte próprio, coletivo ou fretado, como táxi. E nas atividades familiares, com o transporte próprio.

QUESTÃO 16

Quão satisfeito você com seu sono?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	8	3	1
6,67%	13,33%	53,33%	20,00%	6,67%

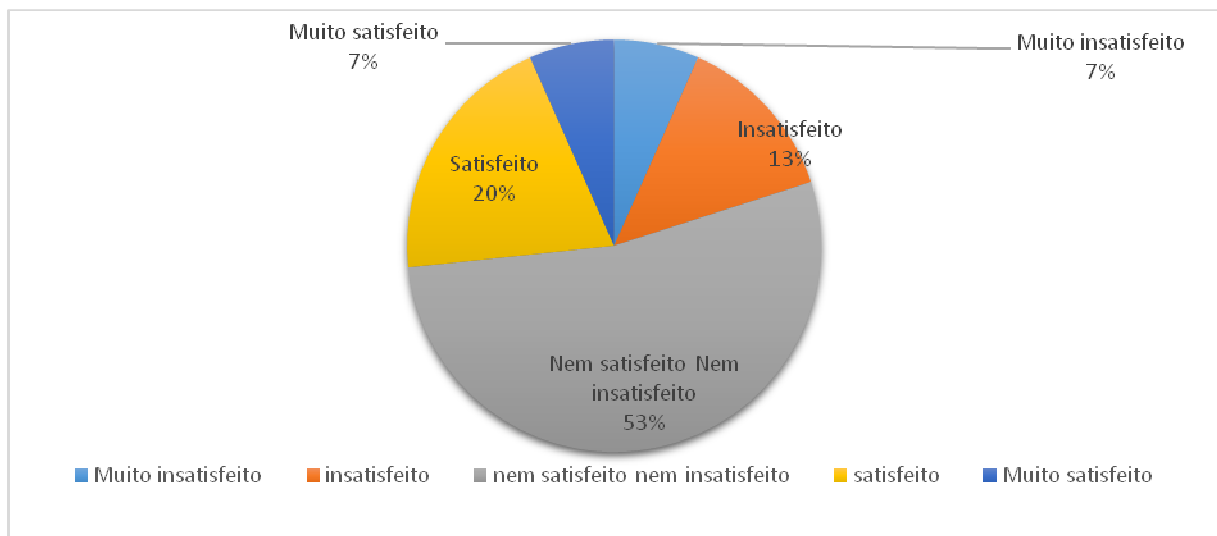


Figura 3.47

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,0666) das respostas em relação à satisfação do próprio sono ficou entre nem satisfeito e nem insatisfeito e satisfeito. Nesse quesito, fica claro que o sono influencia diretamente na satisfação do colaborador. Tanto é que nas respostas muito insatisfeito (6,67%) e muito satisfeito (6,7%) os índices foram idênticos, e o índice insatisfeito chegou a mais de 13,33%. Resumo, o sono tem forte influência sobre o colaborador no horário de trabalho.

QUESTÃO 17

Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	6	7	2
0,00%	0,00%	40,00%	46,67%	13,33%

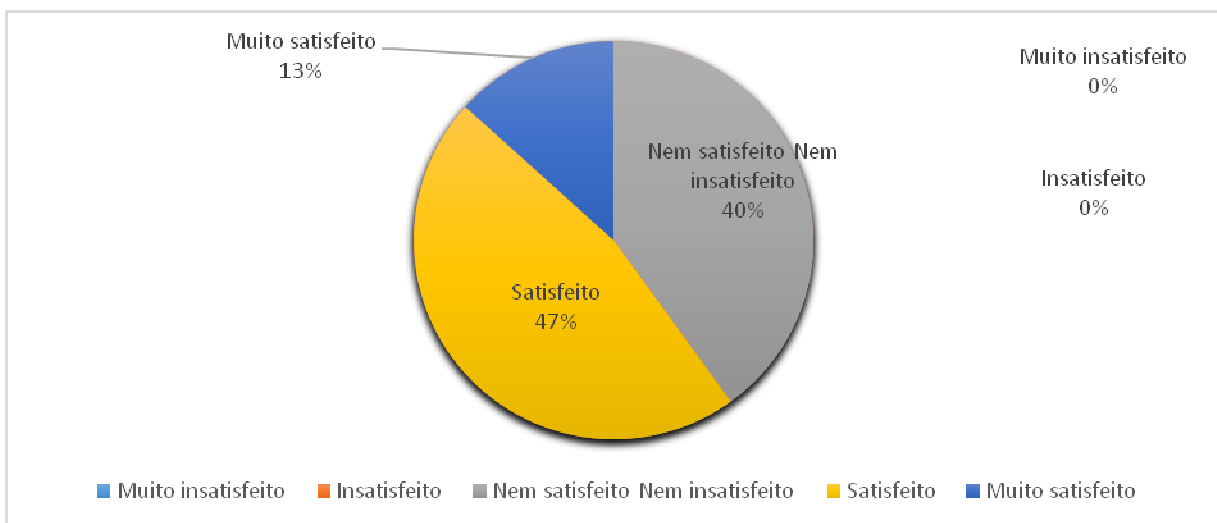


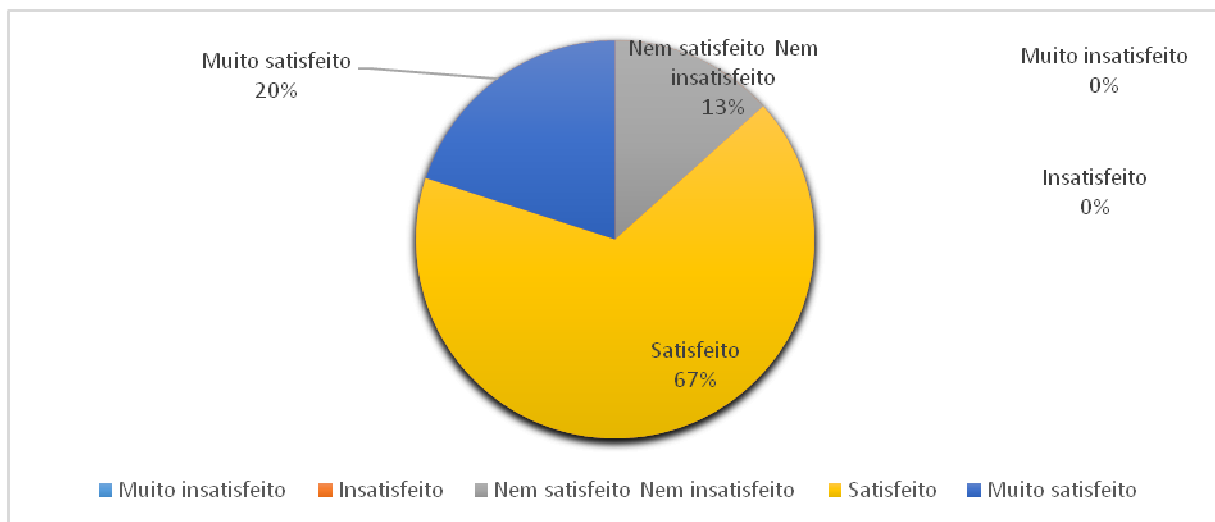
Figura 3.48

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,7333) das respostas dos colaboradores em relação à capacidade de desempenhar as atividades físicas do dia a dia ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito. O que define essa questão com tendência ao satisfeito, levando em conta o índice de mais de 13% indicados como muito satisfeitos. Nesse quesito, o profissionalismo dos colaboradores está ligado ao desempenho no trabalho.

QUESTÃO 18**Quão satisfeito(a) você está com sua capacidade para o trabalho?**

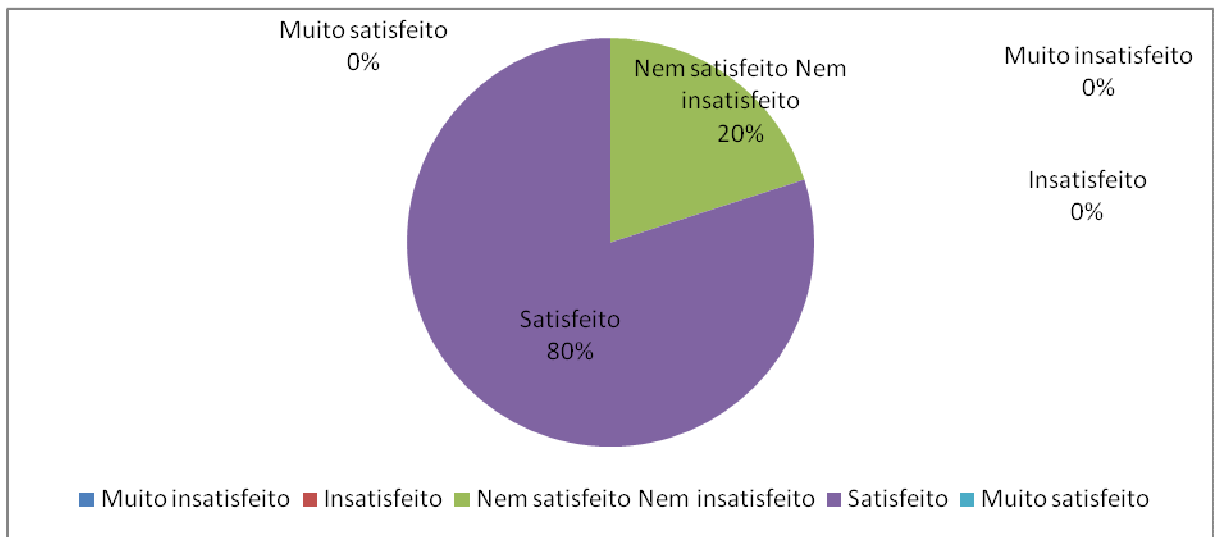
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	2	10	3
0,00%	0,00%	13,33%	66,67%	20,00%

**Figura 3.49****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (4,0666) das respostas em relação a quanto está satisfeito com a capacidade para o trabalho ficou entre satisfeito e muito satisfeito, com tendência ao satisfeito. Essa questão demonstra a qualificação profissional dos colaboradores na execução do trabalho.

QUESTÃO 19**Quão satisfeito(a) você está consigo mesmo?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	3	12	0
0,00%	0,00%	20,00%	80,00%	0,00%

**Figura 3.50****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,8) das respostas dos colaboradores em relação a quanto está satisfeito consigo mesmo ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, ponderando para o satisfeito. Em resumo, demonstra que o colaborador está predisposto a se qualificar cada vez mais.

QUESTÃO 20

Quão satisfeito(a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	5	8	1
0,00%	6,67%	33,33%	53,33%	6,67%

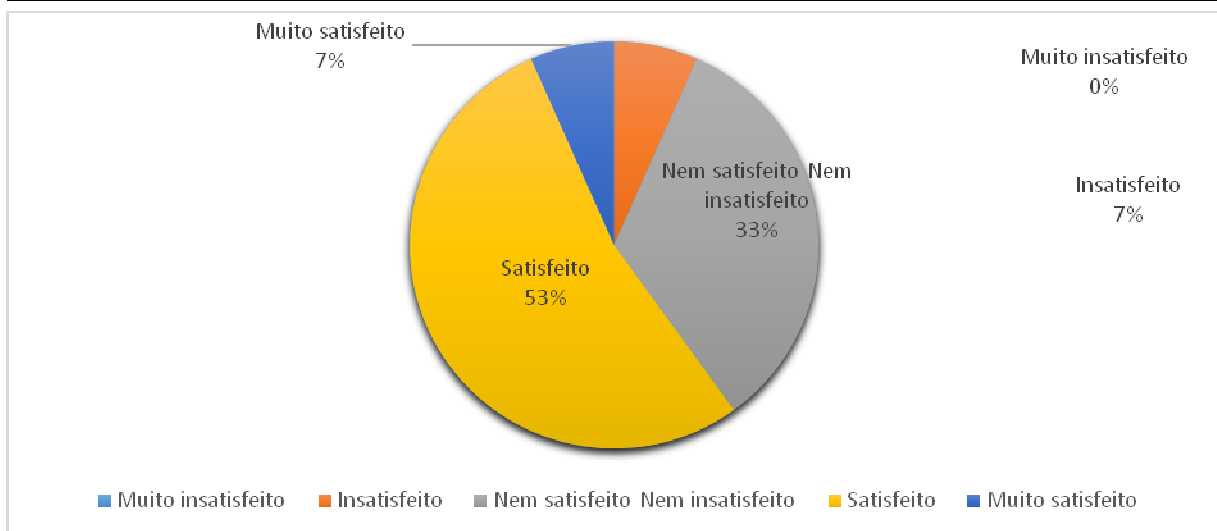


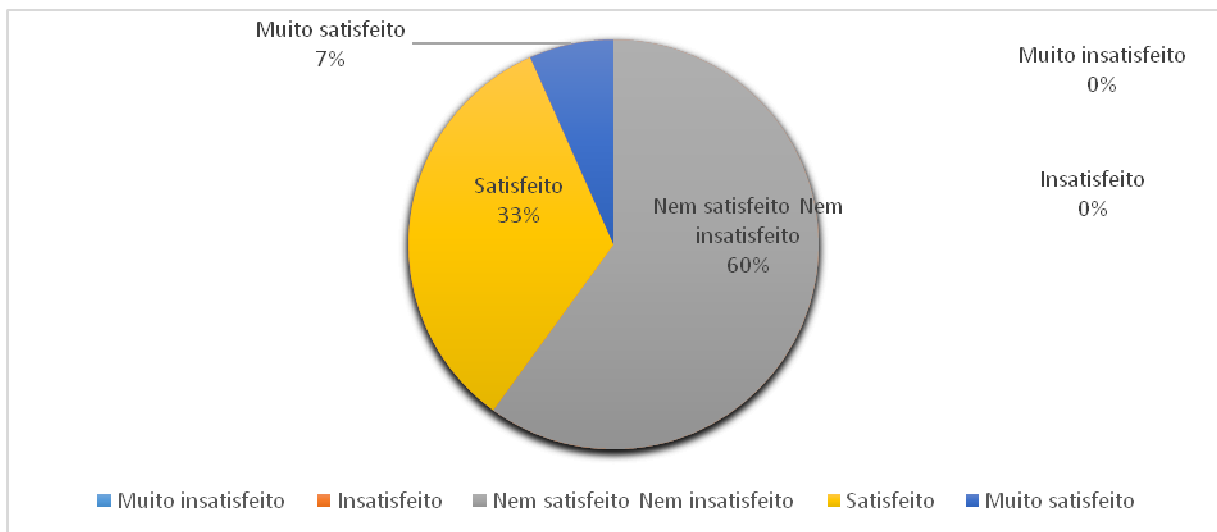
Figura 3.51

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6) das respostas em relação a quanto o colaborador está satisfeito com suas amizades, parentes, amigos colegas e etc ficou entre nem satisfeito em insatisfeito e satisfeito, com tendência a satisfeito. Com observação aos índices de insatisfeitos e muito satisfeitos, que ficaram igual a 6,67%. O que se pode analisar que a realização do trabalho é fator preponderante no dia a dia entre os colaboradores da pesquisa.

QUESTÃO 21**Quão satisfeito(a) você está com sua vida sexual?**

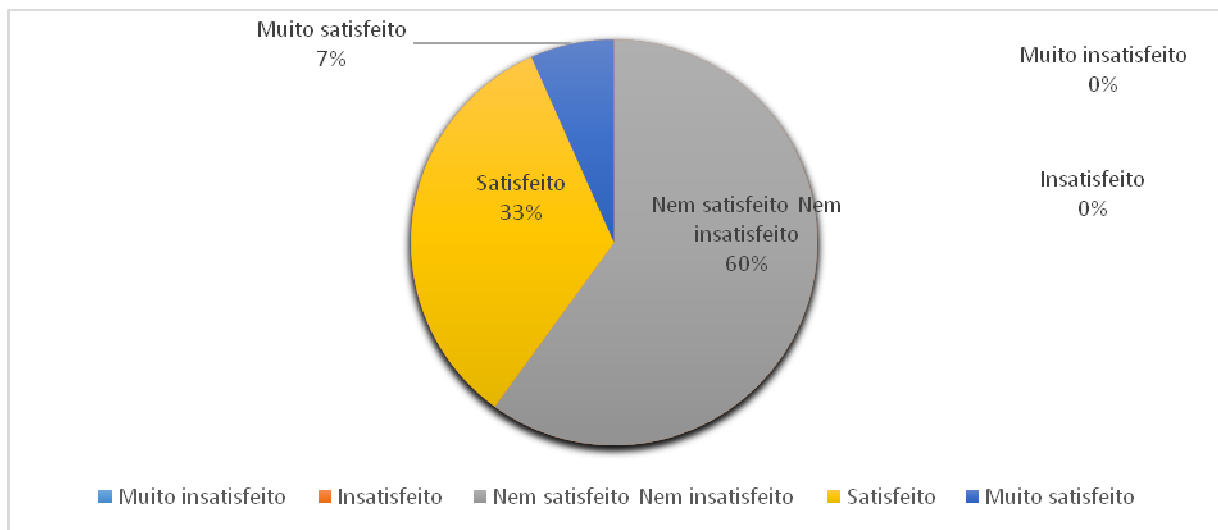
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	9	5	1
0,00%	0,00%	60,00%	33,33%	6,67%

**Figura 3.52****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas em relação à vida sexual dos colaboradores ficou entre nem satisfeitos nem insatisfeitos e satisfeitos, com tendência a nem satisfeito e nem insatisfeito. Mesmo com o índice de 6,67% de muito satisfeito, pode-se analisar que o fator sexo é influenciado pelas atividades do dia a dia. Nesse quesito o trabalho tem grande relevância.

QUESTÃO 22**Quão satisfeito(a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?**

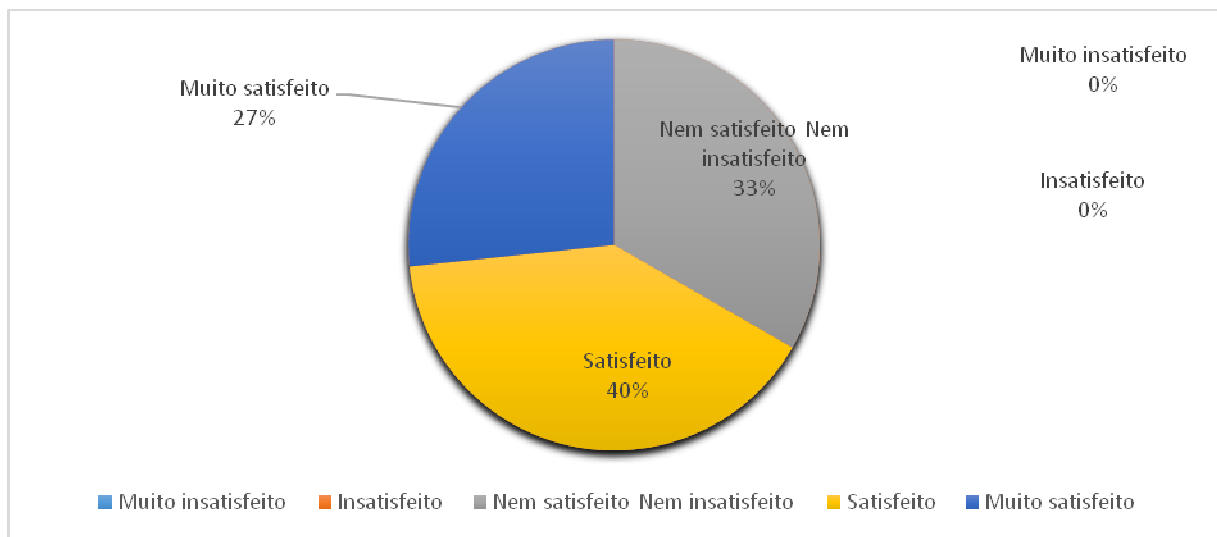
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	4	9	2
0,00%	0,00%	60,00%	33,33%	6,67%

**Figura 3.53****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,4666) das respostas dos colaboradores em relação ao apoio que recebe dos amigos ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com preponderância a nem satisfeito e nem insatisfeito. Mesmo com o índice de 6,67% de muito satisfeito, pode-se analisar que o fator apoio dos amigos é fator de influência nas atividades do dia a dia. Nesse quesito, o apoio dos amigos tem grande relevância.

QUESTÃO 23**Quão satisfeito(a) você está com as condições do local onde mora?**

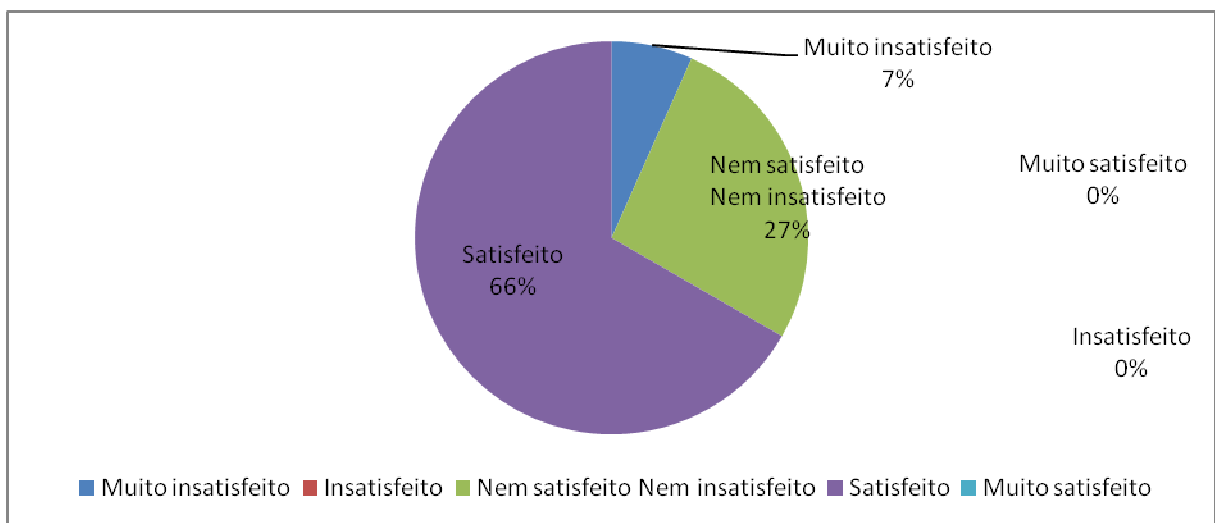
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	5	6	4
0,00%	0,00%	33,33%	40,00%	26,67%

**Figura 3.54****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,9333) das respostas nessa questão em relação à condição do local onde mora ficou entre satisfeito e muito satisfeito, com tendência a satisfeito, levando em conta o muito satisfeito que chegou a mais de 26% das respostas. Nesse quesito, os colaboradores estão satisfeitos com o padrão de moradia que podem manter.

QUESTÃO 24**Quão satisfeito(a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?**

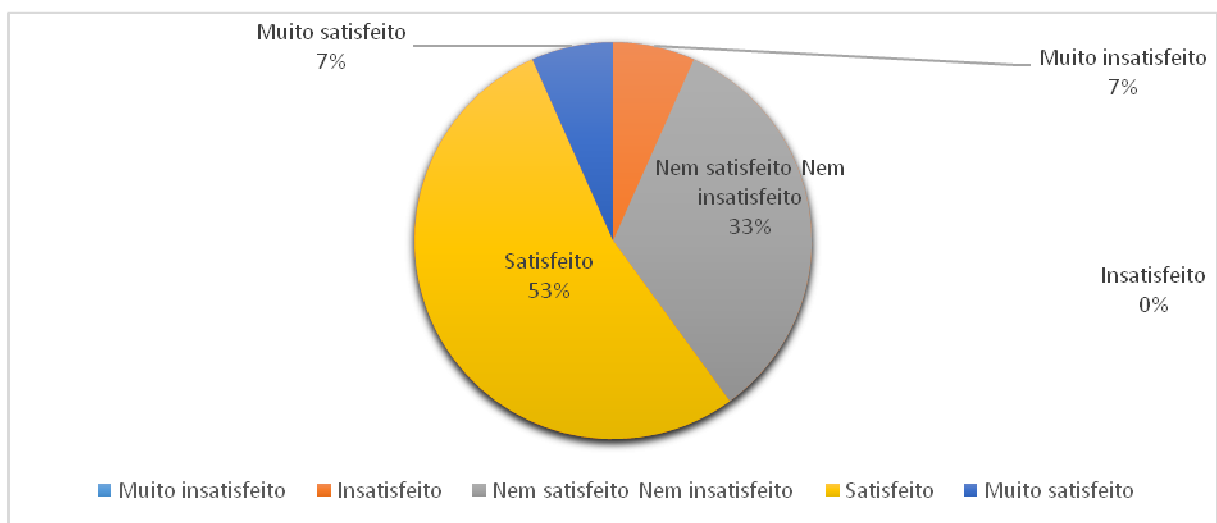
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	0	4	10	0
6,67%	0,00%	26,67%	66,67%	0,00%

**Figura 3.55****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,5333) das respostas em relação ao acesso aos serviços de saúde ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência a satisfeito. Ou seja, os servidores da presente amostra da Secretaria da Casa Civil estão considerando os serviços de saúde oferecidos pela administração pública como satisfatória. Em resumo, há assistência médica hospitalar para os colaboradores.

QUESTÃO 25**Quão satisfeito(a) você está com o seu meio de transporte?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	0	5	8	1
6,67%	0,00%	33,33%	53,33%	6,67%

**Figura 3.56****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,5333) das respostas em relação ao meio de transporte ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, tendendo para o satisfeito. Ou seja, a maioria está satisfeita com o meio de transporte. Em resumo, esta questão não altera a rotina de trabalho.

As questões seguintes referem-se a com que frequência você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

QUESTÃO 26

Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?

Nunca	Algumas Vezes	Frequentemente	Muito Frequentemente	Sempre
1	6	6	2	0
6,67%	40,00%	40,00%	13,33%	0,00%

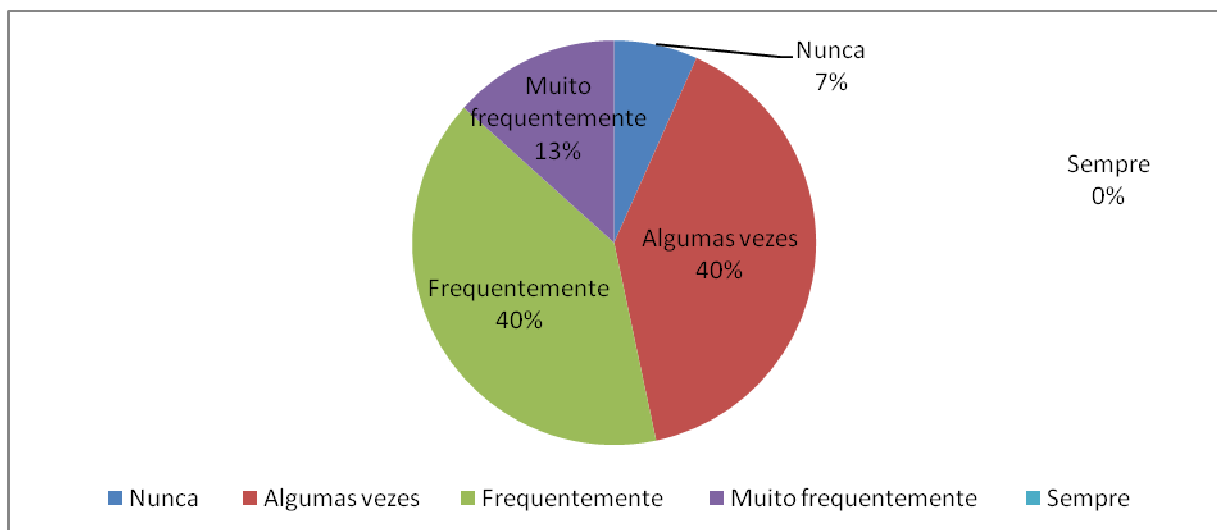


Figura 3.57

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,6) das respostas em relação aos sentimentos negativos ficou entre algumas vezes e frequentemente, com tendência a frequentemente. Ou seja, nesse quesito o desequilíbrio emocional, em determinadas situações, é fato. Em suma, a pressão profissional para a execução do trabalho é diária.

PESQUISA TQWL 42

QUESTÃO F1.1

Como avalia a sua qualidade de vida no trabalho?

Muito ruim	Ruim	Nem ruim Nem boa	Boa	Muito boa
0	0	5	10	0
0,00%	0,00%	33,33%	66,67%	0,00%

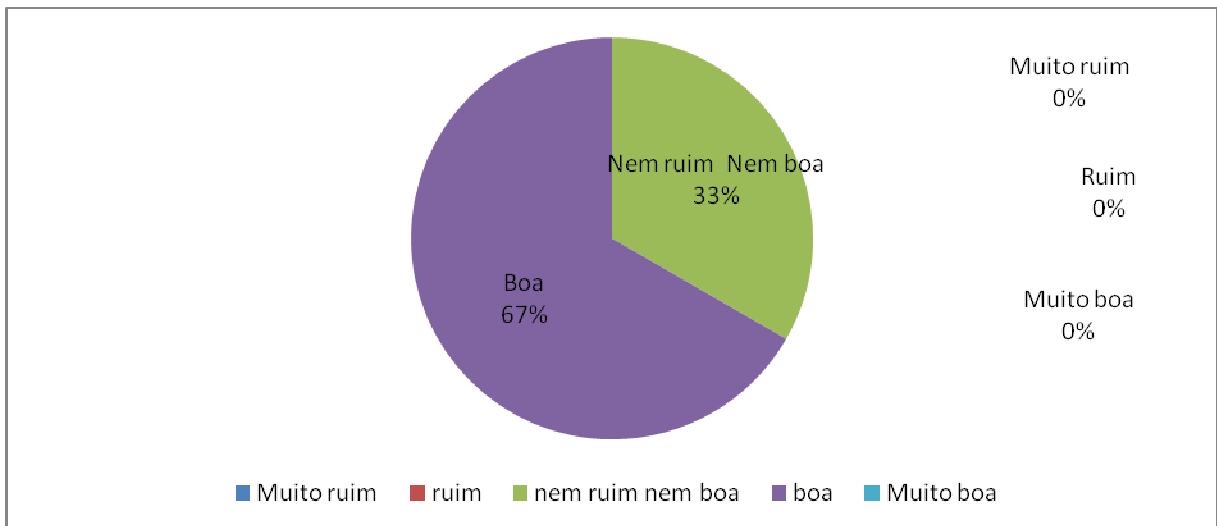


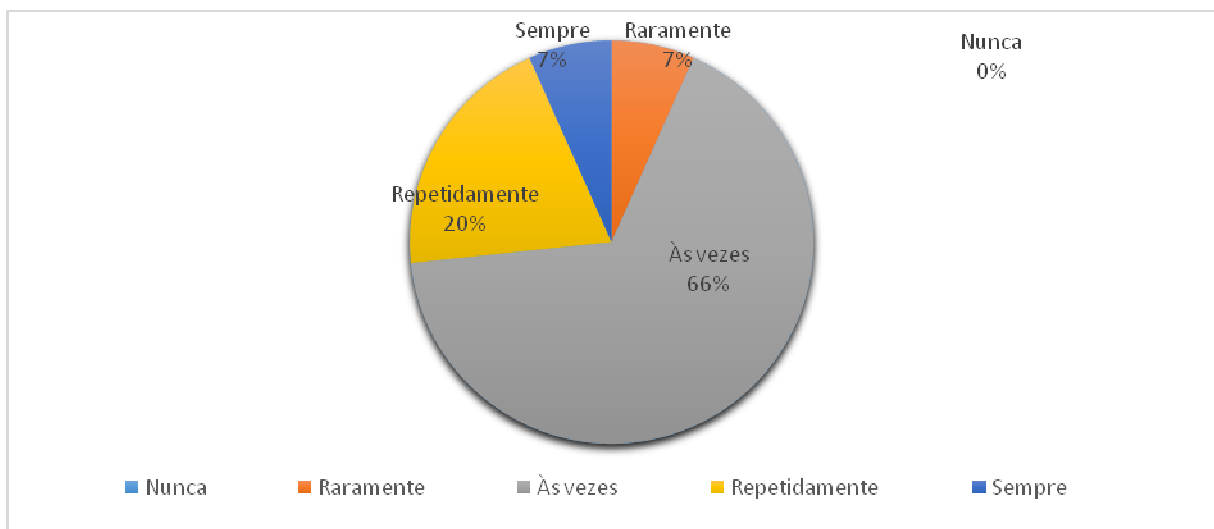
Figura 3.58

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6666) das respostas dos colaboradores da pesquisa em relação à qualidade de vida no trabalho ficou entre nem ruim nem boa e boa, com tendência a boa. No caso dos colaboradores específicos da Casa Civil, essa questão não é negativa no dia a dia.

QUESTÃO A1.1**Com que frequência você se sente cansado(a) durante o trabalho?**

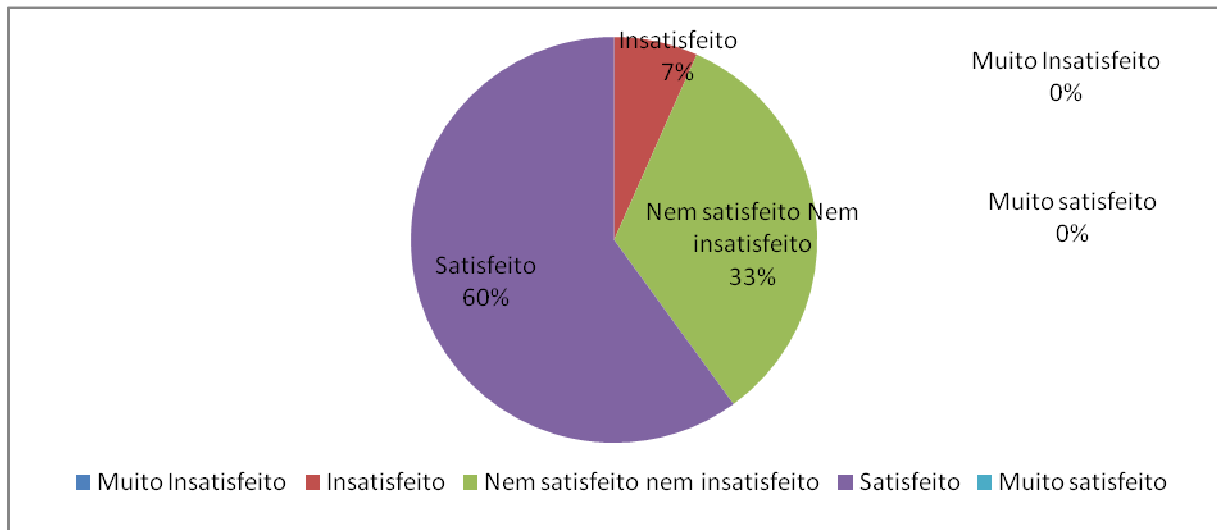
Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
0	1	10	3	1
0,00%	6,67%	66,67%	20,00%	6,67%

**Figura 3.59****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação ao cansaço durante ao trabalho ficou entre às vezes e repetidamente, tendendo para às vezes. Nesse quesito, o colaborador reconhece o cansaço na execução do trabalho.

QUESTÃO A1.2**O quanto você está satisfeito(a) com a disposição que você possui para trabalhar?**

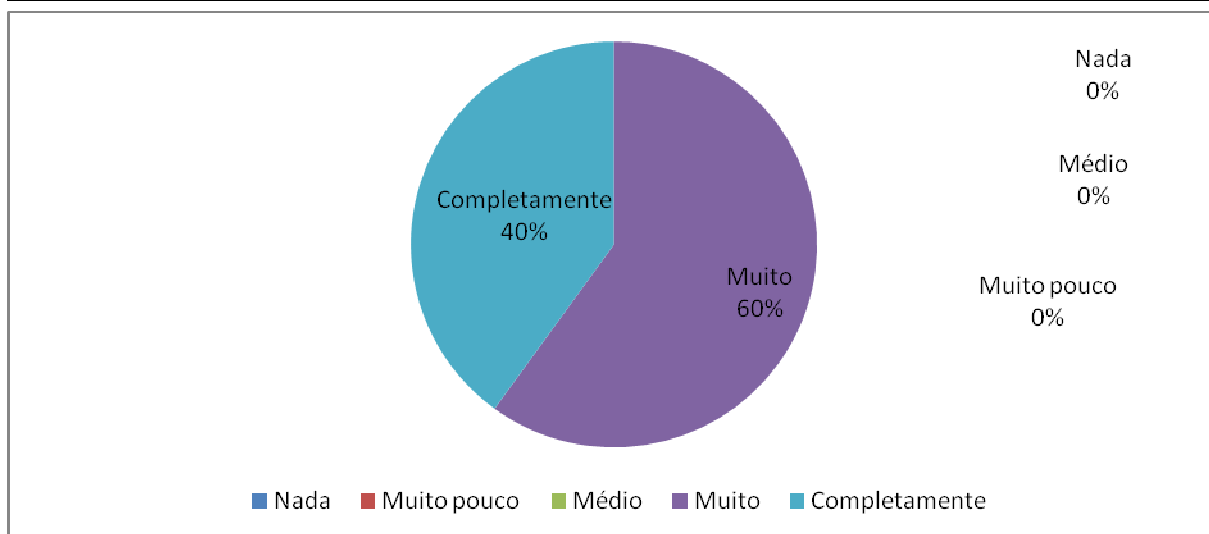
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	5	9	0
0,00%	6,67%	33,33%	60,00%	0,00%

**Figura 3.60****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,5333) das respostas em relação à disposição durante o trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, tendendo para satisfeito. Nesse quesito, o colaborador demonstra muita iniciativa para a execução do trabalho.

QUESTÃO A2.1**Você se sente capaz de realizar as suas tarefas no trabalho?**

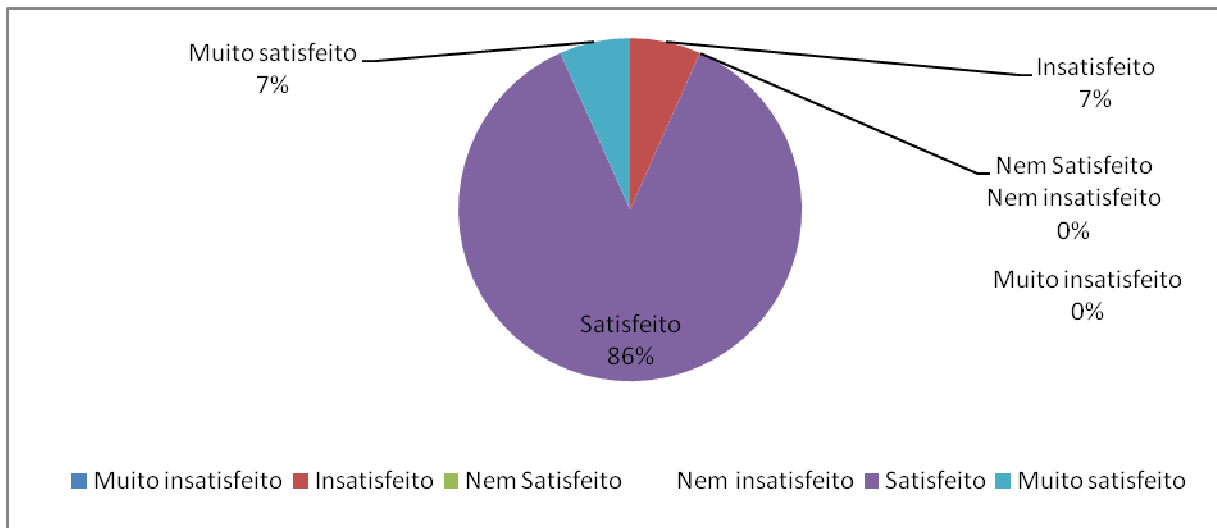
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	0	9	6
0,00%	0,00%	0,00%	60,00%	40,00%

**Figura 3.61****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (4,4) das respostas em relação à capacidade de realizar o trabalho ficou entre muito e completamente, tendendo para muito. Em resumo, o colaborador reconhece a eficácia e qualificação na execução do trabalho.

QUESTÃO A2.2**O quanto você está satisfeito(a) com sua capacidade de trabalho?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	0	13	1
0,00%	6,67%	0,00%	86,67%	6,67%

**Figura 3.62****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,9333) das respostas em relação à satisfação com a capacidade de realizar o trabalho ficou entre satisfeito e muito satisfeito, tendendo para satisfeito. Em resumo, o colaborador reconhece a satisfação com a eficácia e qualificação na execução do trabalho.

QUESTÃO A3.1

A empresa em que você trabalha disponibiliza atendimento médico, odontológico e social aos seus colaboradores?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
7	2	5	1	0
46,67%	13,33%	33,33%	6,67%	0,00%

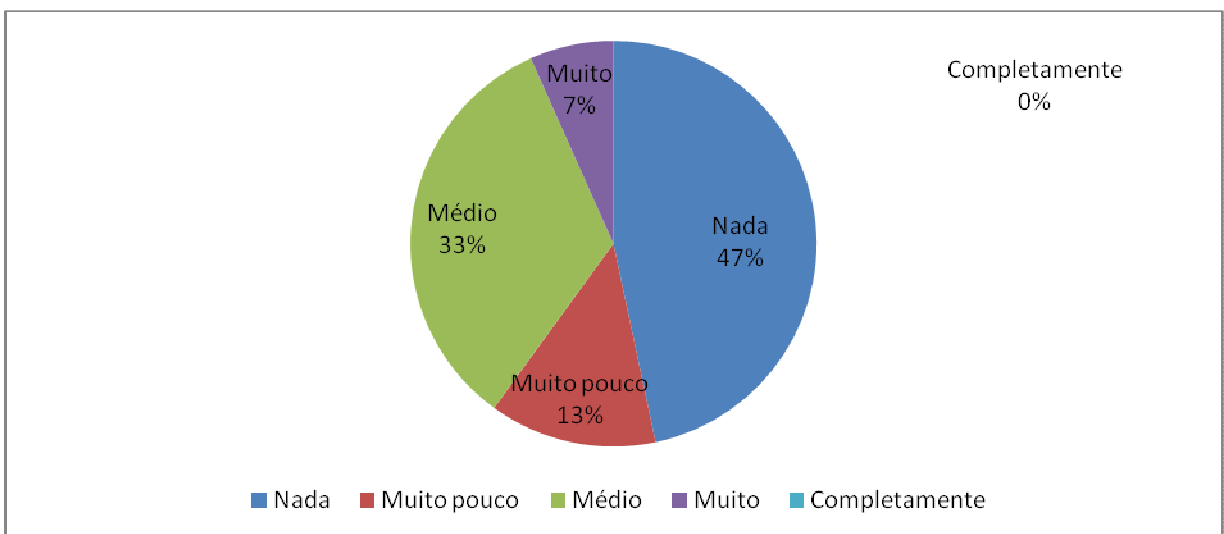


Figura 3.63

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2) das respostas em relação à disponibilidade de atendimento médico ficou no muito pouco, com tendência ao nada. Ou seja, nesse quesito o atendimento médico na visão dos colaboradores é fraco e ineficiente. Essa questão tem extrema relevância no dia a dia de trabalho.

QUESTÃO A3.2

Quão satisfeito(a) você está com a qualidade dos serviços de saúde e de assistência social disponibilizados pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
4	5	5	1	0
26,67%	33,33%	33,33%	6,67%	0,00%

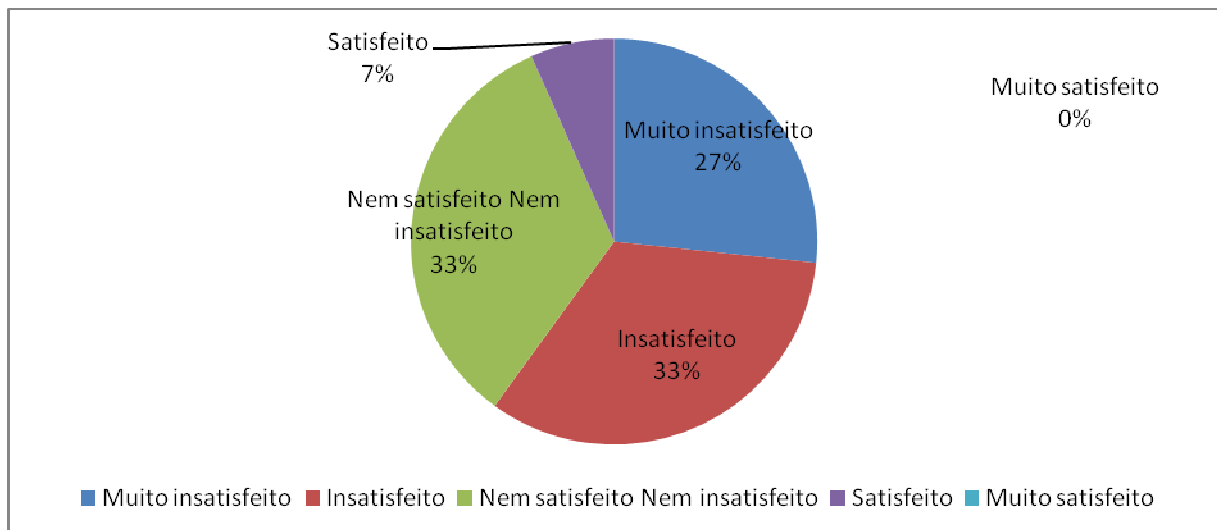


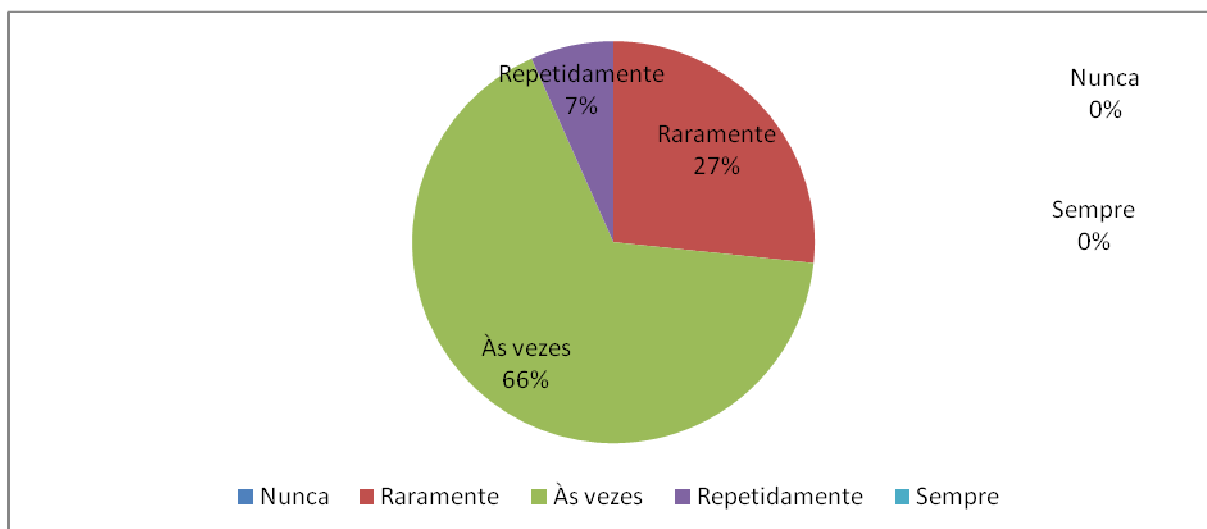
Figura 3.64

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,2) das respostas em relação à qualidade de atendimento médico e serviço social ficou entre insatisfeito e nem satisfeito nem insatisfeito. Ou seja, nesse quesito a qualidade de serviço médico e social, na visão dos colaboradores, é fraca e ineficiente. Essa questão tem extrema relevância no dia a dia de trabalho.

QUESTÃO A4.1**Com que frequência você se sente sonolento(a) durante o trabalho?**

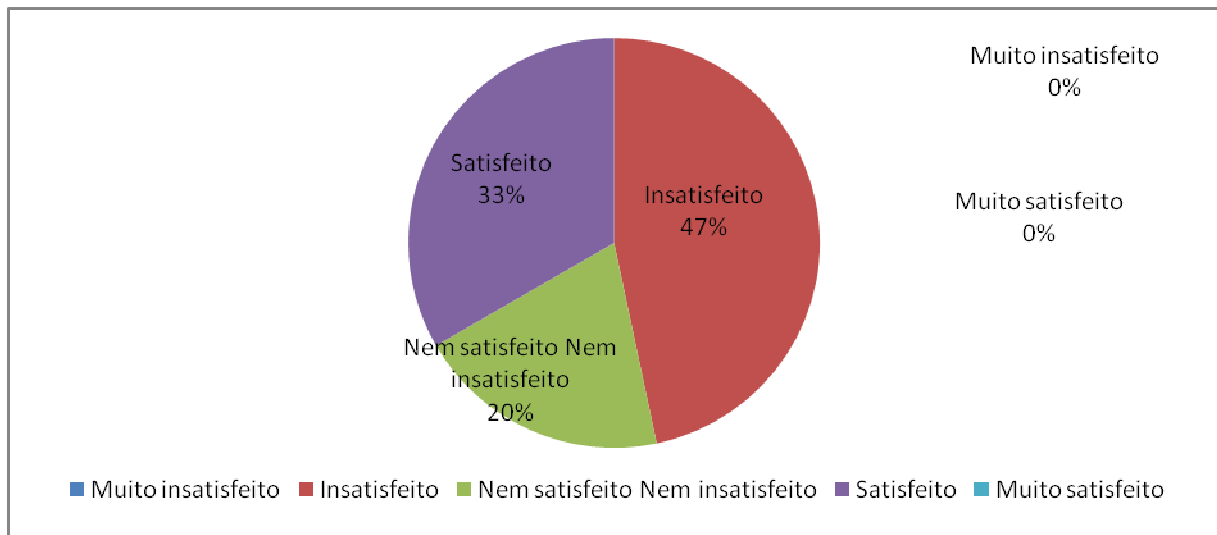
Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
0	4	10	1	0
0,00%	26,67%	66,67%	6,67%	0,00%

**Figura 3.65****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,8) das respostas em relação à sonolência do trabalhador ficou entre raramente e às vezes, tendendo para às vezes. Em resumo, o colaborador não reconhece a sonolência como interferência básica na execução do trabalho.

QUESTÃO A4.2**Quão satisfeito(a) você está com o tempo que você possui para dormir?**

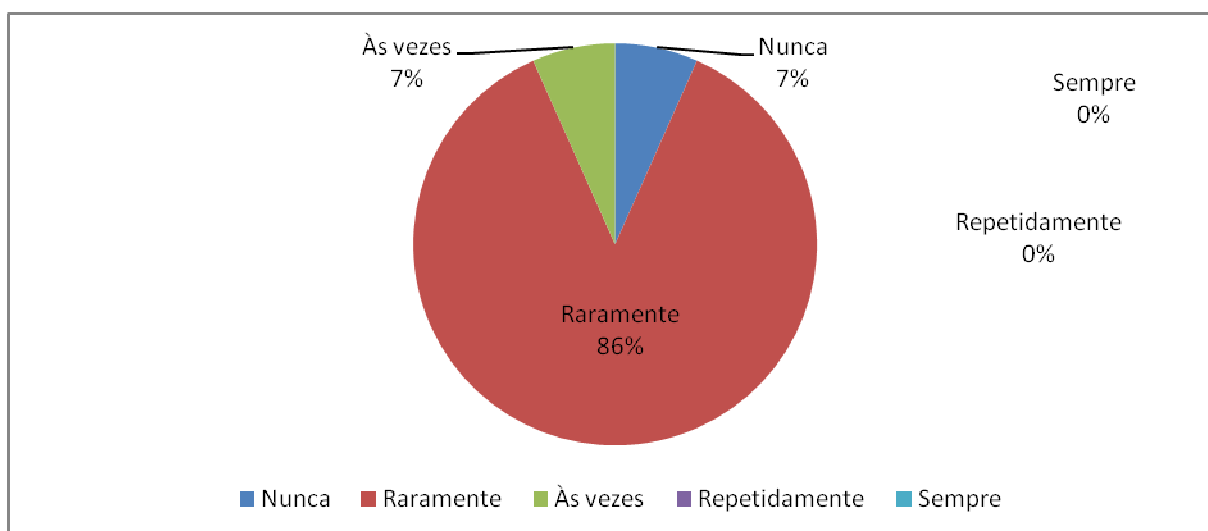
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	7	3	5	0
0,00%	46,67%	20,00%	33,33%	0,00%

**Figura 3.66****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,8666) das respostas em relação ao tempo que o colaborador tem para dormir ficou entre insatisfeito e satisfeito, com tendência a satisfeito. Em resumo, o colaborador nesta questão se diz satisfeito com o tempo de sono.

QUESTÃO B1.1**Com que frequência você se sente incapaz de realizar o seu trabalho?**

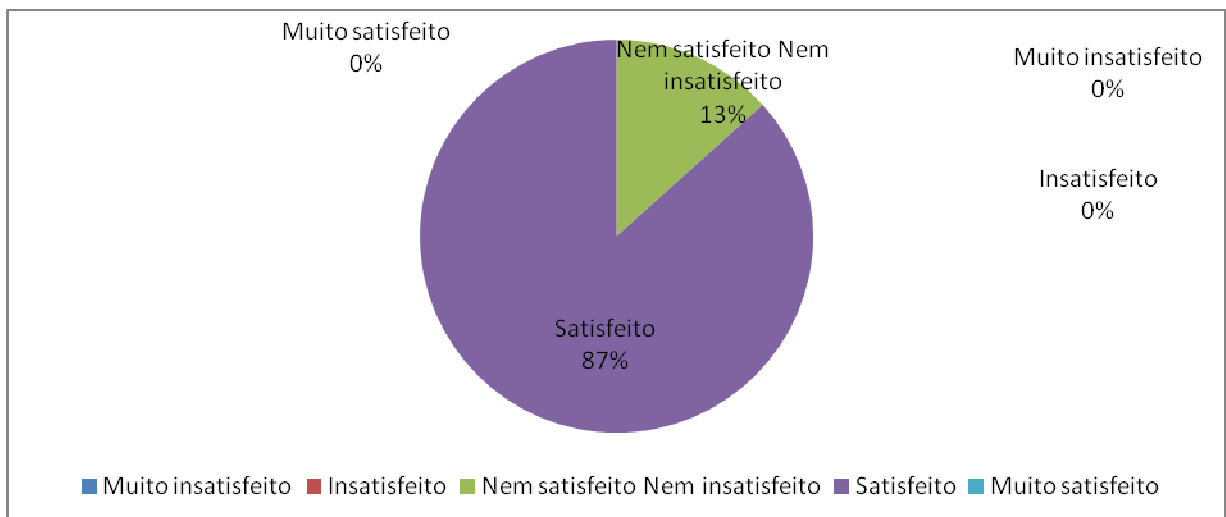
Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	13	1	0	0
6,67%	86,67%	6,67%	0,00%	0,00%

**Figura 3.67****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2) das respostas em relação à incapacidade de realizar o trabalho ficou especificamente em raramente. Apesar da preponderância de 6,67% para nunca e às vezes, o colaborador se declara totalmente capaz de realizar o trabalho. Essa questão ressalta a eficácia e a excelência desses colaboradores.

QUESTÃO B1.2**O quanto está satisfeito(a) consigo mesmo(a)?**

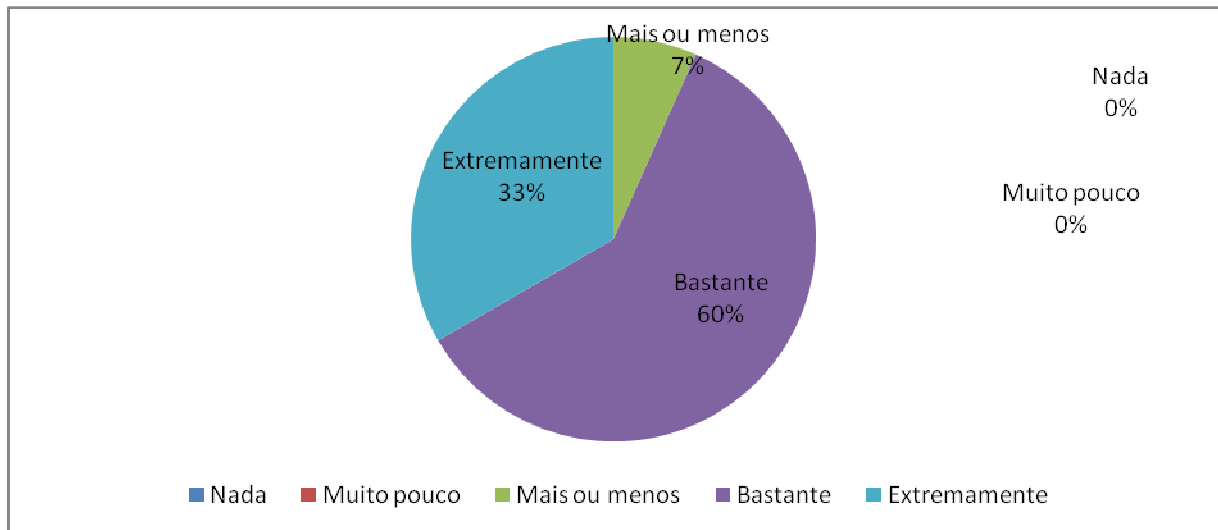
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	2	13	0
0,00%	0,00%	13,33%	86,67%	0,00%

**Figura 3.68****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,8666) das respostas em relação à satisfação de consigo mesmo ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com preponderância para o satisfeito. Nessa questão, o colaborador se declara satisfeito consigo mesmo.

QUESTÃO B2.1**O quão importante você considera o trabalho que você realiza?**

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	0	1	9	5
0,00%	0,00%	6,67%	60,00%	33,33%

**Figura 3.69****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (4,2666) das respostas em relação à importância do trabalho ficou entre bastante e extremamente, com preponderância para bastante. O colaborador declara muito importante o trabalho.

QUESTÃO B2.2

O quanto você está satisfeito(a) com a contribuição que o seu trabalho representa para a empresa como um todo e para a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	1	9	5
0,00%	0,00%	6,67%	60,00%	33,33%

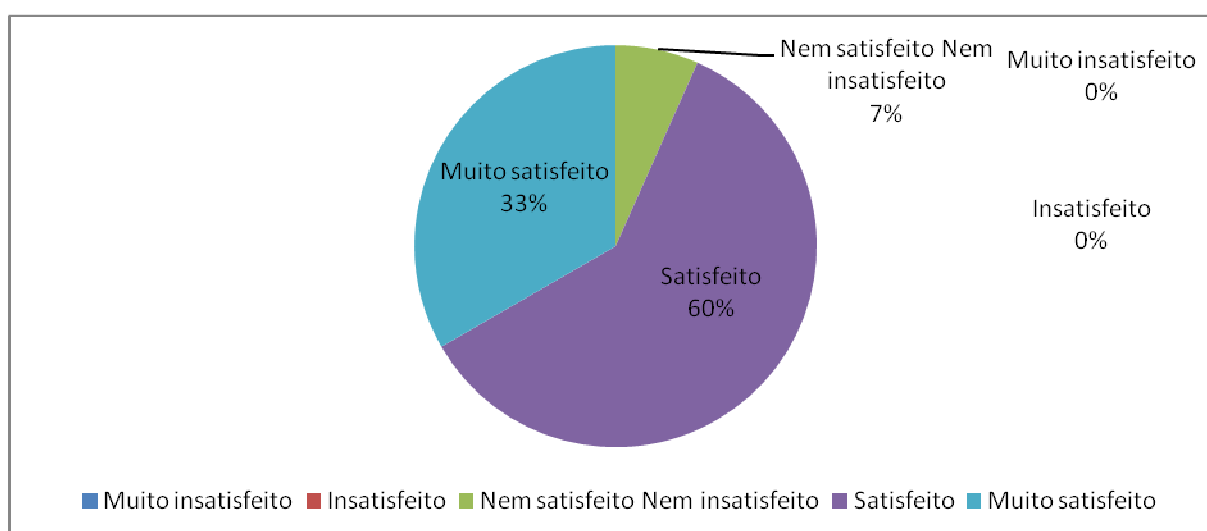


Figura 3.70

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4,2666) das respostas em relação à contribuição do trabalho para a empresa ficou entre satisfeito e muito satisfeito. Apesar do índice de 6,67% para nem satisfeito e nem insatisfeito, o colaborador é satisfeito com a forma de realizar o trabalho. Essa questão ressalta a eficácia e a excelência dos colaboradores.

QUESTÃO B3.1

Em que medida você consegue compreender o quão correto ou errado você realiza o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	8	4	3
0,00%	0,00%	53,33%	26,67%	20,00%

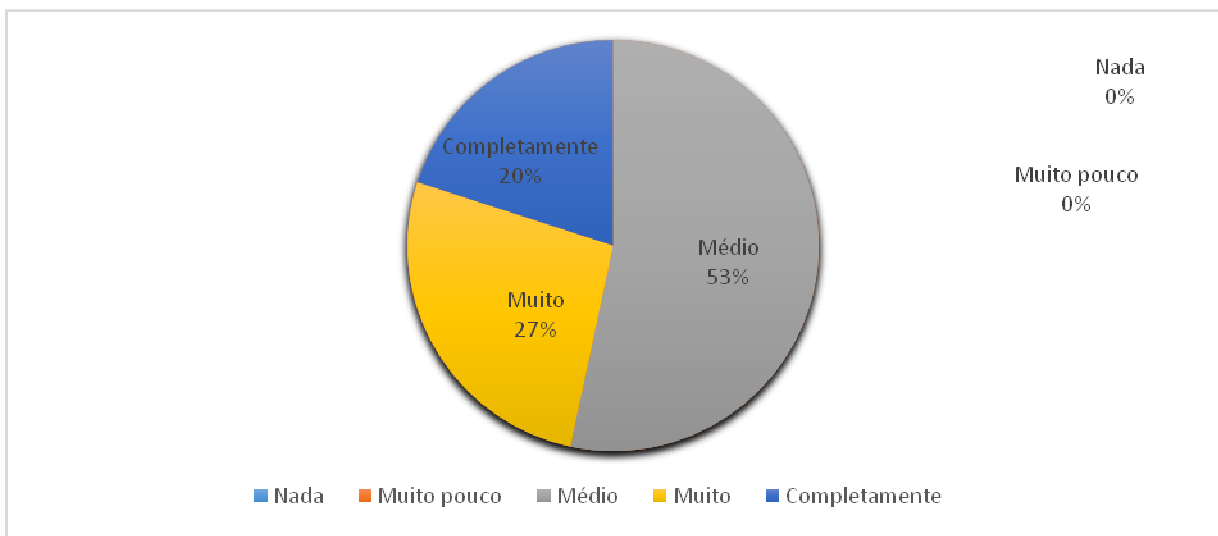


Figura 3.71

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6666) das respostas em relação ao certo e errado na forma de realizar o trabalho ficou entre médio e muito. Apesar da indicação de 20,00% para completamente, o colaborador sabe as conseqüências do certo e errado na administração pública.

QUESTÃO B3.2

Quão satisfeito(a) você está com as informações que te fornecem sobre seu desempenho no trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	7	7	1
0,00%	0,00%	46,67%	46,67%	6,67%

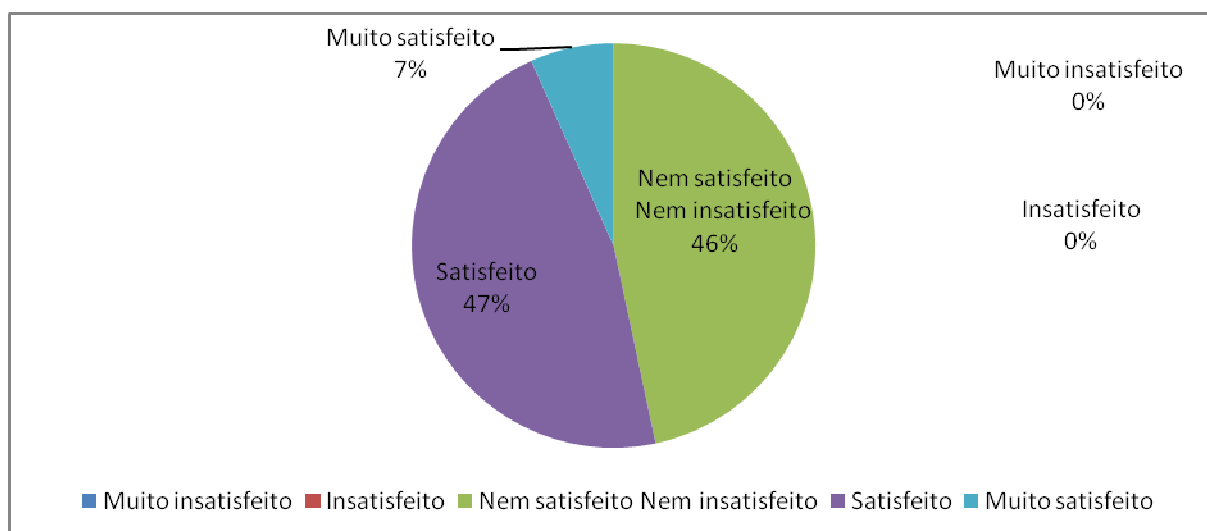


Figura 3.72

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6) das respostas em relação às informações para realizar o trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito. Nessa questão o colaborador demonstra não ter problema com as necessidades de informações para a execução do trabalho.

QUESTÃO B4.1

A empresa em que você trabalha te incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	1	6	7	0
6,67%	6,67%	40,00%	46,67%	0,00%

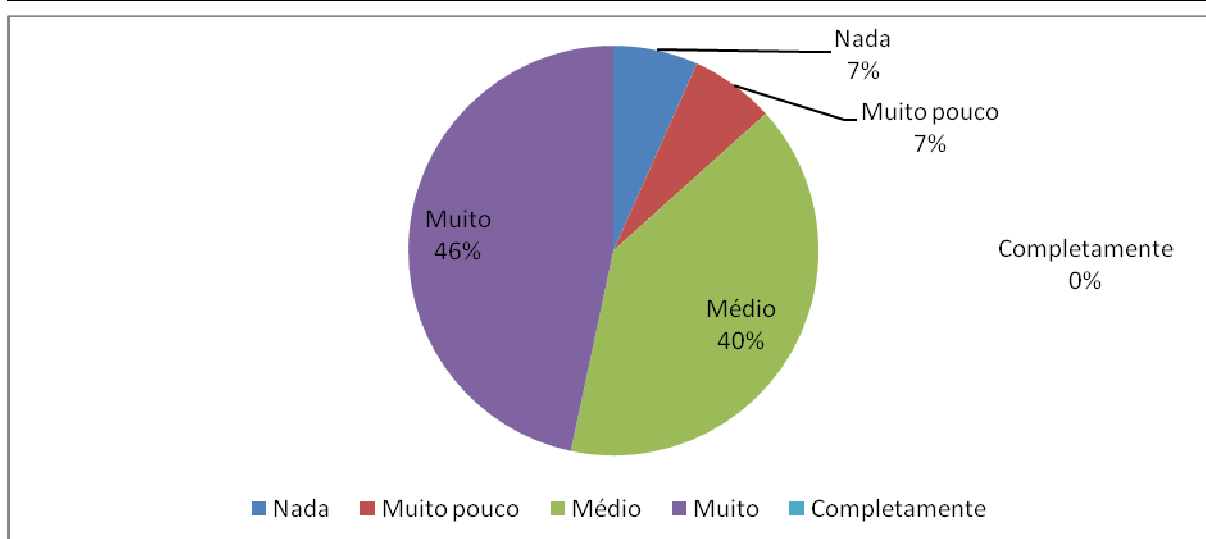


Figura 3.73

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação a se onde trabalha incentiva e/ou libera para fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho ficou entre médio e muito, com preponderância em nada e muito pouco. O que indica que mais de 13% dos colaboradores não têm acesso a cursos ou atividades relacionados.

QUESTÃO B4.2

O quanto você está satisfeito(a) com o apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
0	2	6	7	0
0,00%	13,33%	40,00%	46,67%	0,00%

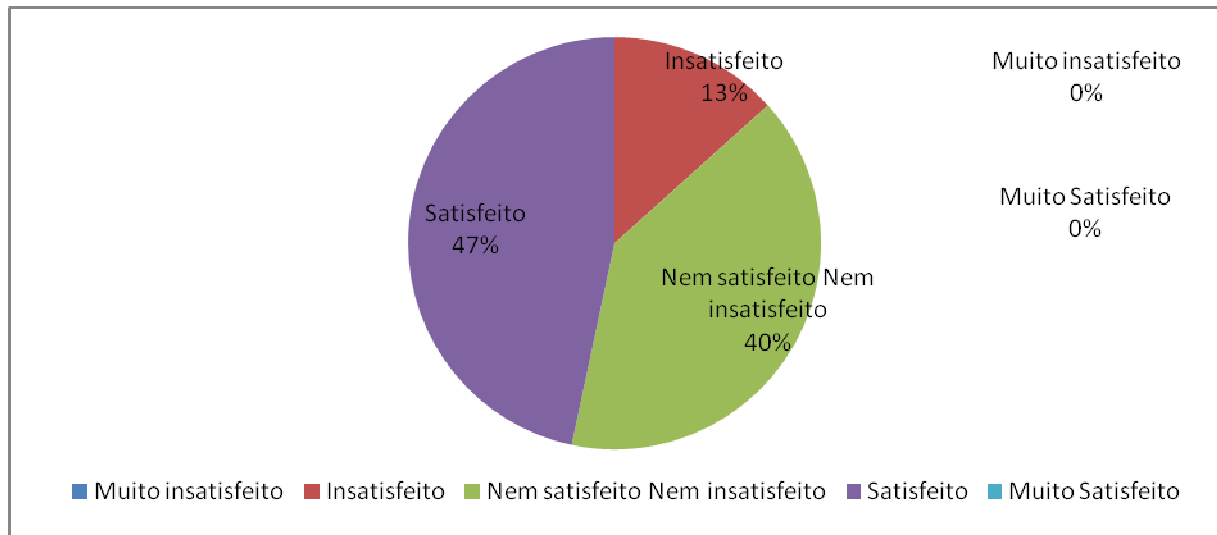


Figura 3.74

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,3333) das respostas em relação ao apoio que a empresa em que você trabalha concede para o seu desenvolvimento pessoal e profissional ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência a nem satisfeito nem insatisfeito. O que indica que mais de 50% dos colaboradores não têm apoio a cursos ou atividades relacionados.

QUESTÃO C1.1

Na empresa em que você trabalha, você pode expressar a sua opinião sem que isso te prejudique?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	0	12	3	0
0,00%	0,00%	80,00%	20,00%	0,00%

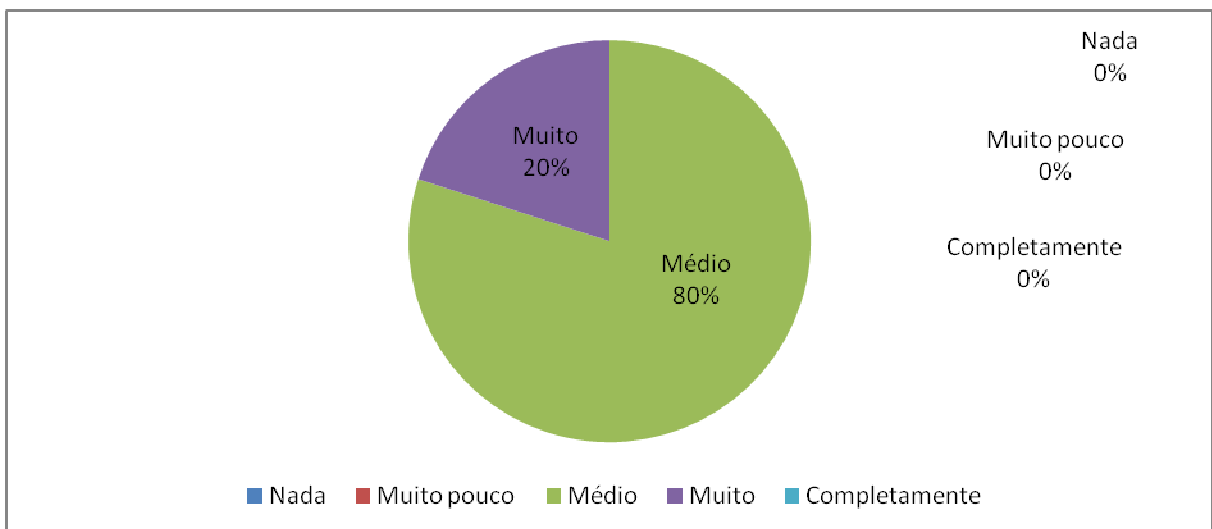


Figura 3.75

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,2) das respostas em relação a poder expressar a sua opinião sem que isso te prejudique ficou entre médio e muito. O que indica que os 80% dos colaboradores do índice médio receiam falar o que pensam ou raciocinam, muito antes de expressar.

QUESTÃO C1.2

O quanto você está satisfeito(a) com relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	9	5	0
0,00%	6,67%	60,00%	33,33%	0,00%

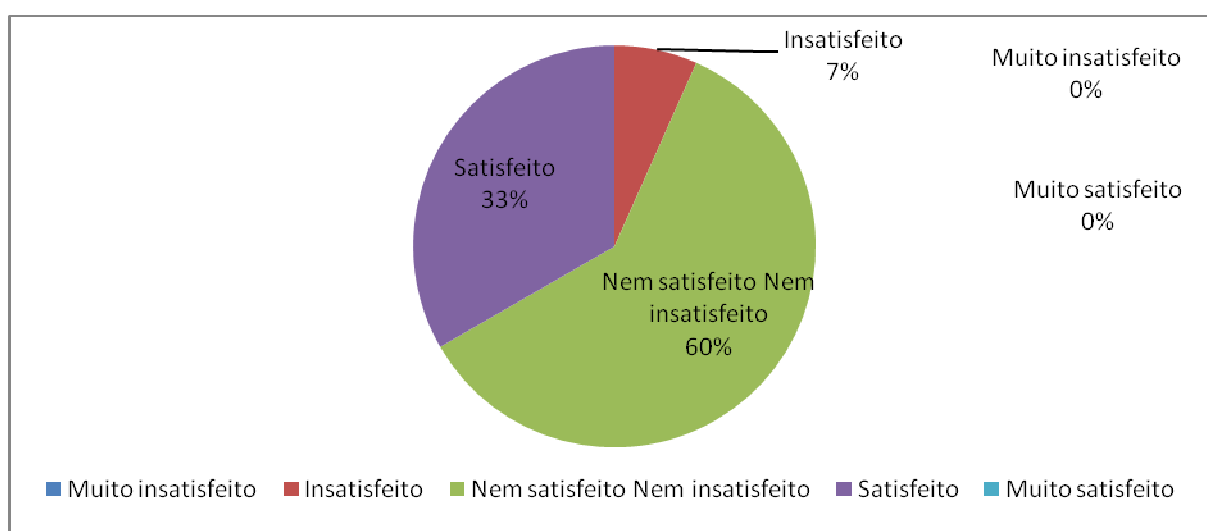


Figura 3.76

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação à possibilidade de expressar suas opiniões livremente na empresa em que você trabalha ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com margem a nem satisfeito e satisfeito. Nessa questão, deve-se considerar a falta de oportunidade para tal. Há indicação de poucas oportunidades.

QUESTÃO C2.1

Com que frequência você tem desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
3	6	6	0	0
20,00%	40,00%	40,00%	0,00%	0,00%

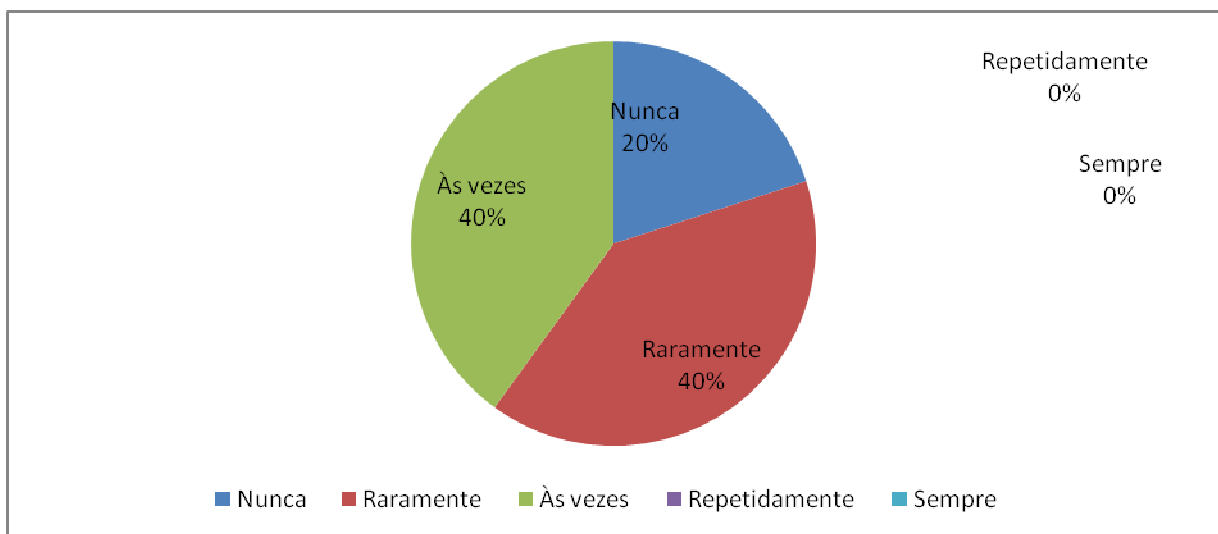


Figura 3.77

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,2) das respostas em relação a desentendimentos com os seus superiores ou colegas de trabalho ficou entre raramente e às vezes, com tendência a raramente. Nesse quesito, pode-se avaliar que existe um cenário consolidado de boa convivência.

QUESTÃO C2.2

Quão satisfeito(a) você está com a sua equipe de trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	7	7	0
0,00%	6,67%	46,67%	46,67%	0,00%

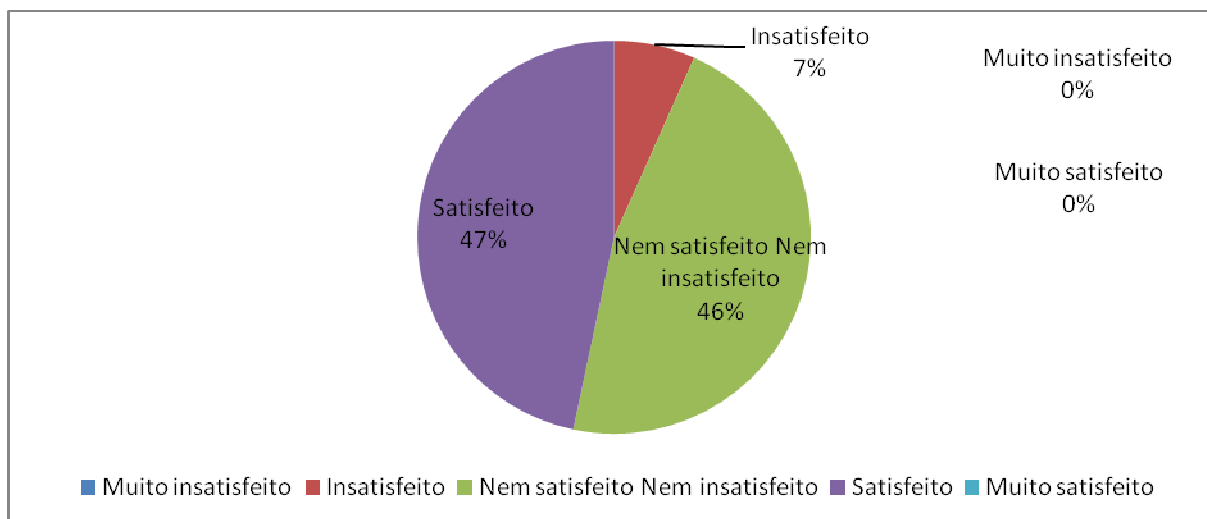


Figura 3.78

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,4) das respostas em relação a quanto você está satisfeito com a sua equipe ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito. Levando em conta os mais de 6% de insatisfeito, pondera-se que a equipe não está coesa no trabalho no que diz respeito ao cenário indicado.

QUESTÃO C3.1

Em que medida você pode tomar decisões no seu trabalho, sem a necessidade de consultar o seu supervisor?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	4	10	1	0
0,00%	26,67%	66,67%	6,67%	0,00%

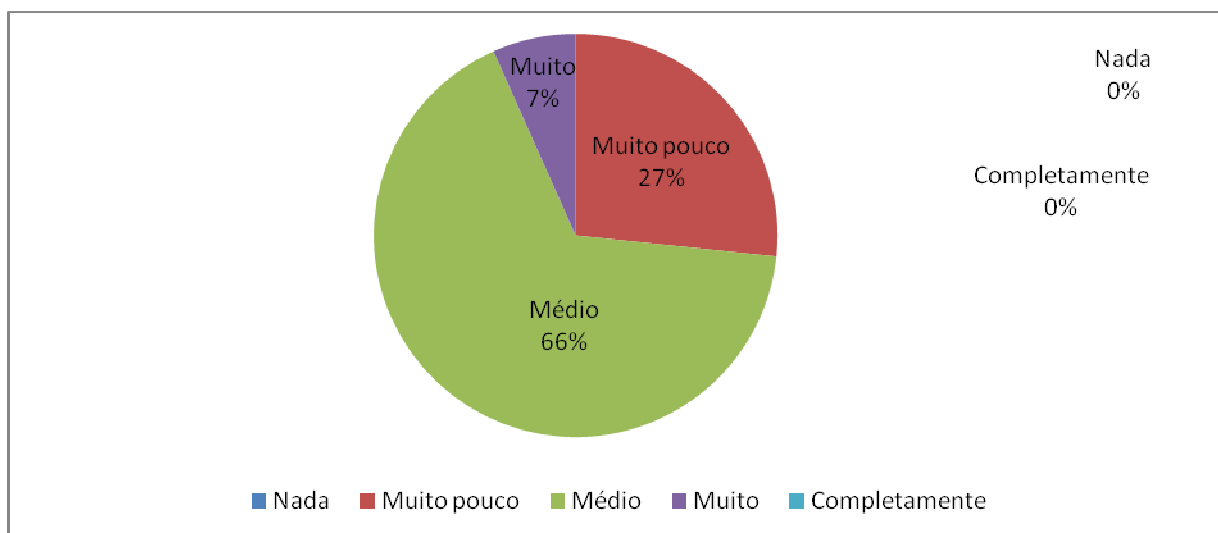


Figura 3.79

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,8) das respostas em relação a tomar decisões no seu trabalho sem a necessidade de consultar o seu supervisor ficou entre muito pouco e médio, com tendência ao médio. Os colaboradores nesse quesito ressaltam a hierarquia.

QUESTÃO C3.2

O quanto você está satisfeito(a) com o nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	8	6	0
0,00%	6,67%	53,33%	40,00%	0,00%

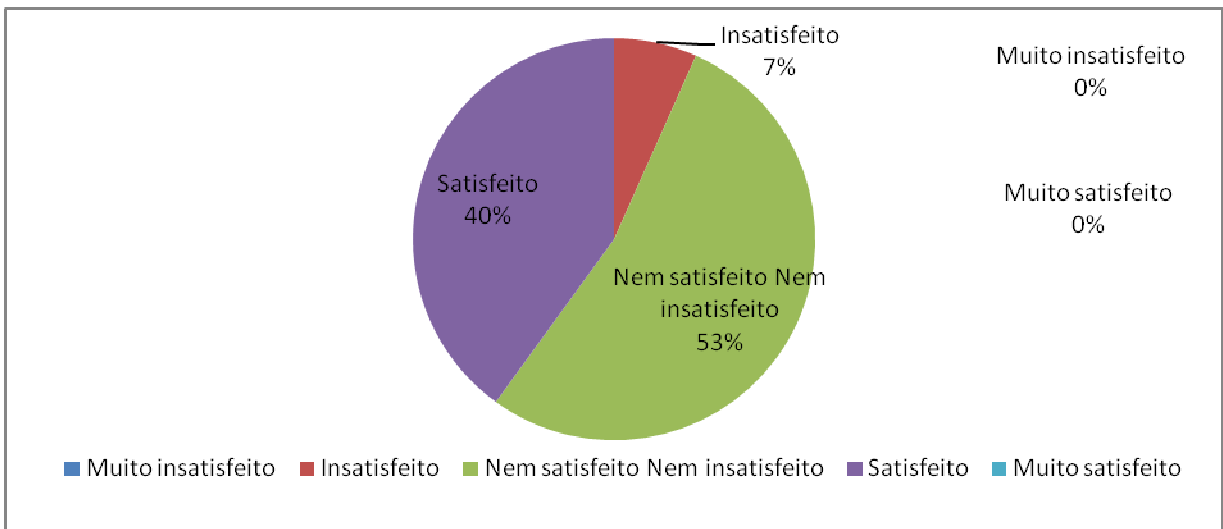


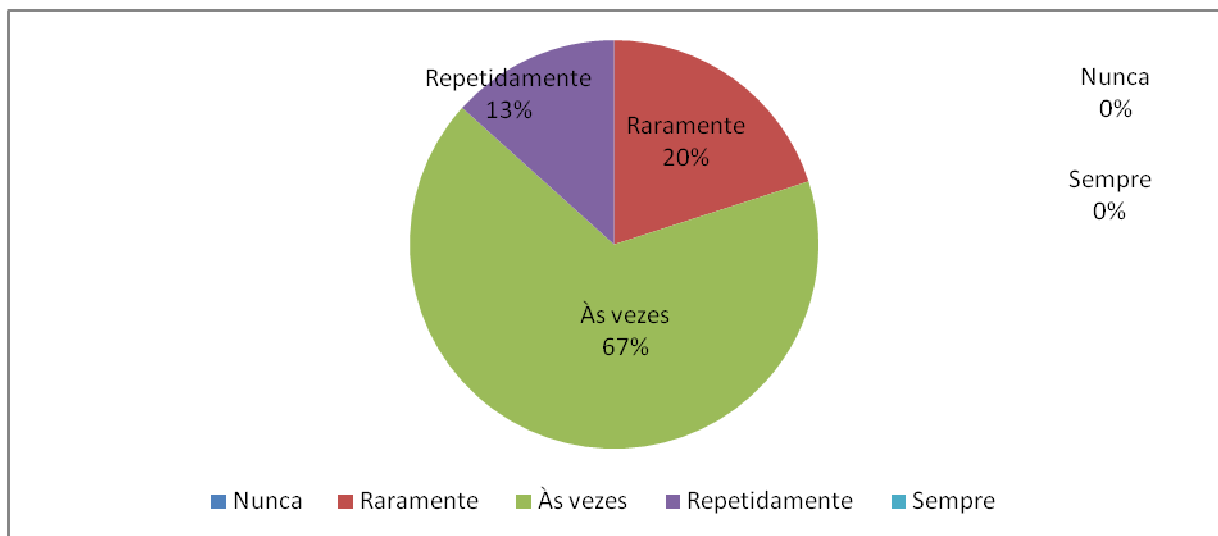
Figura 3.80

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,3333) das respostas em relação ao nível de autonomia que te é concedido no seu trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, levando em conta os mais de 6% de insatisfeito. Nessa análise, a questão hierarquia horizontal tem um cenário armado.

QUESTÃO C4.1**Com que frequência você pratica atividades de lazer?**

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
0	3	10	2	0
0,00%	20,00%	66,67%	13,33%	0,00%

**Figura 3.81****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,9333) das respostas em relação à prática de atividades de lazer ficou entre raramente e às vezes, com margem média para às vezes. Nessa questão deve-se considerar o sedentarismo pela falta de iniciativa. O que demonstra que os colaboradores dessa pesquisa estão deixando a desejar no quesito lazer.

QUESTÃO C4.2

O quanto você está satisfeito(a) com o tempo que você possui para praticar atividades de lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
3	5	4	3	0
20,00%	33,33%	26,67%	20,00%	0,00%

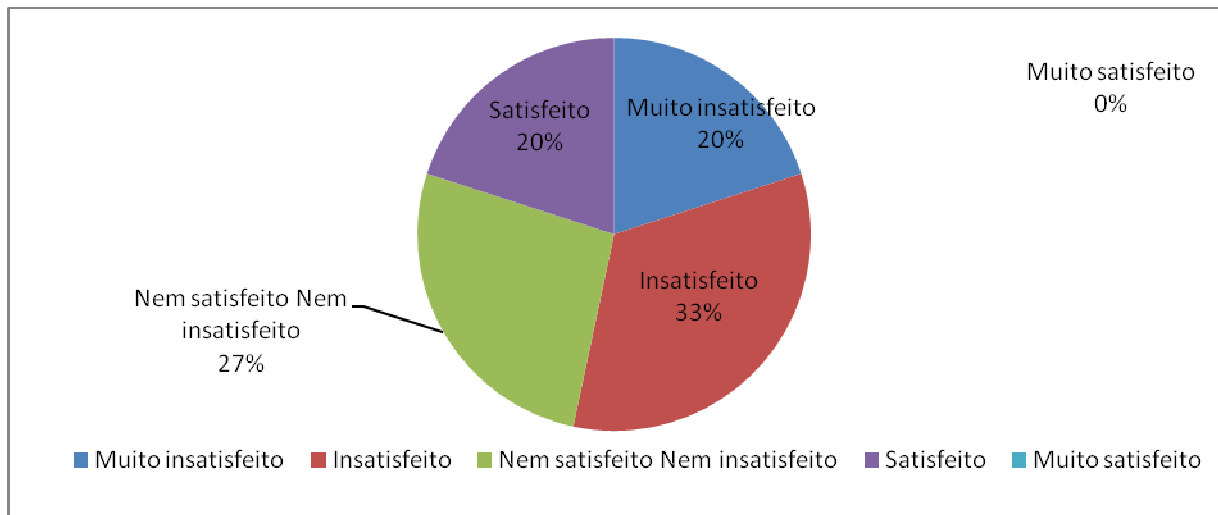


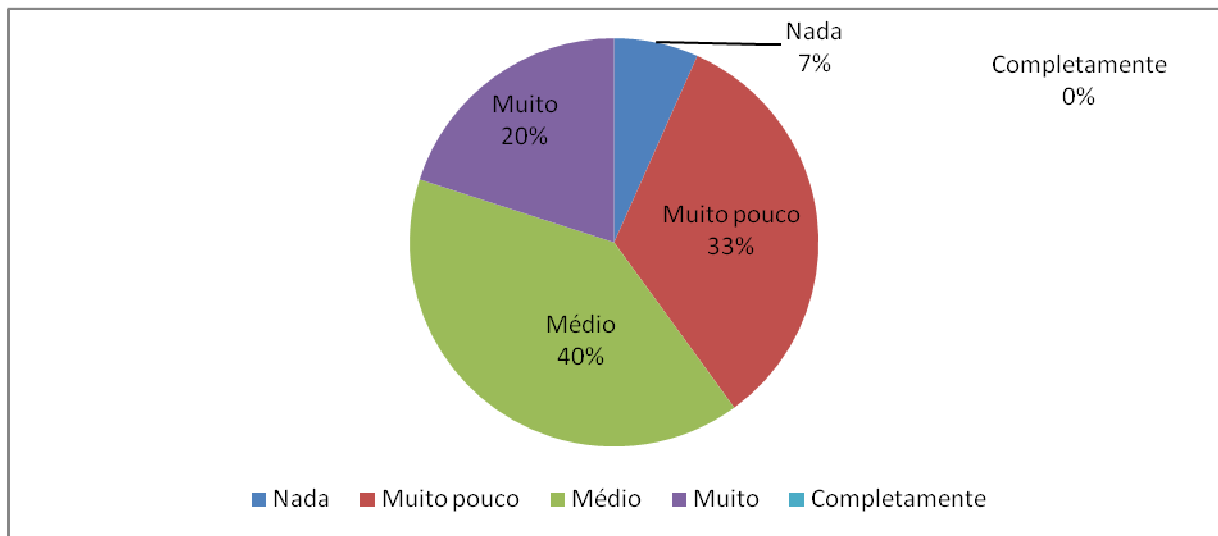
Figura 3.82

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,4666) das respostas em relação ao tempo que você possui para praticar atividades de lazer ficou entre insatisfeito e nem satisfeito nem insatisfeito, com predomínio de insatisfeito. Em resumo, os colaboradores não têm rotina ou horário para as atividades físicas ou de lazer.

QUESTÃO D1.1**O seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades?**

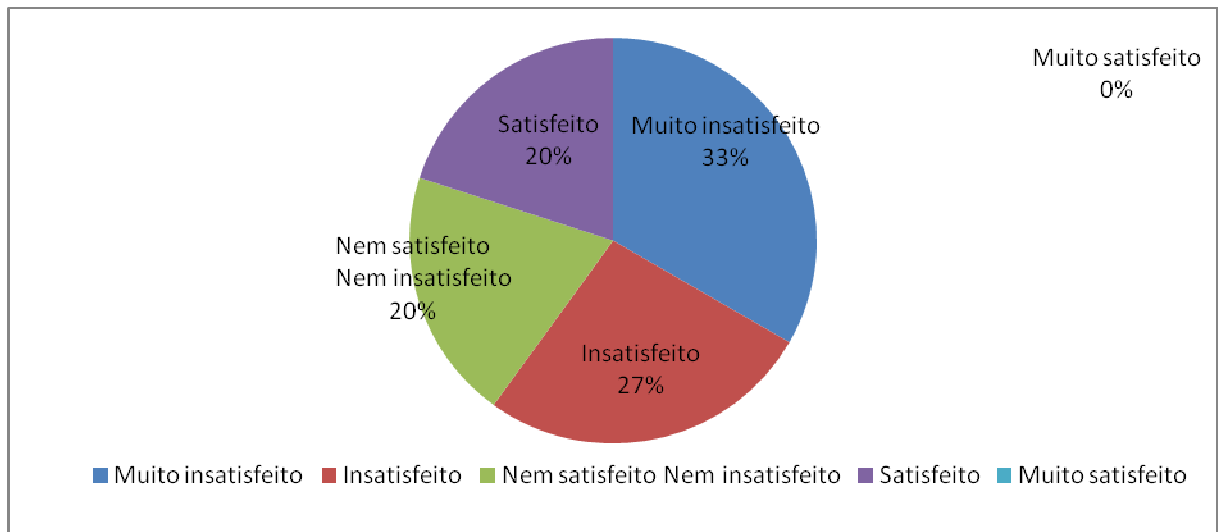
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
1	5	6	3	0
6,67%	33,33%	40,00%	20,00%	0,00%

**Figura 3.83****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,7333) das respostas em relação a seu salário é suficiente para você satisfazer as suas necessidades ficou entre muito pouco e médio, com predomínio ao médio. Em resumo, esse quesito mostra as diferenças salariais e não planos salariais.

QUESTÃO D1.2**O quanto você está satisfeito(a) com seu salário?**

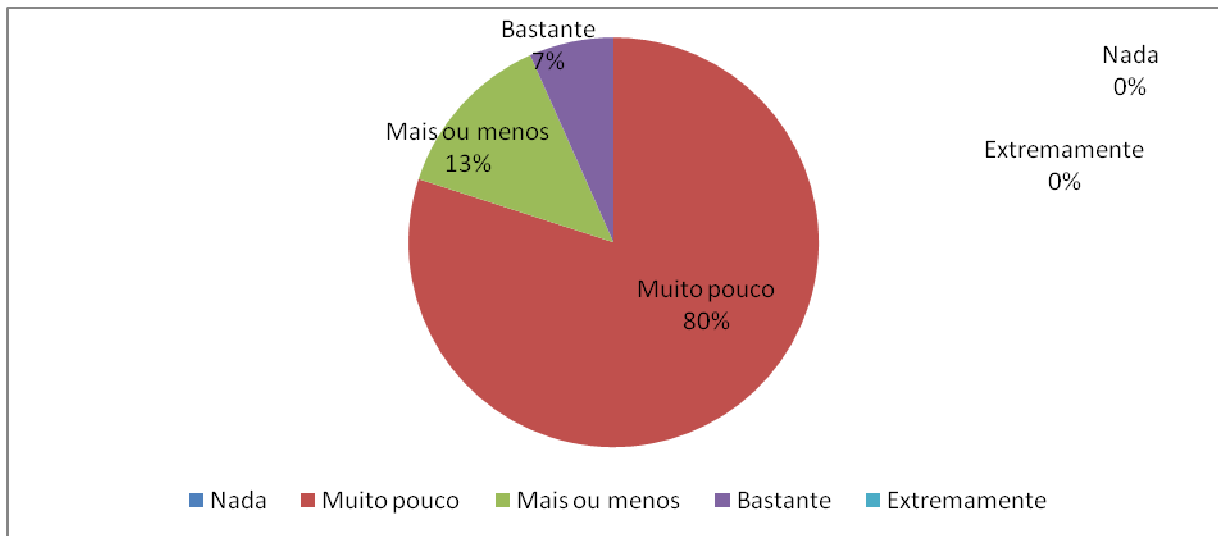
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
5	4	3	3	0
33,33%	26,67%	20,00%	20,00%	0,00%

**Figura 3.84****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,2666) das respostas a respeito a quanto você está satisfeito(a) com o seu salário ficou entre muito insatisfeito e insatisfeito, com predomínio a insatisfeito. Mas devem ser levados em consideração os 40% dos nem satisfeitos nem insatisfeitos e satisfeitos. Em resumo, esse quesito mostra as diferenças salariais e não planos salariais.

QUESTÃO D2.1**Em que medida a empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios?**

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
0	12	2	1	0
0,00%	80,00%	13,33%	6,67%	0,00%

**Figura 3.85****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,2666) das respostas em relação à empresa em que você trabalha apresenta vantagens e benefícios ficou entre muito pouco e mais ou menos, com predomínio a muito pouco. Mas temos que levar em consideração os 6,67% dos colaboradores que indicaram bastante.

QUESTÃO D2.2

O quanto você está satisfeito(a) com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	8	6	1	0
0,00%	53,33%	40,00%	6,67%	0,00%

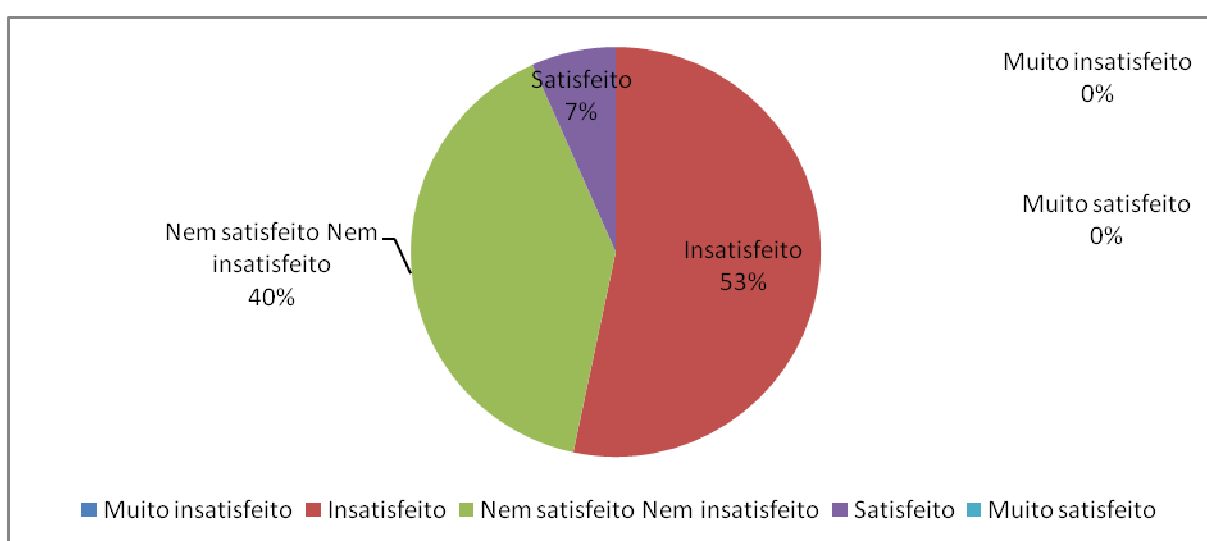


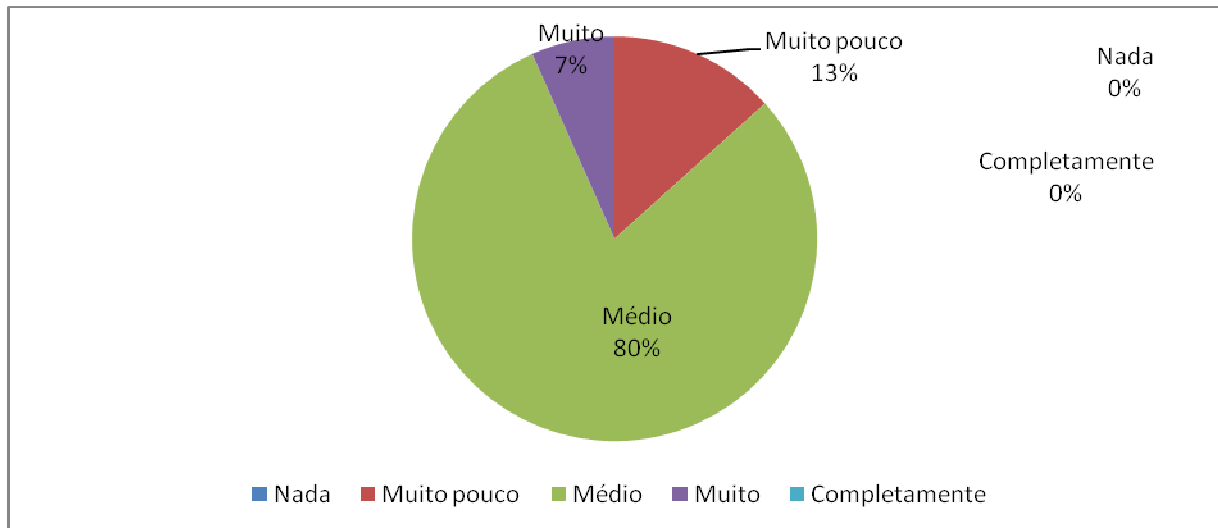
Figura 3.86

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,5333) das resposta sem relação com as vantagens e benefícios oferecidos pela empresa em que você trabalha ficou entre insatisfeito e nem satisfeito e nem insatisfeito, com tendência a nem satisfeito nem insatisfeito. Ou seja, nesse quesito, o colaborador não vê vantagem nenhuma em trabalhar no Estado.

QUESTÃO D3.1**Você julga o seu trabalho cansativo e exaustivo?**

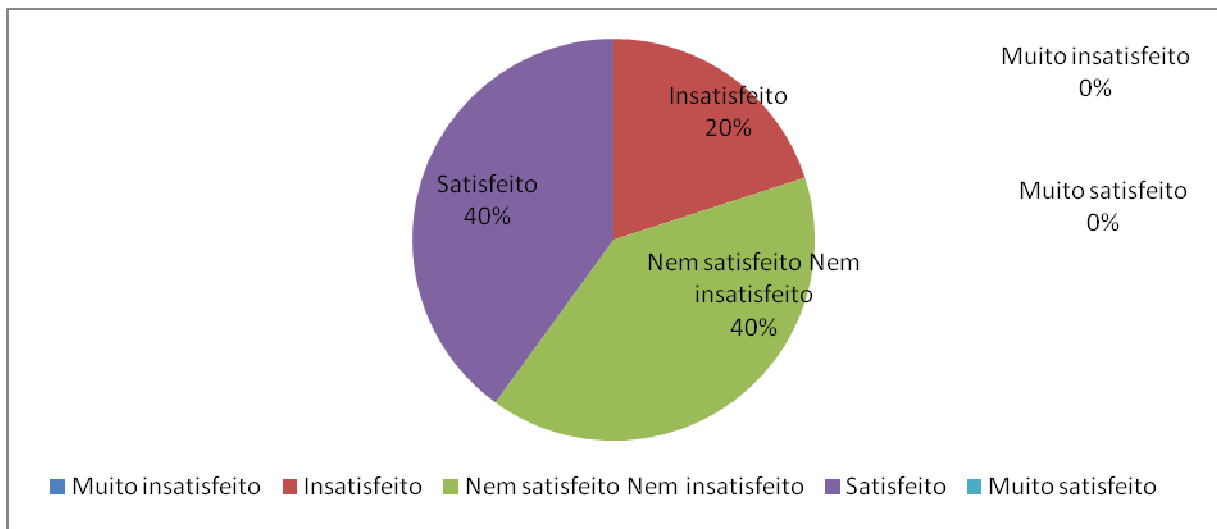
Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	2	12	1	0
0,00%	13,33%	80,00%	6,67%	0,00%

**Figura 3.87****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,9333) das resposta em relação a julgar como trabalho cansativo e exaustivo ficou muito pouco e médio, com clara percentagem favorável para o médio. Ou seja, nesse quesito, o colaborador deixa claro o cansaço e a exaustão no trabalho.

QUESTÃO D3.2**O quanto você está satisfeito(a) com sua jornada de trabalho semanal?**

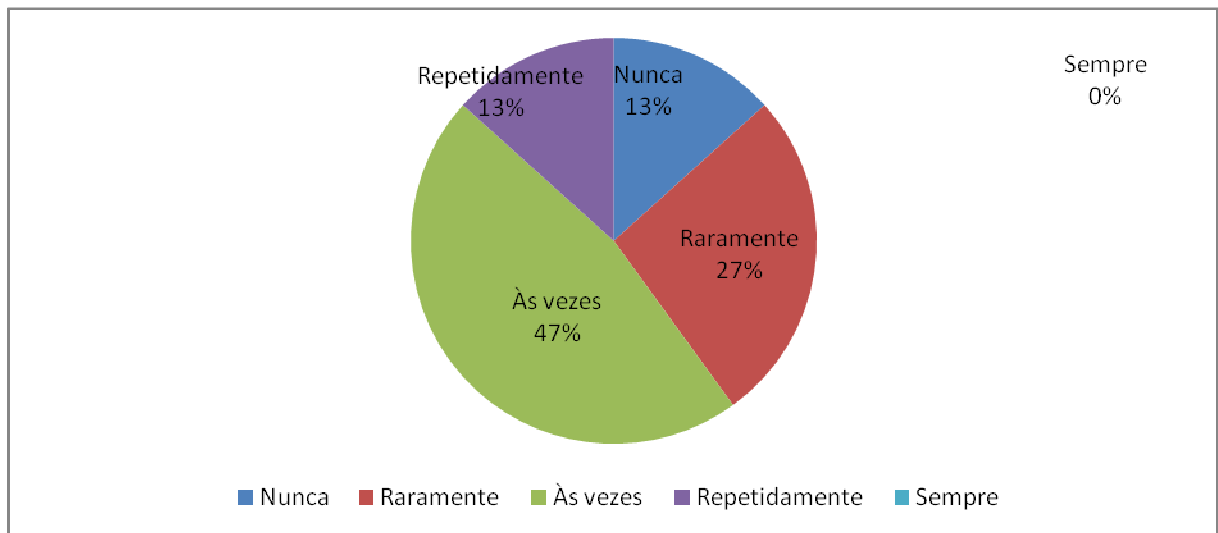
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	3	6	6	0
0,00%	20,00%	40,00%	40,00%	0,00%

**Figura 3.88****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,2) das resposta em relação a se estar satisfeito(a) com a sua jornada de trabalho semanal ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência a insatisfeito. Nesse quesito, a carga horária está puxada.

QUESTÃO D4.1**Com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha?**

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
2	4	7	2	0
13,33%	26,67%	46,67%	13,33%	0,00%

**Figura 3.89****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,6) das respostas em relação a com que frequência ocorrem demissões na empresa em que você trabalha ficou entre raramente e às vezes, com tendência para às vezes. Ou seja, o quadro de pessoal normalmente não é alterado.

QUESTÃO D4.2

O quanto você está satisfeito(a) com relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	1	3	6	4
6,67%	6,67%	20,00%	40,00%	26,67%

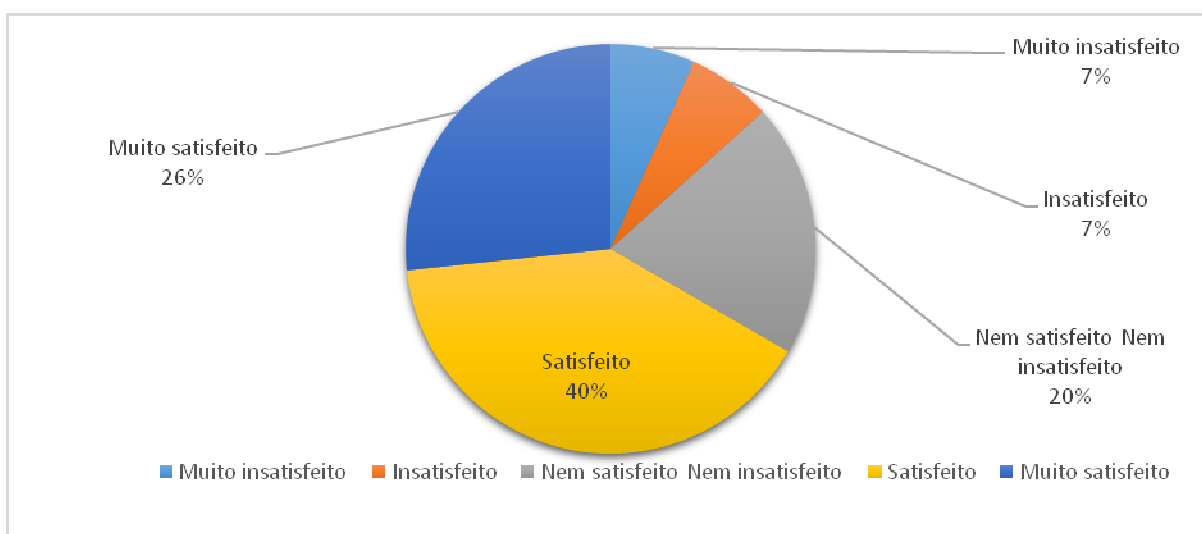


Figura 3.90

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,7333) das respostas em relação à segurança de permanecer empregado na empresa em que você trabalha ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência ao satisfeito. Com ressalvas ao índice de 26,67% de muito satisfeito. Nessa questão, há uma tranquilidade no ambiente de trabalho no que diz respeito à estabilidade.

QUESTÃO E1.1

As condições de trabalho (temperatura, luminosidade, barulho, etc.) do seu cargo são adequadas?

Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
0	2	10	3	0
0,00%	13,33%	66,67%	20,00%	0,00%

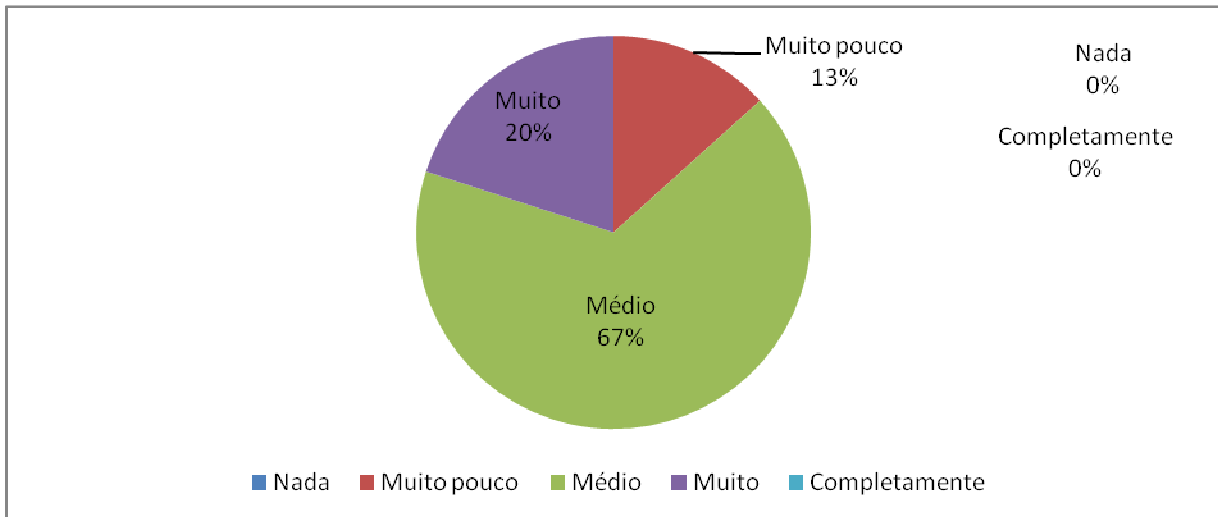


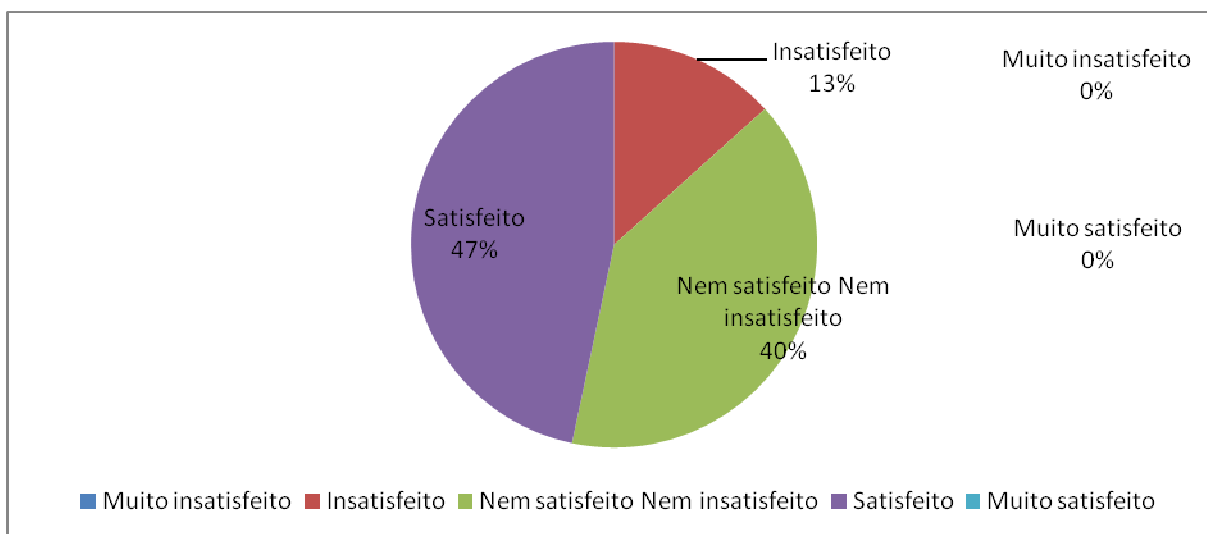
Figura 3.91

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,0666) das resposta em relação à condição de trabalho ficou entre médio e muito, com tendência ao médio, com ressalvas ao índice de 13,33% de muito pouco. Nessa questão, há uma ligeira insatisfação nas condições de ambiente de trabalho.

QUESTÃO E1.2**Quão satisfeito(a) você está com as suas condições de trabalho?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	2	6	7	0
0,00%	13,33%	40,00%	46,67%	0,00%

**Figura 3.92****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,3333) das resposta em relação às condições de trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência a insatisfeito com 13,33%. Nessa questão, a análise é de que o ambiente de trabalho não é considerado ideal para os colaboradores pesquisados.

QUESTÃO E2.1

A empresa em que você trabalha oferece plano de carreira e/ou possibilidades de você ser promovido de cargo?

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
2	5	7	1	0
13,33%	33,33%	46,67%	6,67%	0,00%

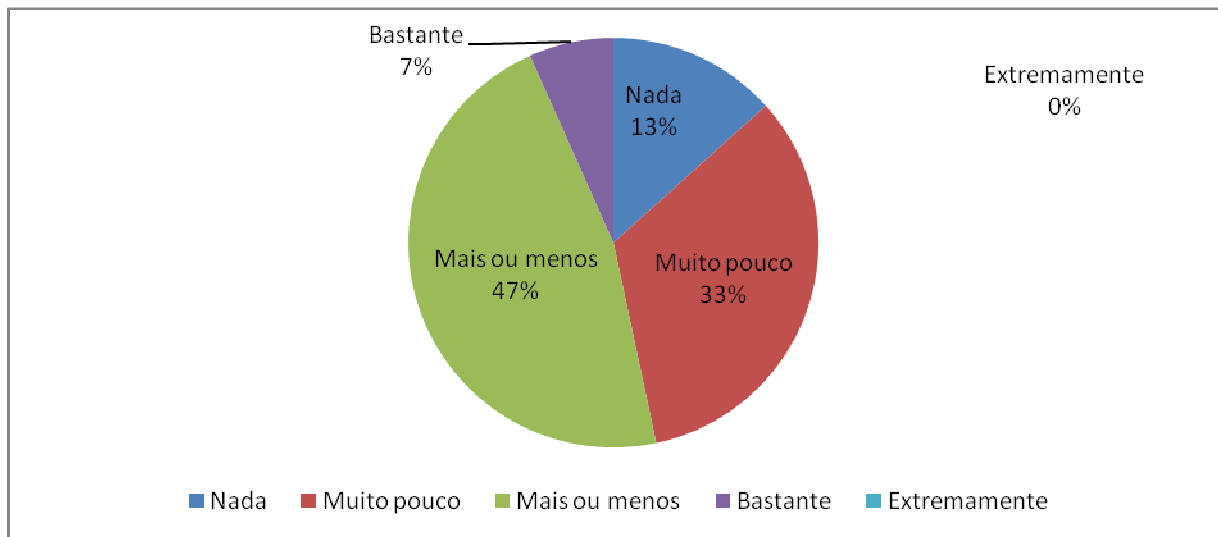


Figura 3.93

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,4666) das resposta em relação ao plano de carreira e oportunidades ficou entre muito pouco e mais ou menos, com tendência a muito pouco. Nesse quesito, há uma falta de estímulo para evoluir profissionalmente dentro da Secretária.

QUESTÃO E2.2

O quanto você está satisfeito(a) com o plano de carreira e/ou a possibilidade de promoção de cargo presentes na empresa em que você trabalha?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
3	6	5	1	0
20,00%	40,00%	33,33%	6,67%	0,00%

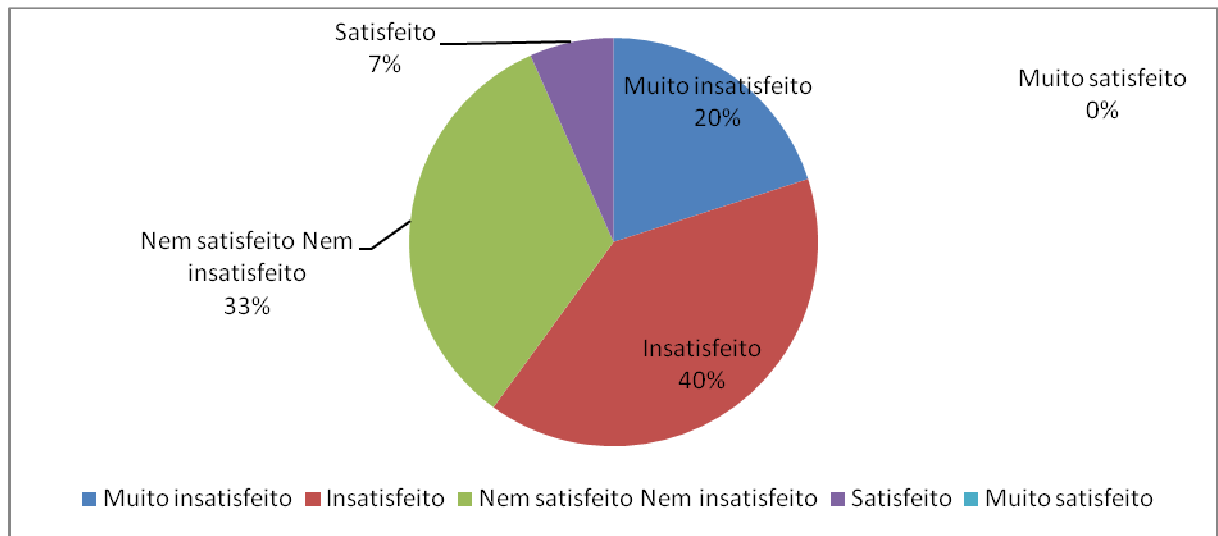


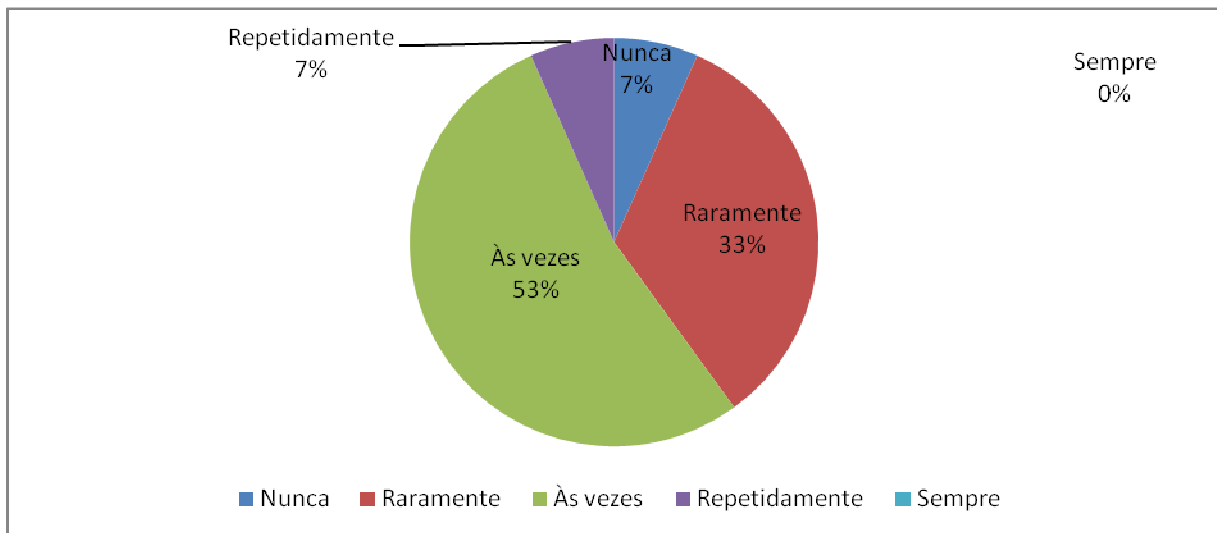
Figura 3.94

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (2,2666) das resposta em relação à satisfação relacionada ao plano de carreira e oportunidades ficou entre insatisfeito e muito insatisfeito, com tendência ao insatisfeito. Nesse quesito, há uma tendência de estagnação profissional dentro da Secretaria.

QUESTÃO E3.1**Com que frequência você julga o seu trabalho monótono?**

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
1	5	8	1	0
6,67%	33,33%	53,33%	6,67%	0,00%

**Figura 3.95****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (2,6) das respostas em relação ao trabalho monótono ficou entre raramente e às vezes, com tendência para às vezes. O que leva em consideração as tarefas contínuas dos colaboradores com baixa frequência de quebra de rotina.

QUESTÃO E3.2

O quanto você está satisfeito(a) com a variedade de atividades que você realiza no seu cargo?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	7	7	1
0,00%	0,00%	46,67%	46,67%	6,67%

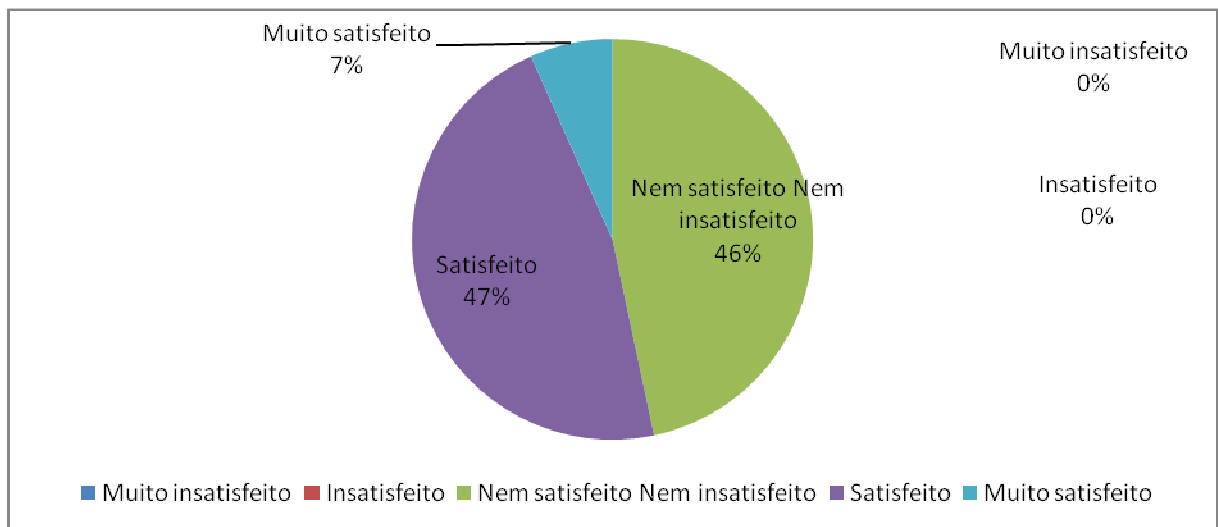


Figura 3.96

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,6) das respostas em relação à variedade de atividades que você realiza no seu cargo ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência a satisfeito, levando em consideração o índice de muito satisfeito com 6,67%. Nesse quesito, há forte tendência à rotina dos colaboradores.

QUESTÃO E4.1

Com que frequência você realiza no seu trabalho atividades completas, ou seja, do início ao fim?

Nunca	Raramente	Às vezes	Repetidamente	Sempre
0	1	1	10	3
0,00%	6,67%	6,67%	66,67%	20,00%

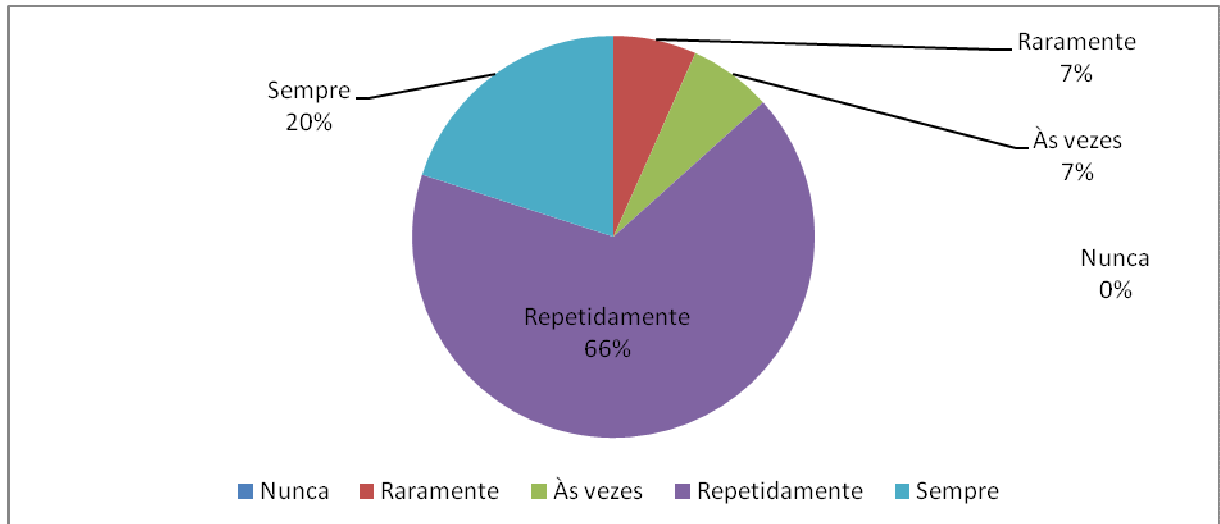


Figura 3.97

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (4) das respostas em relação ao trabalho com atividades completas. Ou seja, do início ao fim ficou no quesito repetidamente, com ênfase no sempre, comprovando a tendência de rotina na execução de tarefas por parte dos colaboradores.

QUESTÃO E4.2

O quanto você está satisfeito(a) com o trabalho que você realiza?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	0	4	9	2
0,00%	0,00%	26,67%	60,00%	13,33%

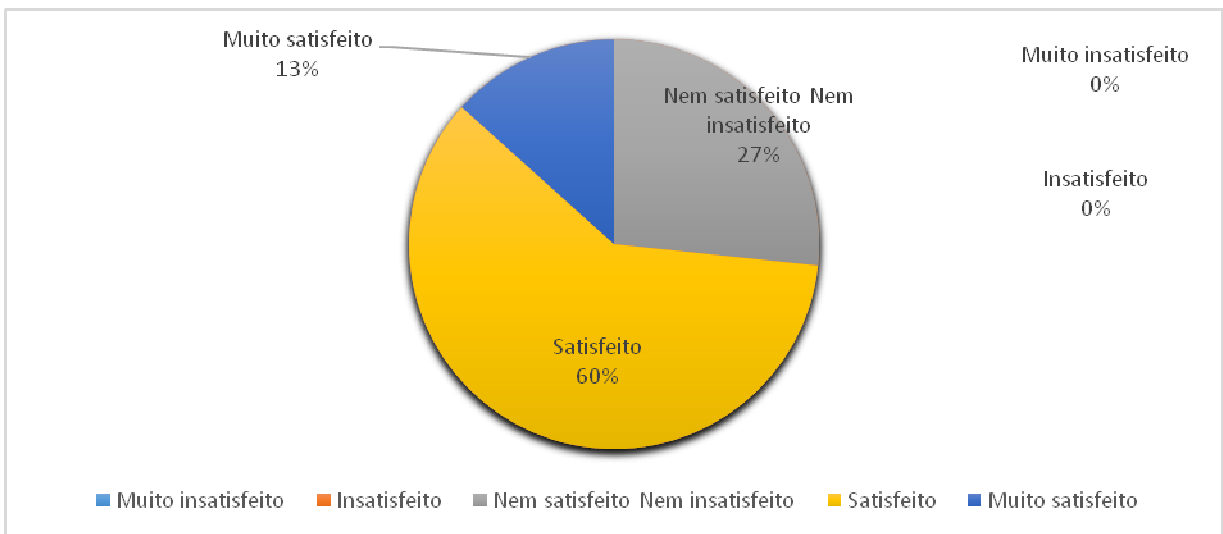


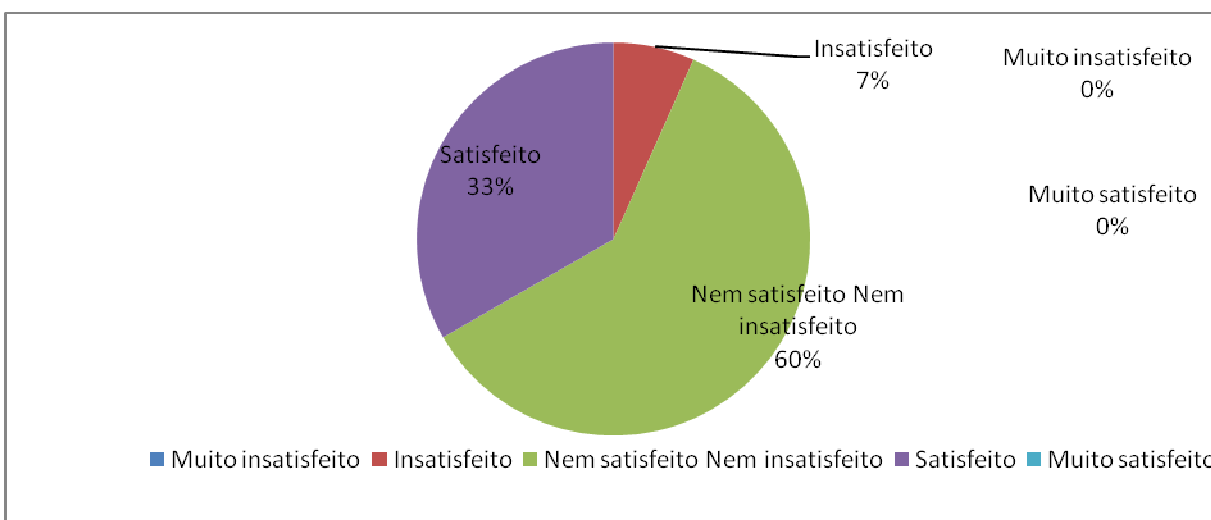
Figura 3.98

Fonte: Própria

Análise: A média ponderada (3,8666) das respostas em relação à satisfação com o trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com clara tendência ao satisfeito. Nessa questão, não há dúvidas sobre o conformismo dos colaboradores com a rotina de trabalho.

QUESTÃO F1.2**O quanto você está satisfeito(a) com a sua Qualidade de Vida no Trabalho?**

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
0	1	9	5	0
0,00%	6,67%	60,00%	33,33%	0,00%

**Figura 3.99****Fonte: Própria**

Análise: A média ponderada (3,2666) das respostas em relação à qualidade de vida no trabalho ficou entre nem satisfeito nem insatisfeito e satisfeito, com tendência ao nem satisfeito nem insatisfeito. Nessa questão, não há dúvidas sobre o conformismo dos colaboradores com a rotina de trabalho.

3.3.2- Leitura comportamental dos questionários

A leitura comportamental das respostas do questionário QWLO apresenta pontos positivos em praticamente todas as questões. Aquelas que dizem respeito à liberdade de criar, tratamento entre colaboradores, liberdade de expressão, realização na execução do trabalho, orgulho da profissão, qualidade na relação com superiores e subordinados, aceitação da família em relação ao trabalho, participações nas decisões da Secretaria, atendimento a

necessidades fisiológicas básicas, camaradagem e ambiente de trabalho considerado confortável, todas estas atingiram percentuais acima de 60% de conformidade, chegando a 80% no caso do orgulho da profissão (servidor público).

Mas entre os quesitos respondidos existem pontos negativos, apesar da baixa observância de percentuais. Essas respostas estão ligadas diretamente ao psicológico. Nas respostas em relação ao sono, mais da metade dos colaboradores afirmaram que sofrem a influência da sonolência. O orgulho da instituição, no caso governamental, é outro item que demonstra certa falta de motivação. Mais da metade das respostas foram consideradas média e pouco. O que justifica também a indicação de que há pouca oportunidade de treinamento oferecido para o colaborador.

Outro percentual minoritário, mas que influencia na expectativa do colaborador, é em relação ao nível de responsabilidade do trabalho, onde 10% afirmaram estar insatisfeitos. O que pode ser sugerido que, ou estão assumindo funções de grande responsabilidade sem estarem remunerados por isso, ou sofrem com excesso de responsabilidade diária.

A leitura comportamental do questionário WHOQOL- ABREVIADO teve uma sequência de satisfação representada nas respostas. Aproveitar a vida foi um item ressaltado por todos os colaboradores, chegando a quase de 30% de extrema satisfação. O que significa que a preocupação com o divertimento e com o lazer faz parte do planejamento pessoal dos colaboradores. Todos também consideraram que a própria vida tem sentido estabelecido por metas e realizações. Outros pontos da pesquisa extremamente positivos são referentes à preocupação com o visual, ao acesso a informação para a realização do trabalho diário, à localidade e a facilidade de locomoção para o trabalho e ao mesmo tempo para o lazer, à admissão da qualificação profissional para exercer a função, à capacidade e satisfação de desenvolver o trabalho, à satisfação consigo mesmo já predisposto a se qualificar cada vez mais, e à satisfação com o padrão de moradia.

Mas nos mesmos questionários aplicados nos voluntários, pontos negativos foram apontados. Em relação a quão saudável é o seu ambiente físico, a interferência de clima, barulho e poluição foram criticados pela maioria. O dispêndio com energia corporal para a execução do trabalho também foi citado como relevante, o que pode sugerir um preparo antecipado para o dia posterior de trabalho. O que em outra questão é confirmada como

necessidade rotineira. A questão da remuneração é uma insatisfação para a maioria. Nesse quesito, a grande maioria considera o salário insuficiente.

A prática do lazer no dia a dia foi avaliada como satisfatória nas questões referentes ao assunto. Mas nesse questionário destaca-se a quantidade de colaboradores que optaram entre as opções de prática entre nada e muito pouco, cujo índice chegou a 13,34%, outro ponto relevante da pesquisa. Nesse questionário, mais uma vez o sono tem forte influência sobre a produção dos colaboradores na rotina de trabalho. O índice de insatisfeito chegou a mais de 13,33%.

No que diz respeito aos relacionamentos pessoais, o índice também apontou que o trabalho tem grande influência no que diz respeito ao tempo livre para a convivência social. Outro quesito da pesquisa que de certa forma demonstra a prioridade ao trabalho, é o desempenho das atividades sexuais com apenas pouco mais de 6% de muito satisfeitos. Mais uma vez é observada a influência do cenário trabalhista na vida pessoal do colaborador, seja para manter a energia, a concentração, o desempenho e a convivência com inteligência emocional para o cumprimento da função no dia a dia. Em relação aos sentimentos negativos, o desequilíbrio emocional em determinadas situações é fato. Em suma, a pressão profissional para a execução do trabalho é diário.

A leitura comportamental do questionário TQWL 42 é uma das mais expressivas dentro dos três aplicados entre os voluntários. Pois esse questionário é o resumo das respostas de todos, a prova dos nove, o melhor de três. Os pontos positivos que não foram alterados voluntariamente pelos colaboradores, dizem respeito à disposição durante ao trabalho, a capacidade de realizar o trabalho, relação a satisfação de si mesmo, a importância do trabalho, a contribuição do trabalho para a empresa, o certo e errado na forma de realizar o trabalho que é a qualificação profissional, disposição das informações para realizar o trabalho, a harmonia entre colegas de trabalho, salário suficiente, estabilidade funcional, satisfação e condição de trabalho.

Assim como nos pontos negativos. A leitura comportamental teve fatores inalterados como: os próprios sentimentos negativos, o cansaço durante ao trabalho, a falta de disponibilidade de atendimento médico, a má qualidade de atendimento médico e serviço social, o tempo que o colaborador tem para dormir, falta de incentivo e/ou liberação para

fazer cursos e outras atividades relacionadas com o seu trabalho, a falta de apoio da empresa, a falta de um plano de carreira e oportunidades e, por último, as tarefas contínuas dos colaboradores com baixa frequência de quebra de rotina.

Mas no campo da omissão, os fatores negativos se sobressaíram entre todos os questionários aplicados. Esses quesitos, comparados com os aplicados anteriormente, demonstram uma dissimulação necessária ou desnecessária para a manutenção na função exercida, seja por inteligência emocional, resiliência, ou simplesmente por medo de retaliação.

No quesito sonolência no trabalho, por exemplo, a maioria dos colaboradores não reconheceu o sono como interferência básica na execução do trabalho. O que é o oposto apontado no questionário três. A incapacidade de realizar a função ficou especificamente no raramente. Sendo que há indícios de fatores de influência, como a irritação com a poluição sonora, por exemplo. A insatisfação com a equipe, sob a alegação de que ela não está coesa no trabalho, também foi ponto negativo contrapondo à camaradagem. Outro ponto negativo apontado no terceiro questionário foi tomar decisões no trabalho sem a necessidade de consultar o seu supervisor, sendo que para os colaboradores esse quesito depende da hierarquia. A prática de atividades de lazer apontada nesse questionário demonstra que os colaboradores estão deixando a desejar com a falta de uma rotina ou horário para as atividades físicas ou de lazer, sendo em questões semelhantes foi afirmada grande satisfação com o lazer e atividade física.

Outros pontos negativos e contraditórios na leitura comportamental mais detalhada foram: a carga horária de trabalho puxada, o ambiente de trabalho que não é considerado ideal para os colaboradores da pesquisa e, por fim, a qualidade de vida no trabalho que hora é satisfatória, hora é baixa. Isso representa o conformismo dos colaboradores com a rotina e estabilidade.

CONCLUSÃO

Na Administração Pública de Goiás dois cenários são bem distintos na gestão administrativa dos servidores. O primeiro é a estabilidade legal estabelecida para os colaboradores efetivos que, para serem exonerados, existe um longo processo administrativo previsto na Lei Estadual 10.460. O outro cenário é a remuneração mensal que está acima do mercado pago pelas instituições privadas em relação a muitas funções e cargos. Esses cenários também são aplicados, de certa forma, para os servidores comissionados com cargos de confiança e que, em um período mínimo de quatro anos, são resguardados de exoneração conforme interesse dos gestores.

Nesse trabalho de conclusão de curso, pôde-se investigar o quanto os colaboradores estão interessados em exercer as funções diante da valorização salarial e, principalmente, profissional.

Na amostra feita por meio de pesquisa foi diagnosticado um grande índice de satisfação e de qualificação no exercício da função. Não há dúvidas sobre a capacidade profissional dos colaboradores, cada um em sua área de atuação. A média mínima de 7 anos na mesma função não diminuiu o desejo de novas formas de treinamento e qualificação, mantendo a busca por conhecimento intelectual e técnico. Quanto mais se tem conhecimento, mais oportunidades de crescimento e realização pessoal, conforme previsto na Teoria de Maslow, por exemplo. Esse ciclo até então é imutável, no que diz respeito à carreira profissional de qualquer colaborador.

Mas em outras linhas de pensamento o fator interno (psicológico) do trabalhador tem tanta influência quanto à necessidade de se dar bem na vida profissional. O fato de o colaborador poder crescer, mesmo sem ter seu eu (ego) satisfeito já não é tão plausível diante de alguns profissionais e dos tempos modernos. Já que as oportunidades para os profissionais técnicos e qualificados se ampliam com o desenvolvimento social e econômico do País. A frustração-regressão, proposta pela teoria ERC, à espera de uma recompensa de ordem inferior

como salários e benefícios, no caso da amostra levantada, ganha outro fator decisório e de grande influência para os servidores: “a qualidade de vida”.

Todos os voluntários da pesquisa têm um padrão muito satisfatório de moradia e transporte, e convivem em um ciclo seletivo de amigos e familiares. Mas como usufruir do sucesso alcançado com o trabalho, sem espaço de tempo diante das responsabilidades profissionais? Sem resposta, muitos colaboradores sofrem de algumas doenças de cunho emocional, como o estresse e a depressão.

Nos dados apresentados nos anos de 2010, 2012 e 2014 pela GESPRES- Gerência de Saúde e Prevenção da SEGPLAN-GO, o índice de licença médica de servidores por motivos psicomotores é considerado baixo diante do universo de colaboradores atuando na Administração Pública de Goiás (cerca de 160.000). Mas esse baixo índice representa milhões de reais em gastos com a saúde do servidor. Sem dados oficiais, ainda não divulgados, sabe-se que em uma contagem prévia, no ano de 2010, esse custo já estava em mais de 48 milhões de reais.

Uma parcela desse custo seria eliminada se houvesse uma política eficaz de prevenção à doença. A qualidade de vida dos servidores públicos passou a ser fundamental para a produção e execução das atividades administrativas. O lazer, o sono, a convivência com amigos, familiares e colegas de trabalho, passaram a ser as metas de realização e sucesso para os servidores já reconhecidos e remunerados dentro das necessidades básicas sociais.

Ou seja, esse estudo propõe uma inversão da Pirâmide de Maslow para segmentos específicos de servidores públicos que estão na linha de risco ou no auge do desequilíbrio emocional, funcional e familiar. Seria assim.

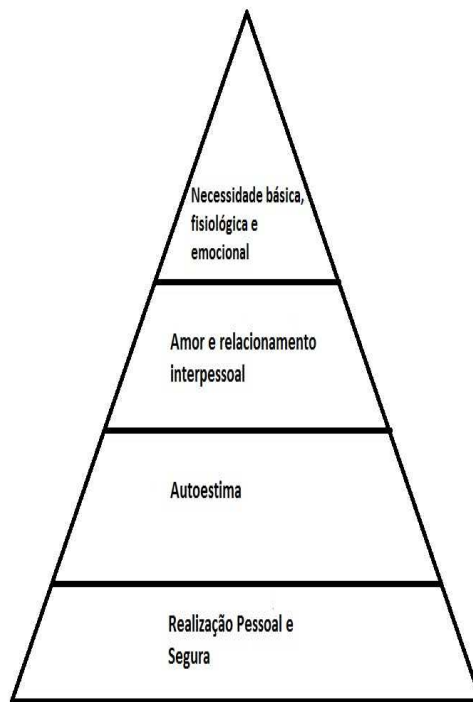


Figura: Pirâmide invertida segundo pesquisa

Fonte: Própria

Com a realização pessoal e segurança garantidas, a autoestima é uma consequência de valores adquiridos com o poder aquisitivo e bem estar social. Daí os relacionamentos amorosos, incluindo o sexual, são normalmente fatores já preenchidos na vida do ser bem sucedido. Mas se as necessidades básicas não estiverem totalmente em equilíbrio, todas as fases das pirâmides caem em solo firme por meio de doenças psicomotoras. Daí, o ápice do sucesso contínuo e produtivo está simplesmente na saúde e na qualidade de vida. O que passa a ser a grande conquista de vida nos dias de hoje, onde os fatores estressantes estão a cada segundo do nosso tempo batendo latente em nossas razões e comportamentos.

A prática de atividades físicas e de lazer não só ajudam a diminuir e ou eliminar licenças médicas, como alimentam a interação entre os próprios funcionários e seus superiores, abrindo um diálogo franco e direto sobre as suas reais necessidades do dia a dia. Seja de cunho emocional, intelectual e fisiológico. As propostas de lazer diferenciado para os servidores públicos citadas a seguir são intervenções simples, com baixo custo para a administração pública.

Sugestão n° 1- “Vamos exercitar”

Manter um profissional da área de educação física três vezes por semana para aplicar as técnicas de ginástica laboral com os servidores dentro das próprias repartições públicas. No caso das repartições onde há grande número de colaboradores, usar o sistema de comunicação de auto falante para ministrar os exercícios de forma geral, em horários previamente estabelecidos

Sugestão n° 2: “Se olhe no espelho e pratique”.

Afixar banner ou testeira com imagens de instrução de ginástica laboral e de relaxamento dos banheiros masculinos e femininos, para proporcionar a liberdade para o próprio servidor realizar a técnica em momento de necessidade física ou de irritação. O que pode resultar também na respiração contínua para proporcionar a sensação de prazer e calma.

Sugestão N°3: “Aperta que passa”

Adquirir um cesto cheio de bolinhas de borracha colocado à disposição geral dos colaboradores na repartição. Para isso, manter um caderno de controle para a retirada e devolução do objeto. Assim, doenças como a LER estarão sendo prevenidas. Também serve como válvula de escape para momentos de irritação e estresse.

Sugestão N° 4: “Cine Servidor Público”

Apesar da Segplan manter um convênio com desconto para os servidores nos cinemas de Goiânia, a proposta aqui é utilizar o “ Cine Cultura” da Praça Cívica em sessões diárias das 12h30m às 13h45m na exibição de documentários e filmes para os colaboradores que permanecem nas proximidades do Palácio Pedro Ludovico Teixeira no horário do almoço. Já que muitos servidores não voltam ao lar no horário das refeições devido à distância e ficam dentro das repartições sob a influência do ar condicionado, luz, postura contínua na forma de se sentar e visualização do mesmo ambiente de trabalho. Sem citar aqueles que ficam expostos ao sol, sem tarefas traçadas, nas ruas do Centro por não terem a onde ir.

Sugestão N° 6: “Cantinho da Soneca”

Nessa proposta, a mais relevante entre todas, é o Poder Público delimitar uma área no térreo do Palácio Pedro Ludovico Teixeira para o descanso físico e mental do servidor na hora do almoço. Nesse espaço estariam à disposição do colaborador pufs ou cadeiras(tipos as de praia, mas acolchoadas) para o uso no horário das 12 horas às 13h45m, tempo exato do horário de intervalo dos expedientes de trabalho. Esse espaço só seria aberto nesse horário específico. As razões são as mesmas justificadas para o Cine Servidor Público.

Sugestão N° 7: “Parabéns para você”

Implantar na cultura organizacional a comemoração mensal dos aniversariantes do Estado. Caso seja dispendioso realizar um café da manhã mensalmente para a comemoração, que seja providenciado um cartão de aniversário ou simplesmente um brinde não personalizado e sim, padronizado em nome do governo. Um exemplo seria uma caneta, caneca ou um chaveiro com a mensagem: “O Governo do Estado te deseja um feliz aniversário”- mês e ano. Cada secretaria seria responsável pela identificação dos aniversariantes e confecção dos brindes dentro da reserva de gasto administrativo prevista sem licitação.

No início da investigação até a conclusão desse trabalho, foi levantada a hipótese de se criar um clube recreativo para os servidores públicos. Mas em setembro de 2014, o Sindpúblico inaugurou uma área para essa finalidade. Isso não inviabiliza a proposta do governo criar um espaço exclusivo para o lazer do servidor público, com quadras de esporte, piscinas e outras áreas afins. O planejamento desse clube pode ser feito pela Agetop já prevendo a participação de OS por meio de concorrência em licitação.

Todas as análises e propostas feitas atenderam o objetivo desse trabalho de conclusão de curso. Investigar e conhecer o cenário real da saúde do servidor foi um desafio surpreendedor e esclarecedor. A contribuição dos voluntários da Secretaria Estadual da Casa Civil foi fundamental para conhecer a necessidade íntima do servidor publico, que primeiramente é um ser humano. Mais especial ainda foi a comprovação de que cada

voluntário aqui analisado está disposto a atender a sociedade como um prestador de serviço. Realidade que com certeza se repete em todas as partes da administração do governo, com ressalvas àqueles que nunca foram servidores de fato, mas que de certa forma mantêm esse cargo rotulando negativamente os demais.

Dessa conclusão, a expectativa é de que a proposta de lazer diferenciado para esses verdadeiros servidores públicos seja levada em conta ou, no mínimo, tenha sequência nas investigações dos porquês de tantos servidores se afastarem do trabalho por causa de doenças psicomotoras.

Em referência ao atual serviço público, a análise concluída é de que o Governo de Goiás já passou pelas etapas do Planejamento e Reforma Administrativa para os próximos quatro anos. Sendo assim, agora a próxima meta será a melhoria das condições de quem presta serviço ao cidadão que é o verdadeiro e único cliente da administração pública. Ou seja, garantir uma gestão preventiva correta para maiores conquistas. Um parâmetro desse conceito é a visão de Mirshawka (2014), “gerenciar quer dizer encantar tanto os seus subordinados quanto os superiores hierárquicos”.

Para a aplicabilidade das sugestões apresentadas neste trabalho como forma de lazer diferenciado e de prevenção, fica a ressalva de que todos os recursos têm que ser viabilizados de acordo com o previsto em lei, como por exemplo, a gestão por parte de Associações de Servidores Públicos. No caso de interesse de gestão por parte da própria Administração, deve ser feito um estudo técnico e jurídico sobre o uso de recursos públicos.

5 - Referencial Bibliográfico:

HECK, José. **Saúde e doenças, Ensaio filosófico sobre Sigmund Freud**. Vol.1. Porto Alegre: Movimento, 1985.

LEVY-LEBOYER, C. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994

MAXIMIANO, Antônio Cesar A. **Introdução à Administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MENDES, Ricardo Alves; LEITE, Neiva: (BARUELI, Manole; 2012. 254 P. ILUS)

MIRSHAWKA, Victor. **A luta pela qualidade na administração pública com ênfase na gestão municipal**. Vol.1. São Paulo: DVS Editora, 2014.

ROBBINS, Stephen P. **Administração Mudanças e Perspectivas**. 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SCHIFFMAN, Leon G. **Comportamento do Consumidor**. 6.ed. São Paulo: LTC, 2001.

SIQUEIRA, Marcus Vinicius S. **Gestão de Pessoas e discurso organizacional**. 1.ed. Goiás: U.C.G. 2006.

LEI FEDERAL

Brasil.Constituição (1988).**Constituição Federativa do Brasil**.Brasilia,DF:Senado Federal: Lei 8.666/93; Artigo 175 e 37 e Lei 10.101;

LEI ESTADUAL

GOIÁS ,LEI 10.460 , de 22 DE fevereiro de 1988 - Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Estado de Goiás e de suas Autarquias

9. FONTES ELETRÔNICAS

MARCHIORI, Marlene. Comunicação é cultura. Cultura é comunicação. Disponível em:

<<http://www.portalrp.com.br/bibliotecavirtual/culturaorganizacional/0067.htm>>

< <http://www.aberje.com.br/>> acessado 14/03/2015

MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional
<https://www.bc.ufg.br/up/88/o/DataGramZero_out_2013.pdf> Acessado em 04/03/15 às 09h31m

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional- *Print version* ISSN 0303-7657-Rev. Bras. saúde ocup. vol.35 no.121 São Paulo Jan./June 2010. Disponível em:
<<http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000100016>>

SHEIN, Edgard. Organizacional Culture and Leadership.1992.Disponivel:
<<http://www.portalrp.com.br/rr/verbete1.htm>>

<<http://www.exercicios-fisicos.com/ginastica-laboral-exercicios-e-imagens-nas-empresas>>
Acessado em 12/03/2015 às 01h11m

<<http://www.gruposoma.net/diversao-trabalho-produtividade.html>> Acessado em 12/03/2015 às 00h54m.

<<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAILsAB/modelo-lideranca-biografia-walt-disney>>
Acessado em: 23/02/25 às 11h50m

<<https://www.portal-gestao.com/item/6900-edgar-schein-o-criador-do-conceito-cultura-organizacional.html>> Acessado 23/02/15 12h09m

<<http://www.redalyc.org/pdf/1551/155115784009.pdf>> Acessado em 23/02/15

<<http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=pt&a=http%3A%2F%2Fwww.eu-rofound.europa.eu%2Fareas%2Fhealth%2Findex.htm>> Acessado em Maio de 2014.

<<http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=en&to=pt&a=http%3A%2F%2Furope.o sha.eu.int%2F>> Acessado em Maio de 2014.

<http://www.nideias.es.gov.br/download/valorizacao_servidor_publicacao1.pdf> Acessado maio de 2014.

<<http://servidorpblicofederal.blogspot.com.br/2009/06/clube-do-servidor-sera-reaberto.html>> acessado 2014.

<<http://clubedoservidorbauru.blogspot.com.br/>>acessado em 2014

<<http://cresplazer.org.br/index.php>> acessado em 2014

<<http://www.afpesp.org.br/hoteis/Default.aspx?h=6>>acessado em 2014

<<http://www.sbpcnet.org.br/livro/63ra/conpeex/mestrado/trabalhos-mestrado/mestrado-analucia.pdf>>acessado em 2014.

<<http://catolicaonline.com.br/revistadacatolica2/artigosv3n5/artigo05.pdf>>acessado 15/03/2015 sobre Levi Leboye.

10. Anexos

Anexo 1

Relatório quantitativo de servidores e referencias às licenças médicas entre janeiro e dezembro de 2010;

Anexo 2

Relatório quantitativo de servidores e referencias às licenças médicas entre janeiro e dezembro de 2012;

Anexo 3

(Relatório quantitativo de servidores e referencias às licenças médicas entre janeiro e dezembro de 2014)

