



Ministério da Saúde
FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz



ICICT
Instituto de Comunicação e Informação
Científica e Tecnológica em Saúde



MINISTÉRIO DA SAÚDE
GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO
CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA E PESQUISA EM SAÚDE – ESCOLA GHC
FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ – FIOCRUZ
INSTITUTO DE COMUNICAÇÃO E INFORMAÇÃO CIENTÍFICA E
TECNOLÓGICA EM SAÚDE - ICICT

FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM A PROCURA DOS
TRABALHADORES DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PELO
REMANEJO

SÉRGIO LOPES PERES

ORIENTADOR: Me. DANIEL KLUG

PORTO ALEGRE

2014



Ministério da
Saúde



SÉRGIO LOPES PERES

**FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM A PROCURA DOS
TRABALHADORES DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PELO
REMANEJO**

Projeto de pesquisa apresentado como pré-requisito parcial de conclusão do curso de Especialização em Informação Científica e Tecnológica em Saúde, parceria entre a Fundação Oswaldo Cruz (FIOCRUZ) e o Grupo Hospitalar Conceição (GHC) para obtenção do título de Especialista.

Orientador: Me. Daniel Klug.

PORTO ALEGRE

2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento desse projeto. Em especial aos incentivadores Edenilson Bomfim da Silva, Rodrigo de Oliveira Azevedo e Paulo Roberto Sbaraini Lunardi.

RESUMO

O conjunto de procedimentos utilizados nos processos de recrutamento interno do Grupo Hospitalar Conceição – GHC é denominado Banco de Remanejo, o qual representa um controle de inscrições de interessados em vagas internas no GHC e a condução desses às vagas em vacância, de acordo com critérios de seleção, se tornando uma ferramenta de gestão na busca da valorização e do desenvolvimento dos trabalhadores. Como parte do processo da gestão de pessoas, o recrutamento interno possui algumas vantagens, como a agilidade e a transparência nos processos de seleção. Conhecer as motivações que direcionam os trabalhadores do GHC a participar do processo de remanejo, sejam essas originadas em fatores externos ou internos à Organização, se revela uma informação relevante frente ao planejamento estratégico vigente na Instituição, às articulações da Mesa de Negociação dos trabalhadores do SUS e às ações por parte da Gestão de Pessoas. O objetivo desse projeto é identificar os fatores motivacionais que contribuem para que os trabalhadores do GHC participem dos processos de remanejo. A metodologia utilizada na pesquisa será a aplicação de questionário nos funcionários do Grupo Hospitalar Conceição que buscam oportunidades de remanejo no Banco, além da análise teórica de temas relacionados ao recrutamento interno e à motivação.

Palavras-chave: Banco de Remanejo; recrutamento interno; Motivação.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 JUSTIFICATIVA	9
1.2 OBJETIVO GERAL.....	10
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
2 RECRUTAMENTO INTERNO E FATORES MOTIVACIONAIS	11
2.1 CONCEITOS E ABORDAGENS SOBRE O RECRUTAMENTO INTERNO	11
2.2 ABORDAGENS ACERCA DA MOTIVAÇÃO.....	14
3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	19
3.1 O BANCO DE REMANEJO	19
3.1.1 O fluxo do Banco de Remanej	20
3.2 METODOLOGIA DE PESQUISA.....	22
3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	23
3.4 ASPECTOS ÉTICOS.....	24
3.5 AMOSTRAGEM.....	24
3.6 ANÁLISES DOS DADOS	26
3.7 DIVULGAÇÃO.....	26
4 ORÇAMENTO	27
5 CRONOGRAMA	28
REFERÊNCIAS	29
ANEXO A	32
ANEXO B	34
APÊNDICE A	36
APÊNDICE B	37

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto de pesquisa tem como objetivo principal conhecer os motivos pelos quais os trabalhadores do Grupo Hospitalar Conceição (GHC), procuram transferência de horários, equipes e/ou unidade hospitalar por meio de inscrições no Banco de Remanejamento do GHC, com intuito de evidenciar e analisar os fatores motivacionais que levam os funcionários a procurarem tais oportunidades de deslocamento funcional no âmbito da Instituição.

O Grupo Hospitalar Conceição (GHC) é um complexo hospitalar constituído pelos hospitais Conceição, Criança Conceição, Cristo Redentor e Fêmeina, por 12 postos de saúde do Serviço de Saúde Comunitária, três Centros de Atenção Psicossocial (CAPS), uma Unidade de Pronto-Atendimento (UPA - Moacyr Scliar), e pelo Centro de Educação Tecnológica e Pesquisa em Saúde - Escola GHC. O GHC tornou-se referência no atendimento pelo Sistema Único de Saúde – SUS, demonstrado por meio do relatório social de 2012, que demonstra o seu amplo atendimento oferecido à população de Porto Alegre, Região Metropolitana, e, também, a pacientes de todo o País, amparando anualmente o atendimento de 34% de todas as internações pelo SUS em Porto Alegre, ofertando em média 1.492 leitos, e sendo responsável pela internação de 59.801 pessoas por ano. Do mesmo modo, o GHC tornou-se uma Instituição visada por profissionais de diversas áreas de atuação, caracterizada pela grande procura de interessados no Concurso Público.

Orientado pelas diretrizes da integralidade e eficácia da atenção, regionalização e articulação da rede de saúde, eficiência na gestão administrativa, reestruturação Institucional, polo de formação e de pesquisa e a gestão participativa, o GHC tem como missão oferecer atenção integral à saúde, com acesso, qualidade e eficácia organizacional e desenvolver ações de ensino e pesquisa, fortalecendo o Sistema Único de Saúde.

Além de oferecer atendimento de saúde à população, o GHC também está voltado à formação de profissionais, incentivando a educação permanente por intermédio do Centro de Educação Tecnológica e Pesquisa em Saúde - Escola GHC. O incentivo à educação continuada abrange cursos técnicos, cursos de pós-graduação, estágios e residência multiprofissional. O GHC também é um local de estágio para várias áreas de formação técnica, superior, e na oferta de vagas por

meio do Programa Jovem Aprendiz, consolidando sua visibilidade na educação continuada.

Outro aspecto relevante do GHC enquanto instituição pública de saúde é a promoção de políticas de inclusão afirmativa, sejam elas de caráter racial, de apoio à diversidade de gênero ou contra a violência à mulher, proporcionando espaços de acolhimento e de voz ativa a trabalhadores que sofrem algum tipo de discriminação e/ou preconceito por essas e outras condições.

Em 09 de junho de 2003, por meio do Decreto nº. 4.726, foi criada a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES) do Ministério da Saúde, em sintonia com o Sistema Único de Saúde – SUS. Dentre as principais ações desenvolvidas pela SGTES está a elaboração de políticas com vistas à formação, ao desenvolvimento, à distribuição e à regulação de processos da gestão dos trabalhadores da saúde no âmbito nacional.

Atuando no nível tático, a Gerência de Recursos Humanos – GRH do GHC assessora a Diretoria por meio de sua missão –“cuidar de quem cuida”, ou seja, oferecer atendimento em diversas frentes de trabalho, como ações de saúde e segurança aos trabalhadores, das políticas de remuneração, dos recolhimentos e obrigações acessórias advindos da folha, do registro e da manutenção das informações dos trabalhadores, da política de avaliação e desenvolvimento de pessoas, das políticas de inclusão social e não, discriminação, das políticas de benefícios aos trabalhadores, do acompanhamento e adequação do GHC às legislações com o auxílio de suas Coordenações.

No nível operacional, a equipe da Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento – GTED tem como papel assessorar a Gerência de Recursos Humanos – GRH nas atividades do Concurso Público, integração de novos trabalhadores, avaliação de desenvolvimento, acompanhamento dos trabalhadores, educação permanente, banco de remanejamento, horas para formação e educação permanente, acompanhamento de estagiários e outras atividades relacionadas à gestão de pessoas, desse modo, tornando-se referência no atendimento aos trabalhadores.

A Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento – GTED tem como objetivo “promover ações orientadas pelos princípios e pelas diretrizes do GHC/SUS,

visando ao desenvolvimento, à valorização e à qualificação dos trabalhadores e dos processos de trabalho, para melhoria contínua da qualidade da gestão e da atenção prestada aos usuários".

Advinda dos setores de departamento de pessoal, dada a necessidade de adaptação das empresas frente ao ritmo acelerado e constante do mercado contemporâneo, a administração de Recursos Humanos ganha cada vez mais visibilidade. Para Marras (2005), a Administração de Recursos Humanos funcionou por muitos anos como uma unidade mediadora entre as empresas e as pessoas, dando a entender que fosse apenas um elo entre as pessoas e as empresas, porém o autor elucida que, nos dias atuais, tal área vai além desse patamar, pois está ligada ao planejamento estratégico organizacional, à inovação, ao desenvolvimento e à motivação dos funcionários de uma organização.

Já para Chiavenato (2009), a Administração de Recursos Humanos possui um caráter multivariado, envolvendo diversas áreas que vão desde a Psicologia, Sociologia, Direito, Medicina, entre outras. Neste plano múltiplo, a motivação torna-se um tema de grande importância pelo fato de estar diretamente relacionada ao desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador.

Entre as principais atividades desenvolvidas pela Gestão do Trabalho estão as do Banco de Remanejamento, processo que regula a movimentação dos trabalhadores do GHC.

Atualmente, o GHC conta com um conjunto de 8.363 trabalhadores¹ (GHC, 2014) atuando em diversas áreas. Por conseguinte, conhecer as motivações dos trabalhadores do GHC, suas aspirações e consternações, considerando as hipóteses de ameaças (busca de novas oportunidades por parte dos funcionários ao mercado de trabalho) e oportunidades (possibilidade de conhecer os funcionários) originárias desse universo social e organizacional, é de suma relevância para amparar a Gestão de Recursos Humanos da instituição.

O presente projeto está estruturado em dois capítulos, além da presente introdução. No segundo capítulo será apresentada a revisão bibliográfica relativa ao recrutamento interno e aos fatores motivacionais no âmbito organizacional. O

¹ O número de funcionários citado corresponde aos dados disponibilizados no site www.ghc.com.br no dia 03 set. 2014.

capítulo seguinte apresentará o Banco de Remanejamento em suas particularidades, com base na sugestão de metodologia e técnicas de pesquisa aplicada ao projeto.

1.1 JUSTIFICATIVA

Diante da análise apresentada, identifica-se que o tema representado na pesquisa é a motivação dos trabalhadores inscritos no Banco de Remanejamento do Grupo Hospitalar Conceição – GHC.

Constata-se que existe uma grande demanda de inscrições no Banco de Remanejamento. Foram realizadas, em média, 120 inscrições mensais no ano de 2013. O resultado dessas inscrições foi a realização de 468 remanejamentos, incluindo-se aí internos, externos, as permutas e os remanejamentos institucionais. O Banco de Remanejamento contabiliza, no primeiro semestre de 2014, 1245 inscrições vigentes² (GHC, 2014), o que pode gerar custos financeiros mensuráveis (folhas, impressora, deslocamento de pessoal de apoio, treinamento e desenvolvimento) e, ainda, custos não mensuráveis (tempo de readaptação do trabalhador na nova equipe). A constante busca dos trabalhadores pelo Banco de Remanejamento pode estar relacionada à desmotivação das atividades específicas desempenhadas em suas respectivas equipes, podendo caracterizar, assim, a busca de uma vaga objetivando novas perspectivas, novas qualificações e experiências.

Quanto ao quadrante oportunidade do Momento Analítico (Análise SWOT - Forças (*Strengths*), Fraquezas (*Weaknesses*), Oportunidades (*Opportunities*) e Ameaças (*Threats*) para o ambiente interno, o resultado da pesquisa contribuirá para o estudo e tomada de decisões do Planejamento Estratégico vigente na Instituição, uma vez que se ajusta às questões estratégicas da Gestão de Pessoas. Neste contexto, o Planejamento, em suas questões estratégicas, busca a gestão das relações de trabalho e responsabilidades como parte integrante da intenção estratégica do GHC para 2022: “Sermos reconhecidos como a melhor instituição de saúde pública do país”.

Em outro sentido, identificar o perfil e as motivações que encaminham os trabalhadores do Grupo Hospitalar Conceição na busca por remanejamento torna-se uma informação relevante frente a debates para a definição de mecanismos de gestão de

² Dados coletados dos arquivos virtuais do Banco de Remanejamento do GHC em 18 de set. de 2014.

Recursos Humanos no Sistema Único de Saúde - SUS, relacionando o tema proposto com as ações desenvolvidas pela Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS.

A Mesa Nacional de Negociação Permanente do SUS foi instituída pela resolução n.º 52, de 06 de maio de 1993, em conformidade com as Leis nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, e nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, especialmente no que se refere à descentralização político-administrativa, uma vez que vem ao encontro das negociações entre empregadores e trabalhadores do SUS no âmbito da força de trabalho. Assim, a Mesa de Negociação tem como objetivo estabelecer um fórum permanente de diálogo entre empregadores e trabalhadores do SUS por meio de ações sobre todos os pontos pertinentes à força de trabalho da saúde, com a finalidade de discutir a estrutura e a gestão administrativa do SUS, instituindo processos para tratar conflitos e demandas decorrentes das relações funcionais e de trabalho entre os profissionais.

Além dessas fundamentações, a pesquisa também poderá auxiliar como recurso no desenvolvimento de ações por parte da Gerência de Recursos Humanos, uma vez que a pesquisa contribuirá na identificação do perfil e das necessidades dos funcionários que buscam a oportunidade de remanejo.

1.2 OBJETIVO GERAL

- Conhecer as motivações dos trabalhadores do GHC que se inscrevem no Banco de Remanejo.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar os diferentes fatores motivacionais entre os cargos de trabalhadores inscritos no Banco de Remanejo;
- Identificar o perfil dos trabalhadores que realizam inscrição no Banco de Remanejo, e
- Identificar os fatores motivacionais predominantes a todos os inscritos no Banco de Remanejo.

2 RECRUTAMENTO INTERNO E FATORES MOTIVACIONAIS

O presente capítulo apresentará abordagens teóricas acerca das práticas de recrutamento interno e das diferentes conceituações e análises sobre o tema motivação.

2.1 CONCEITOS E ABORDAGENS SOBRE O RECRUTAMENTO INTERNO

Inicialmente, é essencial compreendermos a diferença entre recrutamento e seleção e, posteriormente, evidenciarmos as diferentes abordagens em relação ao recrutamento interno, que servirá de embasamento para a proposta do projeto.

Notadamente, Chiavenato (2009) aponta que apesar do recrutamento e a seleção constituírem parte de um mesmo processo, configuram ações diferentes. O autor diferencia o recrutamento da seleção da seguinte maneira: o recrutamento como um processo de convocação dos candidatos nas fontes de recrutamento identificadas enquanto que a seleção é um processo de decisão, de escolha, que envolve as características do candidato em relação aos requisitos exigidos pelo cargo.

Fernandes (2013) apresenta o recrutamento interno como qualquer reposição de funcionários dentro da instituição. Para o autor, quando o processo de seleção interno é aberto, a empresa buscará aqueles funcionários com o perfil mais adequado à vaga. Observa-se neste aspecto uma relação com os remanejamentos realizados pelo GHC, visto que são considerados o perfil do candidato à vaga e também os critérios institucionais, que serão apresentados no decorrer do trabalho. O mesmo autor afirma que:

Evidentemente, o procedimento elencará um conjunto de candidatos com perfil correspondente à posição – ou, eventualmente, nenhum candidato, situação que demandará a abertura de outro processo para o preenchimento da vaga, desta vez externo. No caso de vários terem perfis adequados, a organização pode optar pela realização de entrevistas para a definição do escolhido. Nessa situação, podem e devem ser observados os interesses de carreira do candidato, a possibilidade de substituição em sua função atual, suas capacidades compatíveis com a posição aberta e as que faltam, como pretende supri-las, entre outros. (FERNANDES, 2013, p. 175).

Considera-se por meio dessa análise a importância de conhecermos as habilidades, atitudes e conhecimentos que o candidato interessado em remanejamento interno tem a oferecer, e em contrapartida a instituição também deverá oferecer

condições para que o candidato selecionado se ajuste ao novo setor. Durante a entrevista no processo de seleção interno, o levantamento de informações, como a experiência do candidato nas atividades que irá executar, cursos na área, e, também, os fatores motivacionais que encaminharam o interessado à vaga, vem ao encontro das necessidades da reposição da vaga e servem como parâmetro para a seleção.

Morici (2011), por meio de estudo realizado em hospitais públicos objetivando investigar as políticas e as práticas de recursos humanos desenvolvidas em hospitais vinculados ao Sistema Único de Saúde identificou processos de remanejos semelhantes aos adotados no GHC.

Além da contratação de pessoal, as vagas existentes podem ser preenchidas por meio de remanejamento interno. A mudança de setor pode ser solicitada pelo coordenador ou pelo próprio funcionário, em casos de não adaptação. Quando um funcionário apresenta grande dificuldade de adaptar-se em mais de um setor da instituição, cabe aos profissionais do setor de Recursos Humanos encontrarem o local de trabalho adequado. (MORICI, 2011, p.57)

Além disso, Morici (2011) também demonstra a semelhança em relação as oportunidades de reposição das vagas disponibilizadas no GHC por meio da seguinte análise:

Para a provisão de vagas em aberto ou para a adequação de funcionários que não estão se adaptando ao atual setor, está consolidada nos hospitais administrados segundo as regras públicas a prática de remanejamento interno. A mudança também pode acontecer por iniciativa do funcionário, quando este deseja uma oportunidade de aprender novas habilidades. Seja qual for o caso, a solicitação do remanejamento interno passa pelo setor de Recursos Humanos, que tem o papel de mediar o conflito, caso ele exista, e fazer as negociações internas pertinentes à mudança de setor. Esta prática está intimamente ligada à maior estabilidade dos vínculos de trabalho dos funcionários públicos. (MORICI, 2011, p.151)

Ainda, segundo Fernandes (2013), a seleção de funcionários que já trabalham na instituição se sobressai sobre a seleção externa em certos aspectos, já que “[...] boa parte do histórico de realização do profissional encontra-se no interior da organização, de forma tácita (impressões do gestor atual) ou explícita (informações no sistema) e, assim, é (ou deveria ser) mais fácil de ser resgatado. (FERNANDES, 2013, p. 175).

Neste enfoque, é importante compreendermos as vantagens e desvantagens do remanejamento interno. Chiavenato (2009) aponta como vantagens do recrutamento interno: a economicidade, em razão da economia com anúncios e com custos de

admissão; a agilidade, em relação ao recrutamento interno; maior índice de validade e segurança visto o fluxo de informações internas referente ao candidato; fonte de motivação aos trabalhadores, uma vez que possibilita novas oportunidades; aproveitamento do investimento da organização em incentivo de pessoal; e, desenvolvimento de um sadio espírito de competição entre os trabalhadores, desse modo fazendo com que os interessados demonstrem condições de assumir a vaga em aberto.

Por outro lado, o autor traz como desvantagens do recrutamento interno: a desmotivação de trabalhadores preparados e não selecionados em recrutamento; geração de conflitos por interesse, principalmente por funcionários não classificados à seleção; quando mal administrado pode levar o trabalhador a atividades que não venha a desempenhar de modo satisfatório o que pode causar frustração; comodismo em relação à empresa, ocasionando a falta de criatividade, iniciativa e inovação; e, não pode ser feito em termos globais dentro da organização, ou seja, o potencial dos candidatos internos tem que se equiparar com a capacidade dos candidatos externos.

Outro aspecto importante em relação ao remanejamento interno é sua caracterização. Podemos identificar remanejamentos realizados no GHC de acordo com a classificação de Franca (2007 apud GARBINATTO, 2009, p. 20):

- Remanejamento de pessoal: funciona como um rodízio entre os funcionários para mantê-los em um mesmo nível, preparados para atuar em qualquer atividade da área. Capacita os funcionários a cobrir faltas, possibilita uma visão geral da área [...] Os principais pré-requisitos para o recrutamento interno são: manutenção de um banco de dados atualizados do pessoal e pesquisa sobre os interesses dos funcionários nas diversas tarefas da empresa. [...]

Em sua particularidade, os remanejamentos realizados no GHC estão divididos da seguinte maneira: remanejamento interno (subdividido em remanejamentos internos às equipes, externos às equipes, institucionais e permutas) e remanejamento externo à Instituição, ambos serão apresentados no decorrer do trabalho.

Para Chiavenato (2009), o processo de recrutamento interno requer organização e sintonia nas informações entre o departamento de recrutamento e os departamentos da instituição que atualizam o banco de dados dos trabalhadores. Dentre esses dados, o autor cita: “resultado das avaliações de desempenho do

candidato” e “resultados dos programas de treinamento e de aperfeiçoamento de que participou o candidato interno”. CHIAVENATO, 2009, p. 161).

Identificamos então que o processo de recrutamento interno possui uma série de critérios e aspectos a serem analisados para que o processo possa contribuir, de modo recíproco à Instituição e ao trabalhador.

2.2 ABORDAGENS ACERCA DA MOTIVAÇÃO

Na área da administração, uma das teorias mais conhecidas no campo da motivação humana é a Teoria da Hierarquia de Necessidades de Abraham Harold Maslow (1954 -2001).

Segundo Robbins (2002), a teoria de Maslow organiza as necessidades humanas em cinco níveis de satisfação, sendo elas: necessidades fisiológicas, que são as necessidades mais básicas necessárias à sobrevivência do indivíduo; necessidades de segurança, aquelas que fazem com que o indivíduo queira se proteger de danos físicos ou emocionais; necessidades sociais, que se referem à interação com a sociedade, seja ela por status ou interação do indivíduo com outras pessoas ou com o grupo; necessidade de estima, na qual se incluem fatores internos e externos; e a autorrealização, que envolve a busca pelo desenvolvimento pleno de todo o potencial intelectual do indivíduo. Desse modo, a cada necessidade suprida, a próxima torna-se prioritária. No âmbito empresarial, essas análises são levadas em consideração para compreendermos a motivação dos colaboradores.

Chiavenato (2009) nos apresenta as diferenças individuais quanto às motivações no ambiente de trabalho. De acordo com o autor, as pessoas são diferentes no que tange à motivação, pois as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, sendo manifestados diferentes padrões de comportamento frente às reais necessidades de cada um. O comportamento dentro das organizações depende em grande parte de fatores externos que o indivíduo está submetido, conforme demonstrado pela figura 1.



Figura 1: Fatores externos que afetam o comportamento das pessoas nas organizações.
Fonte: (CHIAVENATO, 2009, p.50)

Observa-se o grande contingente de fatores externos que influenciam o comportamento dos indivíduos nas organizações, assim o modo como cada um irá interagir com esses fatores determinará o seu comportamento dentro do ambiente de trabalho.

Ainda de acordo com Chiavenato (2009), o ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade, sendo essa uma força persistente que provoca o comportamento. A ação acontece quando essa força rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. O resultado disso, segundo o autor, é a ação capaz de descarregar a tensão e livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação. Satisfeita a necessidade, o organismo volta a seu estado de equilíbrio anterior, conforme demonstração da figura 2.

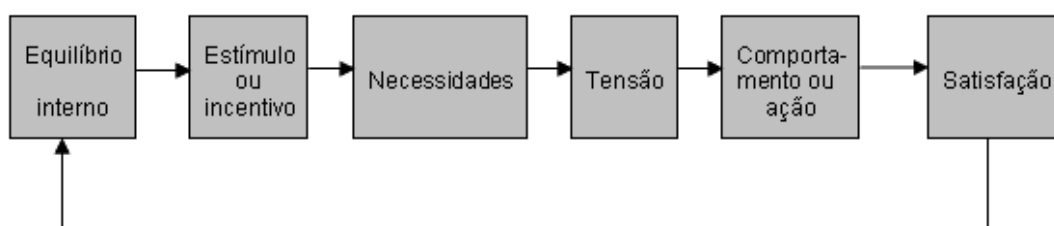


Figura 2: Etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação da necessidade.
Fonte: (CHIAVENATO, 2009, p.52)

Outra teoria de amplo reconhecimento nessa área é a dos dois modelos de Frederick Herzberg (1923-2000).

Para Herzberg *apud* Chiavenato (2009) as satisfações estão relacionadas a dois fatores, sendo eles: fatores higiênicos (condições no trabalho e conforto, política de organização e administração, relações com supervisor, competência técnica do supervisor, salário e remuneração, segurança no cargo, relações com colegas) e fatores motivacionais (delegação de responsabilidade, liberdade de decidir como executar o trabalho, oportunidade de promoção, uso pleno das habilidades pessoais, estabelecimento de objetivos – e avaliação relacionada a eles–, simplificação do cargo pelo próprio ocupante, ampliação ou enriquecimento do cargo, horizontalmente ou verticalmente).

Complementarmente, Gretz (2001) nos elucida que, para motivar um colaborador, se deve estar sempre atento aos seus anseios pessoais. Um simples elogio ou reconhecimento profissional, segundo o autor, pode surtir efeitos mais positivos que uma premiação em dinheiro e pode ser um valioso fator de motivação para que este profissional sinta-se bem e desempenhe eficazmente suas atividades, se sentindo satisfeito com o trabalho na organização.

Ainda, para Bergamini (1997) a motivação é apresentada como um aspecto pessoal e está relacionada aos anseios individuais.

A motivação é um aspecto intrínseco às pessoas, pois ninguém pode motivar ninguém. A mesma passa a ser entendida como fenômeno comportamental único e natural e vem da importância que cada um dá ao seu trabalho, do significado que é atribuído a cada atividade desse trabalho e que cada pessoa busca o seu próprio referencial de autoestima e auto-identidade. (BERGAMINI, 1997, p.54)

Uma das ferramentas de gestão utilizadas pelo GHC é a Política de Avaliação de Desenvolvimento. A Política de Avaliação associa o planejamento institucional à avaliação das equipes e a avaliação individual dos trabalhadores, considerando, também, a formação e educação permanente, gestão de conflitos, contribuindo para a qualidade dos serviços prestados.

Dentre as ações que a política de avaliação desenvolve com os trabalhadores estão as metas individuais e as metas de equipes, ambas correlacionadas a um somatório que irá determinar o desenvolvimento pessoal e das equipes de trabalho.

Em estudo realizado por Fernandes et al (2013), sobre a influência das metas e recompensas na motivação do trabalho no setor público, são apresentados estudos realizados por Wright (2001):

Wright pesquisou a validade das teorias das metas e das teorias cognitivas sociais no setor público. O autor avaliou a influência de quatro antecedentes da motivação para o trabalho, que foram previamente identificados nessas teorias: a especificidade, a dificuldade, a importância das metas e a auto eficácia. Com base, sobretudo, nas teorias da administração pública, foram também incorporados ao estudo outros construtos para análise da influência sobre a motivação: as metas conflitantes, os constrangimentos processuais, a estrutura de recompensas e o feedback. Os resultados confirmaram a validade das teorias da definição de metas e das teorias cognitivas sociais no setor público. Foi identificada a influência direta sobre a motivação para o trabalho no setor público por parte de três das quatro variáveis testadas: dificuldade das metas, auto eficácia e especificidade das metas. WRIGHT (2001 apud RODRIGUES, Wesley; NETO, Mário; FILHO, Cid; 2013, p. 258).

Ainda, em outro estudo realizado por Wright (2007), verificou-se que os funcionários públicos são mais motivados para o trabalho quando têm tarefas desafiadoras, claramente entendidas e que eles acreditam ser importantes e alcançáveis (figura 3).

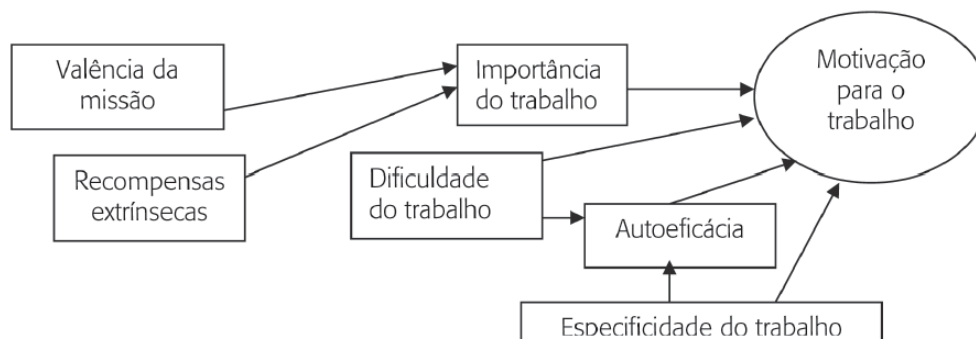


Figura 3: Modelo de motivação no trabalho no setor público de Wright (2007).

Fonte: Wright (2007 apud RODRIGUES, Wesley; NETO, Mário; FILHO, Cid, 2013, p. 259).

Em trabalho de pesquisa realizado por Morici e Barbosa (2013) sobre a gestão de recursos humanos no contexto gerencial contemporâneo em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS), foi exarada a seguinte constatação:

No que diz respeito à agilidade de contratação e à possibilidade de seleção dos profissionais segundo o perfil necessário ao trabalho assistencial, a contratação pela CLT apresenta vantagens. Para os contratos pela CLT são desenvolvidos processos seletivos internos segundo as necessidades específicas das instituições, que podem ser realizados em prazos menores quando comparados aos concursos públicos”. [...] A segunda questão diferencial entre a estruturação das políticas e práticas de Recursos

Humanos nas instituições com relação aos vínculos de trabalho emerge após a contratação dos mesmos. Convivem nas instituições trabalhadores com diferentes vínculos de trabalho e, conseqüentemente, com diferentes salários, benefícios, direitos etc. Essas diferenças influenciam na fixação e na motivação dos profissionais. (MORICI, Marina; BARBOSA, Alann; 2013, p. 222).

Entre vários aspectos relacionados à motivação do trabalhadores no âmbito das organizações, é relevante considerarmos a influência advinda da liderança. Araújo e Garcia (2009) apresentam a liderança como um diferencial frente à motivação dos funcionários, pois o líder tem, entre outras tarefas, a de criar o espírito da equipe, promovendo a lealdade, confiança, compromisso e promovendo um clima mais democrático na organização.

Para os autores, nenhum dos estilos apresentados é um estilo ideal, o que deve se considerar é a devida motivação ao colaborador, permitindo que seja estabelecido, conforme anteriormente mencionado, um clima organizacional de harmonia frente ao desenvolvimento das atividades institucionais. Isso pode ser um diferencial frente a motivação e desenvolvimento pessoal do trabalhador.

Percebe-se, assim, que os autores identificaram fatores individuais para o aspecto motivação dos colaboradores, que estão sob constante interação com os ambientes interno e externo da organização. A motivação, desse modo, toma um papel importante no desenvolvimento das atividades desempenhadas e na busca de novas oportunidades dentro da organização.

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Conhecer os fatores motivacionais que influenciam os trabalhadores do GHC na busca de remanejamento é fundamental para instrumentalizar com informações a tomada de decisão no processo de gestão de pessoas dentro da instituição. O presente capítulo apresenta o Banco de Remanejamento, e aborda seus fluxos de atividades. São definidas, também, a metodologia e as técnicas de pesquisa aplicadas ao projeto.

3.1 O BANCO DE REMANEJO

O Banco de Remanejamento do GHC representa a organização do processo de reposição de vagas nas equipes do grupo hospitalar, sendo um processo regido por regulamento próprio. Por meio deste regulamento, o GHC prioriza as vagas em aberto aos trabalhadores em atividade na Instituição, considerando as diferentes áreas de trabalho e equipes do GHC, as experiências e trajetórias profissionais, a necessidade constante de aprimoramento dos serviços prestados aos usuários e a adequação da distribuição do quadro de pessoal às exigências legais.

De acordo com o regulamento vigente, os remanejamentos classificam-se como: necessidade institucional; interno ou de turno na mesma equipe; externo; e por permuta.

O remanejamento institucional é subdividido em: indicação de saúde; abertura de novos serviços; redimensionamento interno do quadro de pessoal; qualificação profissional; indicação para desenvolvimento profissional; permanência do empregado temporário em vaga definitiva; e permanência do empregado reclassificado. Em razão de sua particularidade esse remanejamento é acompanhado por intermédio da GTED, da Linha de Cuidado da Saúde do Trabalhador e da Gerência de Recursos Humanos.

Os remanejamentos acontecem prioritariamente na seguinte ordem: indicação de saúde; necessidade institucional; remanejamento de turno na mesma equipe - interno; e, por último, remanejamento externo. Excetua-se da observância de ordenação o remanejamento por permuta, que é encaminhado a partir de identificação de trabalhadores inscritos no Banco de Remanejamento em que haja os mesmos interesses a qualquer tempo.

3.1.1 O fluxo do Banco de Remanejamento

Se faz necessária a compreensão do fluxo de movimentação dos trabalhadores do GHC desde o início de suas atividades no Hospital.

O fluxo inicia com o processo de seleção articulado pela equipe da Gestão do Trabalho em conjunto com empresa contratada via processo licitatório para a realização do concurso público. Atualmente, o processo contempla uma prova única de conhecimentos gerais e específicos ao cargo. Em razão das particularidades de cada cargo, poderá, ou não, ser aplicada prova de títulos. Posteriormente, os candidatos aprovados serão locados nas equipes com vacância, não antes da realização de remanejamento interno, visto que a prioridade das vagas em aberto será dos funcionários que já atuam na Instituição, em conformidade com o Regulamento para Remanejamento dos Empregados no Grupo Hospitalar Conceição. Em razão desse procedimento, muitos profissionais que possuem qualificação em determinada área de atuação adentram na Instituição sem a possibilidade de escolher, inicialmente, as atividades que mais lhes satisfaçam profissionalmente. Esse procedimento justifica-se em razão do Banco de Remanejamento.

Desta forma, o procedimento de remanejamento obedece ao seguinte fluxo: o desligamento de um funcionário aponta à necessidade de reposição de sua vaga na instituição. O preenchimento desta vaga será priorizada ao remanejamento interno, ou seja, serão contemplados primeiramente os trabalhadores que laboram na equipe em que a vaga foi aberta. Exemplificando, com o desligamento de um funcionário que trabalhava no turno da manhã, será realizado em primeiro momento o remanejamento interno, ou seja, participarão da seleção da vaga somente os trabalhadores da própria equipe. Se o trabalhador que preencheu a vaga da manhã for um trabalhador do turno da tarde, será realizado remanejamento externo para o preenchimento de sua vaga, com a participação de funcionários de outras equipes. Nesse fluxo é que se configuram os remanejamentos internos e externos. Remanejamento interno são os quais só participam trabalhadores da própria equipe, e remanejamento externo no qual participam funcionários de todas as equipes do Hospital.

É importante salientar que só participam desse processo os funcionários que possuem inscrição prévia no Banco de Remanejamento. Essa sistemática representa a

organização de demandas de vagas dentro do GHC, conforme a prioridade dos remanejamentos demonstrada pela figura 5.

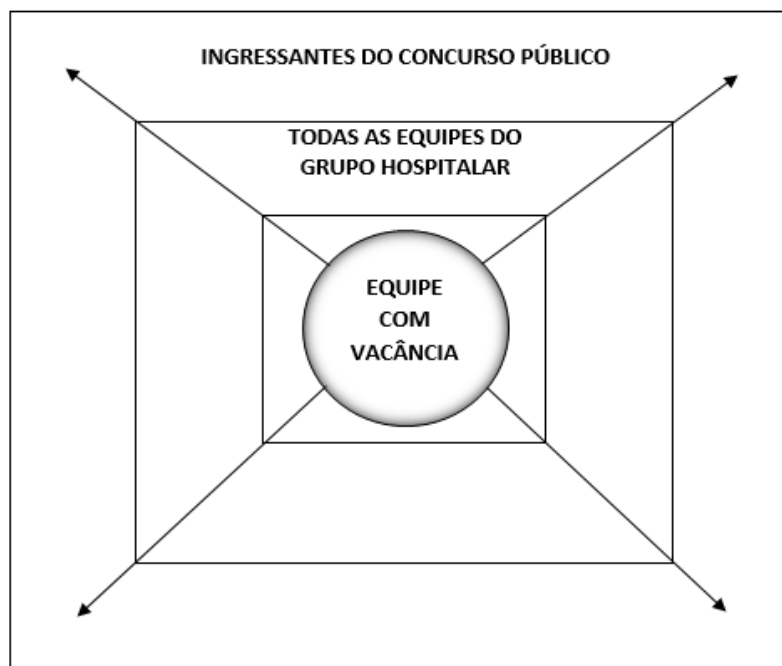


Figura 5: Prioridade da realização de remanejamentos no GHC – do centro para fora, conforme indicam as setas.

Fonte: elaborado pelo autor.

Para todos os tipos de remanejamentos realizados, são aplicados os instrumentos para seleção do Banco de Remanejamento, Anexo B. Nestes instrumentos são contabilizadas pontuações utilizadas como critério de classificação dos candidatos à vaga. Só então será contratado o candidato classificado no Concurso Público que assumirá a vaga do funcionário selecionado em remanejamento externo. Certamente não haverá inscritos para determinadas vagas em aberto, deste modo a vaga será do candidato advindo do processo de seleção.

O processo de remanejamento também está relacionado à Avaliação de Desenvolvimento dos trabalhadores, uma vez que os instrumentos utilizados para a classificação dos selecionados, Anexo B, além de outros indicadores como assiduidade, horas falta, tempo de trabalho na instituição, traz a avaliação individual dos trabalhadores como parte do somatório de pontuações que auxiliará na decisão para definir o candidato selecionado.

Atualmente a GTED é composta por uma equipe multiprofissional, incluindo Técnicos de Educação, Assistente Social, Psicólogo, Administradores, Técnicos

Administrativos, Auxiliares Administrativos, Programador, Enfermeiro e Estagiários. Dentre esses profissionais, alguns são denominados referências, que são aqueles cujo papel principal é atender às demandas funcionais dos trabalhadores, sendo setorizados por hospitais e equipes. Compreende-se por demandas funcionais o atendimento de todos os processos relacionados com as funções dos trabalhadores. Exemplificando: Integração de novos trabalhadores, acolhimento e acompanhamento dos novos trabalhadores contratados, construção de propostas alternativas aos problemas identificados no cotidiano em conjunto com as equipes e seus gestores, gestão de conflitos, entre outras demandas. Ainda que todos os profissionais atuem direta ou indiretamente nos processos de remanejamento, são as Referências, juntamente com o apoio administrativo, que realizam processos de remanejamento.

3.2 METODOLOGIA DE PESQUISA

Quanto aos objetivos da pesquisa, será realizada a pesquisa exploratória, ou seja, os objetivos estão relacionados a explicitar o problema da pesquisa, neste caso os fatores motivacionais. Os métodos de pesquisa utilizados à sua abordagem será a pesquisa quantitativa. O estudo quantitativo reflete dados numéricos acerca de um objeto.

Para Gil (2010), a coleta de dados pode ser realizada por meio de documentos, se obtendo, por intermédio desses, informações referentes à observação no fenômeno estudado. A proposta em relação à estratégia de coleta de dados será a aplicação de questionário.

Complementarmente, Gil (2002) aponta o questionário como a técnica de pesquisa e instrumento de coleta de dados constituído por um conjunto de questões que serão respondidas por escrito pelo pesquisado.

A elaboração de um questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos específicos da pesquisa em itens bem redigidos. Naturalmente, não existem normas rígidas a respeito da elaboração do questionário. Todavia, é possível, com base na experiência dos pesquisadores, definir algumas regras práticas a esse respeito [...](GIL, 2002, p.116).

A coleta de dados por meio de questionário possibilitará o registro da percepção do trabalhador sobre suas atitudes comportamentais, como a observação, grupo focal, etc.

3.3 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

O procedimento proposto consiste em disponibilizar um questionário (Apêndice A) aos trabalhadores do GHC que comparecerem à equipe da Gestão do Trabalho para a inscrição no Banco de Remanejo, solicitando a esses o preenchimento antes de seu cadastro de remanejo no sistema. A escala de satisfação utilizada no questionário de pesquisa é baseada na escala de Likert. Gil (1999) esclarece que a Escala de Likert permite avaliar o nível de concordância para uma determinada questão, onde a resposta pode variar de positiva à negativa.

Deste modo, foi adotada a seguinte escala:

Escala de Likert utilizada no questionário da pesquisa:

Totalmente satisfeito
Satisfeito
Indeciso
Insatisfeito
Totalmente insatisfeito

Assim, o levantamento dos dados coletados com base no questionário poderá apontar as motivações que levaram o trabalhador a realizar a inscrição para remanejo.

Serão definidos critérios de inclusão e de exclusão na participação da pesquisa, sendo eles:

- Critério de inclusão: preenchimento da ficha de inscrição do Banco de Remanejo (Anexo A), do TCLE (Apêndice B) e do questionário da pesquisa (Apêndice A).
- Critério de exclusão: o não preenchimento da ficha de inscrição do Banco de Remanejo (Anexo A), e/ou do TCLE (Apêndice B) , e/ou do questionário da pesquisa (Apêndice B); ou solicitação de desistência após a conclusão do critério de inclusão.

O registro dos dados será feito com base nos questionários dos participantes da pesquisa, que serão orientados objetivando o correto preenchimento do documento de pesquisa aplicado. O questionário será concedido aos trabalhadores pelo pesquisador e por um auxiliar de pesquisa, obedecendo os critérios de inclusão e exclusão. Os trabalhadores serão orientados quanto a forma de preenchimento e sobre os propósitos da pesquisa. A seleção dos trabalhadores que serão convidados

a participar da pesquisa será por adesão, ou seja, mesmo que o trabalhador atenda aos critérios de inclusão, o trabalhador deverá consentir com a participação na pesquisa.

3.4 ASPECTOS ÉTICOS

O projeto de pesquisa, em conformidade com os aspectos éticos, será apresentado para apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa do Grupo Hospitalar Conceição e somente será iniciado após a sua aprovação. Será garantido o sigilo dos dados pessoais confidenciais ou que, de algum modo, possam provocar constrangimentos ou prejuízos ao sujeito de pesquisa, assim como o anonimato do material e dos dados obtidos na pesquisa.

Será disponibilizado aos participantes da pesquisa o Termo de Consentimento Livre Esclarecido – TCLE (Apêndice B) em duas vias, sendo uma disponibilizada ao participante e a outra via anexa juntamente com o questionário (Apêndice A). Durante a pesquisa será informado aos participantes que os dados coletados serão utilizados apenas para este estudo e que as fichas ficarão armazenadas pelo período de 5 anos e depois eliminadas, conforme preconiza a Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde.

3.5 AMOSTRAGEM

Em relação à amostragem em pesquisa, será definido o espaço de tempo de 04 meses, conforme cronograma abaixo. No decorrer desse período, a proposta é obter 04 questionários (Apêndice A) respondidos diariamente dos trabalhadores que realizarem a inscrição no Banco de Remanejamento, considerando que a média mensal de novas inscrições no Banco é de 120 novas inscrições. Posteriormente, ao final do período proposto, será identificado o número total de inscritos, sendo então possível a determinação da porcentagem de inscritos que participou da pesquisa, identificando deste modo o tamanho da amostra. Para a definição da amostra probabilística desejada, será utilizada fórmula matemática para a definição do nível de confiança desejado. O nível de confiança estabelece a probabilidade de que o resultado da pesquisa amostral reflita toda a população. Consideramos a população desse projeto de pesquisa todos os trabalhadores inscritos no Banco de Remanejamento, totalizando 1245 inscritos (GHC, 2014).

Para a apuração da amostra utilizaremos o cálculo proposto por Tagliacarne (1989): $n = N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) / (N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)$

Assim, para o cálculo da amostra, definiremos a população (N) = 1245 (número de trabalhadores inscritos no Banco de Remanejamento); nível de confiança (Z) = 95%; proporção (p) = 50%; a margem de erro máximo que queremos admitir (e) = 5%, e o tamanho da amostra que devemos calcular (n).

Devemos, portanto, aplicar o questionário a **294** trabalhadores para mantermos a pesquisa dentro do nível de confiança definido.

Com base na análise de Chiavenato (2009) consideramos para esta pesquisa os fatores motivacionais internos como a sensação de autorealização e os fatores motivacionais externos aos estímulos do ambiente, conforme figura 1.

As variáveis utilizadas para a análise da população (universo), representada na amostra, que se refletem nas questões do questionário são: fatores motivacionais internos – Variável 1 – reconhecimento/valorização no trabalho; Variável 2 – cumprimento das próprias responsabilidades; Variável 3 – satisfação com as atividades exercidas; Variável 4 – autonomia com as atividades desenvolvidas; Variável 5 – possibilidade de desenvolver criatividade e inovação; Variável 6 – relacionamento com os colegas; Variável 7 – experiências vivenciadas no cargo; Variável 8 – status por trabalhar no GHC, e fatores motivacionais externos – Variável 1.1 – oportunidades de desenvolvimento profissional; Variável 2.1 – horário de trabalho; Variável 3.1 – relação com coordenação e gestores; Variável 4.1 – ambiente físico do trabalho; Variável 5.1 – salário; Variável 6.1 – auxílio nas dificuldades das atividades; Variável 7.1 – em relação as metas a serem alcançadas; Variável 8.1 – deslocamento até o local de trabalho; Variável 9.1 – treinamentos; Variável 10.1 – benefícios oferecidos pelo GHC; Variável 11.1 – saúde no trabalho.

No processo de análise das variáveis acima serão considerados os coeficientes de correlação que indicam o nível de relação e significado entre as variáveis.

Já as variáveis dos perfis dos indivíduos que responderão o questionário serão: Variável a – Sexo; Variável b – faixa etária; Variável c – grau de escolaridade; Variável d – estado civil; Variável e – tempo de trabalho no GHC; Variável f – remuneração, conforme questionário de pesquisa.

3.6 ANÁLISES DOS DADOS

Os dados serão tabulados e será utilizada a distribuição de frequência, uma vez que é um modo pelo qual podemos agrupar dados em classes de modo a fornecer a quantidade (e/ou a percentagem) de dados em cada classe.

Conforme menciona Gil (2010), a análise e a interpretação dos dados que serão coletados durante a pesquisa passarão por uma codificação, ou seja, será atribuída designação para as informações mais relevantes, a partir daí esses dados serão categorizados para então serem interpretados ao longo do processo analítico.

A análise dos dados, além de investigar as variáveis dos fatores motivacionais internos e externos, também as relacionará com determinados perfis dos indivíduos que responderão o questionário.

Exemplificando, por meio de tabela de distribuição de frequência poderão ser conhecidos em quais faixas etárias encontram-se os indivíduos mais insatisfeitos quanto à variável: reconhecimento e valorização no trabalho. Sendo assim, não importa a esta pesquisa somente a apuração percentual de determinada(s) variável (eis) em relação ao total da amostra, fazendo assim inferência à população, mas também traçar perfis mais prováveis dos indivíduos em relação às variáveis.

Serão realizadas representações gráficas de histogramas a partir da tabulação dos dados extraídos do questionário, que auxiliarão na análise da pesquisa.

3.7 DIVULGAÇÃO

Os resultados serão divulgados inicialmente à Equipe da Gestão do Trabalho, uma vez que é a equipe que está mais diretamente envolvida com as demandas do processo de remanejamento. Posteriormente será apresentada à Direção do Grupo Hospitalar Conceição nas reuniões anuais juntamente com o controle dos históricos de remanejamentos. Da mesma forma, serão disponibilizados exemplares à Biblioteca do HNSC, ao Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde (ICICT/Fiocruz) e a VI Jornada Científica do GHC, por meio de documento físico e *on-line*. Ainda, poderá representar uma fonte de informação aos anuários do GHC, contribuindo às pautas da mesa de negociação e tomada de decisão estratégica da administração do Grupo Hospitalar.

4 ORÇAMENTO

ITENS A SEREM FINANCIADOS		VALOR UNITÁRIO R\$	VALOR TOTAL R\$
ESPECIFICAÇÕES	QUANTIDADE		
MATERIAL PERMANENTE:			
(computador e impressora)	-	-	-
(Software estatístico)	1	R\$ 300,00	R\$ 300,00
MATERIAL DE CONSUMO:			
(Papel A4 210 x 297 mm)	1000 folhas	R\$ 0,0278	R\$ 27,80
(Material de Expediente: 05 canetas esferográficas, 01 marca texto, 01 grampeador, grampo para grampeador, 01 borracha)	1 kit	R\$ 59,90	R\$ 59,90
(Cartucho de Tinta HP – Preto)	05 cartuchos	R\$ 19,90	R\$ 99,50
PESSOAL:			
(Auxiliar de pesquisa)	40 horas	R\$ 37,50	R\$ 1.500,00
VALOR TOTAL GERAL			R\$ 1.987,20

Fonte viabilizadora:

1. Pesquisador: Sérgio Lopes Peres

R\$ _____ Ass. Pesquisador: _____

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G; GARCIA, A. A. **Gestão de pessoas estratégias e integração organizacional**.2.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BERGAMINI, C. **Desenvolvimento de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde, Resolução nº 052, de 06 de maio de 1993. Institui a Mesa de Negociação do SUS. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 de maio de 1993. Disponível em:
<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_93.htm>.
Acesso em 29 jul. 2014.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília: **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 de junho de 2013. Disponível em:
< <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>>
Acesso em 08 set. 2014.

BRASIL. Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 de setembro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm>. Acesso em 29 jul. 2014.

BRASIL. Ministério da Saúde. Grupo Hospitalar Conceição. Gestão do Trabalho, Educação e Desenvolvimento. **Multiplica SUS**: oficina: uma introdução ao Sistema Único de Saúde/GHC. Porto Alegre: Hospital Nossa Senhora da Conceição, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria – Executiva. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação em Saúde. **Glossário temático: gestão do trabalho e da educação na saúde**. 2. ed. Brasília, DF: Ed. Ministério da Saúde, 2012.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 9.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERNANDES, B. H. R. **Gestão Estratégica de pessoas com foco em competência**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

GARBINATTO, C. S. R. **Percepção dos funcionários do Banco do Brasil / RS sobre o sistema de promoções da empresa**. 2009. 64 f. Trabalho de Conclusão para obtenção do título de Bacharel em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18149/000712985.pdf?sequence=1>>. Acesso em 28 jul. 2014.

GHC. Grupo Hospitalar Conceição. **Boletins Informativos**: relatório social, 2102 Disponível em: <<http://www.ghc.com.br/img/relatorioSocial/relatorio2012.pdf>>. Acesso em 29 jul. 2014.

GHC. Grupo Hospitalar Conceição. **Institucional**. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://www.ghc.com.br/default.asp?idMenu=institucional&idSubMenu=1>>. Acesso em 18 jun. 2014.

GHC. Grupo Hospitalar Conceição. **Portal RH**. Porto Alegre, 2014. Disponível em: <<http://www.ghc.com.br/portalrh/>>. Acesso em 19 jun. 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo. Atlas, 1999.

_____. **Como Elaborar projetos de pesquisa**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODOY, A. S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE – Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GRETZ, J. R. **Qualidade real ao alcance de todos**. 12. ed. Santa Catarina: Bandeirantes, 2001.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 10.ed. São Paulo: Futura, 2005.

MORICI, M. C. **Recursos humanos em hospitais do sistema único de saúde**: entre a assistência e a gestão. 2011. 182 f. Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Mestre em Administração. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2011. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/bitstream/handle/1843/BUOS-8KZQML/disserta__o_marina.pdf?sequence=1>. Acesso em 06 ago. 2014.

MORICI, M; BARBOSA, A. **A Gestão de Recursos Humanos em hospitais do Sistema Único de Saúde (SUS) e sua relação ao modelo de assistência:** um estudo em hospitais de Belo Horizonte, Minas Gerais, Rio de Janeiro, v.47, n. 1, p. 205-225, jan./fev. 2013.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** 9. ed. São Paulo: Pearson, 2002.
RODRIGUES, W. A; NETO, M. T. R; FILHO, C. G. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas:** um estudo no setor público, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 253-273, jan./fev. 2014.

TEGLIACARNE, G. **Pesquisa de mercado:** técnica e prática. 2. ed. São Paulo. Atlas, 1989.

ANEXO A



MINISTÉRIO DA SAÚDE
 GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO
 GERÊNCIA DE RECURSOS HUMANOS
 GESTÃO DO TRABALHO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

INSCRIÇÃO BANCO DE REMANEJO Data: ____/____/____

DADOS DO SOLICITANTE

Nome: _____ Nº CP: _____
 Data admissão: ____/____/____ E-mail: _____
 Fone Residencial: _____ Celular: _____

SITUAÇÃO ATUAL

Cargo / Especialidade: _____
 U. H.: () HNSC () HCR () HF () HCC () SSC () ICD () UPA
 Equipe: _____
 Turno: () Manhã () Tarde () Noite () Integral () Intermediário () Plantão
 Ramal: _____

SITUAÇÃO PRETENDIDA 1: REMANEJO DE TURNO NA MESMA EQUIPE - INTERNO
 (troca de turno na mesma equipe, por interesse do empregado)

Interesse: () Sim () Não
 Turno desejado: () Manhã () Tarde () Noite () Integral () Intermediário () Plantão

SITUAÇÃO PRETENDIDA 2: REMANEJO EXTERNO
 (troca de equipe de origem, por interesse do empregado)

U. H.: () HNSC () HCR () HF () HCC () SSC () ICD () UPA
 Equipe: _____
 Turno: () Manhã () Tarde () Noite () Integral () Intermediário () Plantão

SITUAÇÃO PRETENDIDA 3: REMANEJO EXTERNO

U. H.: () HNSC () HCR () HF () HCC () SSC () ICD () UPA
 Equipe: _____
 Turno: () Manhã () Tarde () Noite () Integral () Intermediário () Plantão

SITUAÇÃO PRETENDIDA 4: REMANEJO EXTERNO

U. H.: () HNSC () HCR () HF () HCC () SSC () ICD () UPA
 Equipe: _____
 Turno: () Manhã () Tarde () Noite () Integral () Intermediário () Plantão



* As informações contidas nesta ficha de inscrição são de responsabilidade do (a) empregado (a).
 * O prazo de validade da ficha de inscrição é de 01 (um) ano a contar da data de solicitação da inscrição.
 * Estou ciente das normas do Banco de Remanejamento vigente.



 Assinatura

Visto da GTED/GRH _____

Data: ____/____/____

ANEXO B

 GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO 			
<small>HOSPITAL N. S. DA CONCEIÇÃO S.A. (Matriz) CNPJ 92.787.118/0001-20 - Av. Francisco Trein, 596 F. 33572000 - Porto Alegre - RS - CEP 91350-200 Filial: Hospital Fátima, Hospital Cristo Redentor, Hospital Criança Conceição, Unidade de Pronto Atendimento Zona Norte Mosoy Sicla, Unidade de Saúde Baronesa Trindade, Unidade de Saúde Parque dos Miras, Unidade de Saúde Nossa Senhora Aparecida, Unidade de Saúde Jardim Leopoldina, Unidade de Saúde Floresta, Unidade de Saúde Divina Providência, Unidade de Saúde Costa e Silva, Unidade de Saúde COINMA, Unidade de Saúde Barão de Bagé, Centro de Educação Tecnológica e Pesquisa em Saúde - CETPS, Centro de Atenção Psicossocial I - Infantil, Unidade de Saúde SESO, Centro de Atenção Psicossocial II - Adulto, Unidade de Saúde Conceição, Unidade de Saúde Jardim Ru e Centro de Atenção Psicossocial III - Alcool e Drogas. Vinculado ao Ministério da Saúde - Decreto 99244/90</small>			
INSTRUMENTO PARA SELEÇÃO DO BANCO DE REMANEJO			
TIPO DE REMANEJO			
Identificar o tipo de remanejo, de acordo com a Norma: <input type="checkbox"/> Remanejo por indicação de saúde <input type="checkbox"/> Remanejo de turno na mesma equipe - Interno <input type="checkbox"/> Remanejo Externo (troca de equipe de origem por interesse do empregado) <input type="checkbox"/> Permuta <input type="checkbox"/> Remanejo por Necessidade Institucional: (assinalar o tipo abaixo) <input type="checkbox"/> Abertura/fechamento de serviços <input type="checkbox"/> Desenvolvimento <input type="checkbox"/> Redimensionamento de pessoal (interno) <input type="checkbox"/> Permanência de temporário em vaga definitiva <input type="checkbox"/> Redimensionamento de pessoal (externo) <input type="checkbox"/> Trabalhador reclassificado <input type="checkbox"/> Qualificação e/ou experiência profissional			
DADOS DE IDENTIFICAÇÃO			
NOME: _____		Nº CP: _____	
CARGO: _____		ADMISSÃO: _____	
TELEFONE: _____		RAMAL: _____	
SITUAÇÃO ATUAL			
U.H.: <input type="checkbox"/> HNSC <input type="checkbox"/> HCC <input type="checkbox"/> ICD <input type="checkbox"/> HCR <input type="checkbox"/> HF <input type="checkbox"/> SSC <input type="checkbox"/> UPA			
GERÊNCIA: _____			
EQUIPE: _____			
TURNO: _____			
SITUAÇÃO PRETENDIDA			
U.H.: <input type="checkbox"/> HNSC <input type="checkbox"/> HCC <input type="checkbox"/> ICD <input type="checkbox"/> HCR <input type="checkbox"/> HF <input type="checkbox"/> SSC <input type="checkbox"/> UPA			
GERÊNCIA: _____			
EQUIPE: _____			
TURNO: _____			
1. CRITÉRIOS INSTITUCIONAIS			
FATORES		PONTOS	Pontuação obtida
1. Local de origem	Trabalhador da mesma equipe ou gerência	2	
	Trabalhador de outra gerência ou U.H.	1	
2. Conceito da última avaliação individual	Percentual do resultado da última Avaliação (maior ou igual a 95%)	3	
	Percentual do resultado da última Avaliação (entre 80% e 94,99%)	2	
	Percentual do resultado da última Avaliação (entre 60% e 79,99%)	1	
	Percentual do resultado da última Avaliação (menor que 60%)	0	
3. Último Conceito Final do Empregado	Percentual do resultado da última Avaliação (maior ou igual a 95%)	3	
	Percentual do resultado da última Avaliação (entre 80% e 94,99%)	2	
	Percentual do resultado da última Avaliação (entre 60% e 79,99%)	1	
	Percentual do resultado da última Avaliação (menor que 60%)	0	
4. Tempo de trabalho no cargo, no GHC	3 anos ou mais	3	
	2 anos	2	
	1 ano	1	
	Pouca ou nenhuma experiência na função	0	
5. Pontualidade (conforme conceito atribuído na última avaliação individual)	Conceito "Ótimo" na última avaliação individual	3	
	Conceito "Bom" na última avaliação individual	2	
	Conceito "Regular" na última avaliação individual	1	
	Conceito "Insatisfatório" na última avaliação individual	0	
6. Sanção disciplinar, nos últimos doze meses	Trabalhador não tem sanção disciplinar no último ano	3	
	Trabalhador tem uma ou mais sanção e/ou suspensão no último ano	0	
7. Número de horas faltas nos últimos 12 (doze) meses	Nenhuma hora falta ano	3	
	Entre 0.01h ou mais horas faltas no ano	0	
8. Horas de Formação dos últimos doze meses	16 horas ou mais	3	
	Entre 13 e 15 horas	2	
	Entre 8 e 12 horas	1	
	Menor que 7,9 horas	0	
Máximo de pontuação dos fatores:		23,0	0
Participei da entrevista e estou ciente das condições da vaga em aberto.			
Data: _____		Assinatura do empregado _____	

 GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO 			
<small>HOSPITAL N. S. DA CONCEIÇÃO S.A. (Matriz) CNPJ 02.787.118/0001-26 - Av. Francisco Teles, 598 F. 33572000 - Porto Alegre - RS - CEP 91350-200 Filiais: Hospital Fênix, Hospital Cristo Redentor, Hospital Criança Conceição, Unidade de Pronto Atendimento Zona Norte Moacyr Scliar, Unidade de Saúde Santíssima Trindade, Unidade de Saúde Parque dos Meles, Unidade de Saúde Nossa Senhora Aparecida, Unidade de Saúde Jardim Leopoldina, Unidade de Saúde Floresta, Unidade de Saúde Dextra Providência, Unidade de Saúde Coats e Silva, Unidade de Saúde CORIMA, Unidade de Saúde Barão de Bagé, Centro de Educação Tecnológica e Pesquisa em Saúde - CETPS, Centro de Atenção Psicossocial I - Infantil, Unidade de Saúde SESC, Centro de Atenção Psicossocial II - Adulto, Unidade de Saúde Conceição, Unidade de Saúde Jardim Itália e Centro de Atenção Psicossocial III - Álcool e Drogas. Vinculada ao Ministério da Saúde - Decreto 95244/00</small>			
DADOS DE IDENTIFICAÇÃO			
NOME: _____		CP n°: _____	
2. ENTREVISTA COM O GESTOR: CRITÉRIOS DO PERFIL PROFISSIONAL			
Os critérios do Perfil Profissional são preenchidos mediante avaliação do gestor, após a entrevista com os candidatos.			
FATORES		PONTOS	Pontuação obtida
1. Disponibilidade	O candidato demonstrou disponibilidade para aprender, integrar-se e contribuir com o processo de trabalho da equipe.	1	
	O candidato demonstrou interesse satisfatório para aprender e integrar-se na equipe.	0,5	
	O candidato demonstrou disponibilidade parcial para aprender e integrar-se na equipe.	0	
2. Experiência profissional	O candidato possui excelente experiência profissional e conhecimentos adequados às necessidades do processo de trabalho do serviço para o qual se candidata.	1,5	
	O candidato possui boa experiência profissional e atende em alguns aspectos às necessidades do processo de trabalho do serviço de acordo com a vaga em aberto.	1	
	O candidato não possui experiência profissional específica na área, mas atende em alguns aspectos às necessidades do processo de trabalho do serviço de acordo com a vaga em aberto.	0,5	
	O candidato não possui experiência no processo de trabalho necessário à vaga em aberto.	0	
3. Formação	O candidato tem formação (técnica, acadêmica e/ou profissional) e formação complementar específicas que atendem plenamente às necessidades do processo de trabalho conforme vaga em aberto.	1,5	
	O candidato tem formação (técnica, acadêmica e/ou profissional) e esta atende às necessidades do processo de trabalho conforme vaga em aberto.	1	
	O candidato não tem formação específica, mas tem iniciativa e pretende dar continuidade a sua formação e ampliar conhecimentos.	0,5	
	O candidato não tem formação adequada para atender às necessidades do processo de trabalho do serviço.	0	
4. Motivação	O candidato demonstra muito interesse, apresenta motivos e objetivos em trabalhar nesta equipe.	1,5	
	O candidato demonstra interesse e justifica objetivos em trabalhar nesta equipe.	1,0	
	O candidato apresenta um interesse particular ou específico.	0,5	
	O candidato não demonstra de forma objetiva o seu interesse e motivação para trabalhar na equipe.	0	
5. Postura profissional	O candidato apresenta excelente postura profissional e as informações apresentadas demonstram que o candidato tem perfil adequado para preenchimento da vaga.	1,5	
	O candidato demonstra ter perfil e postura profissional adequado para a equipe.	1	
	O perfil do candidato é satisfatório.	0,5	
	A postura profissional não é adequada	0	
Máximo de pontuação do Perfil Profissional:		7	
Pontuação:			
1. Crit. Institucionais _____ pontos		2. Crit. Perfil Profissional _____ pontos	
Total (soma dos Critérios 1 e 2): _____ pontos		Classificação Geral _____	
Parecer final			
Data: _____		Assinatura / carimbo do gestor _____	
Orientações:			
a) São critérios para desempate, na respectiva ordem: 1) pontuação do perfil; 2) percentual de pontos da última avaliação; 3) data de admissão mais antiga no GHC; 4) maior idade.			
Espaço reservado para uso da GTED, Saúde do Trabalhador, GRH:			
1. GTED/Saúde do Trabalhador/GRH:			
Parecer			
Data: _____		Assinatura / carimbo _____	

APÊNDICE A

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	
FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM A PROCURA DOS TRABALHADORES DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PELO REMANEJO	
I. PERFIL	
a. Sexo	<input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
b. Faixa etária (em anos)	<input type="checkbox"/> de 18 a 25 anos <input type="checkbox"/> de 26 a 35 anos <input type="checkbox"/> de 36 a 50 anos <input type="checkbox"/> acima de 50 anos
c. Grau de Escolaridade	<input type="checkbox"/> Não escolarizado <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto <input type="checkbox"/> Ensino fundamental <input type="checkbox"/> Ensino médio <input type="checkbox"/> Ensino superior
d. Estado civil	<input type="checkbox"/> Solteiro(a) <input type="checkbox"/> Casado(a) <input type="checkbox"/> Viúvo(a) <input type="checkbox"/> Divorciado(a) <input type="checkbox"/> Outros
e. Tempo como empregado no GHC	<input type="checkbox"/> Até 1 ano <input type="checkbox"/> 1 a 2 anos <input type="checkbox"/> 2 a 3 anos <input type="checkbox"/> 3 a 4 anos <input type="checkbox"/> Mais de 4 anos
f. Remuneração	<input type="checkbox"/> Até 1 SM <input type="checkbox"/> De 1 a 2 SM <input type="checkbox"/> De 2 a 3 SM <input type="checkbox"/> De 3 a 4 SM <input type="checkbox"/> Acima de 4 SM (SM = salário mínimo)
II. FATORES MOTIVACIONAIS INTERNOS	
1. Em termos de realização ao reconhecimento/valorização pelo trabalho, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
2. Sobre o cumprimento de minhas responsabilidades, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
3. Quanto às atividades exercidas atualmente pelo meu cargo, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
4. Quanto à autonomia que tem para propor melhorias na execução do seu trabalho, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
5. Com relação à possibilidade de desenvolver minha criatividade e inovação no trabalho, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
6. Com relação ao seu relacionamento com os colegas, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
7. Quanto as experiências vivenciadas no seu cargo no GHC, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
8. Em relação ao status proporcionado por trabalhar no GHC, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
III. FATORES MOTIVACIONAIS EXTERNOS	
1.1 Em relação às oportunidades oferecidas pelo GHC para o seu desenvolvimento profissional, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
2.1 Em relação ao horário de trabalho, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
3.1 Quanto ao seu relacionamento com a coordenação e gestores, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
4.1 Acerca do ambiente físico de trabalho, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
5.1 Em relação ao salário que recebe, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
6.1 Frente a dificuldade nas atividades do trabalho, em relação ao auxílio de outros colegas, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
7.1 Como você se sente em relação as metas estabelecidas pelo GHC à sua equipe de trabalho?	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
8.1 Em relação ao deslocamento de sua residência até o GHC, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
9.1 Como você se sente em relação aos treinamentos disponibilizados pelos GHC às atividades que você desempenha?	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
10.1 Em relação aos benefícios oferecidos pelo GHC (bolsa de estudo, creche, etc.), você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
11.1 No que diz respeito a sua saúde em relação a capacidade laboral, você se sente:	<input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito <input type="checkbox"/> Satisfeito <input type="checkbox"/> Indeciso <input type="checkbox"/> Insatisfeito <input type="checkbox"/> Totalmente insatisfeito
Fonte: Elaborado pelo autor	

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Declaro que fui convidado (a) a participar como entrevistado (a) da pesquisa: **FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM A PROCURA DOS EMPREGADOS DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PELO REMANEJO**, realizada pelo pesquisador Sérgio Lopes Peres.

Foram esclarecidos, de forma detalhada, os objetivos, as justificativas e a metodologia desta pesquisa, sendo que, ao participar da entrevista sobre os **FATORES MOTIVACIONAIS QUE INFLUENCIAM A PROCURA DOS EMPREGADOS DO GRUPO HOSPITALAR CONCEIÇÃO PELO REMANEJO**, estarei contribuindo para a qualificação do processo de trabalho do GHC.

Comprovo que fui esclarecido (a) pelo pesquisador a respeito de que:

- a) Serei entrevistado (a) respondendo questões referentes aos fatores motivacionais que me levaram a inscrever-me no Banco de Remanejo.
- b) As informações fornecidas com o preenchimento do questionário, por mim respondido, servirão como informações relevantes ao planejamento estratégico da instituição, como informação às pautas da mesa de negociação e às ações da gestão do GHC.
- c) Os meus dados de identificação serão mantidos em sigilo e, portanto, não serei identificado (a), sendo assim assegurado meu anonimato;
- d) Minha participação não incorrerá em riscos ou prejuízos de qualquer natureza e em nenhum custo ou vantagem financeira;
- e) Havendo dúvida ética poderei entrar em contato com o coordenador (a) do Comitê de Ética em Pesquisa do GHC;
- f) Poderei afastar-me do projeto, caso este seja o meu desejo, em qualquer momento de seu andamento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2015.

Nome do participante da pesquisa:

Assinatura do (a) participante da pesquisa:

Nome do pesquisador:

Sérgio Lopes Peres

Assinatura do Pesquisador:

Telefones de contato do pesquisador: **(51) 3207-6393 / (51) 9756-2138.**

E-mail de contato do pesquisador: slperes@gmail.com