

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

COGEAE

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE
EMPRESAS - CEADE**

**ABSENTEÍSMO DE FUNCIONÁRIOS, MOTIVOS E
CONSEQUÊNCIAS PARA UMA UNIVERSIDADE.**

ALINE DO NASCIMENTO SOUZA

SÃO PAULO - SP

2012

ALINE DO NASCIMENTO SOUZA

**ABSENTEÍSMO DE FUNCIONÁRIOS, MOTIVOS E
CONSEQUÊNCIAS PARA UMA UNIVERSIDADE.**

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – COGEAE, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Administração, orientado pela Professora MS. Elisabete Adami Pereira dos Santos.

SÃO PAULO

2012

AVALIAÇÃO: _____

ASSINATURA DO ORIENTADOR: _____

- SUMÁRIO -

RESUMO.....	7
CAPÍTULO 1 – INTRODUÇÃO	8
1.1. Historia e Evolução da educação superior.....	9
1.2. Objetivo.....	12
1.3. Delimitação do Estudo	12
1.4. Relevância do Estudo	13
CAPÍTULO 2 – REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. A importância do Absenteísmo	14
2.1.1 Faltas.....	14
2.1.2 Atrasos	15
2.1.3 horários de Trabalho Flexíveis.....	16
2.2. Resistência as mudanças	16
2.3.Motivação	19
2.4.Cultura Organizacional	20
2.5.Qualidade de vida	21
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA.....	22
3.1. Tipos de pesquisa	22
3.1.1. Pesquisa bibliografica.....	22
3.1.2. Pesquisa documental	22
3.1.3. Pesquisa de campo	22
3.2. Universo e Amostra	23
3.3. Coleta de dados	23
3.3.1. Tipos de Abonos.....	23
3.3.2. Indicadores.....	24
3.4. Tratamento dos dados	24
3.4.1. Resultados do questionário aplicado aos funcionários.....	25
3.5. Limitações do método.....	41
CAPÍTULO 4 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
CAPÍTULO 5 –REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
APÊNDICE A - Questionário aplicado aos funcinários.	47

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1: Reação social unificada à mudança.....	17
FIGURA 2: O iceberg da Cultura Organizacional	20

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: Tipos de Abonos.....	23
--------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: A Evolução do Ensino Superior	10
GRÁFICO 2: A Evolução do número de cursos	11
GRÁFICO 3: A Evolução do Número de Vagas.....	12
GRÁFICO 4: Número de Alunos Concluintes.....	12
GRÁFICO 5:Sexo	25
GRÁFICO 6: Função Exercida.....	25
GRÁFICO 7: Tempo de Trabalho.....	26
GRÁFICO 8: Escolaridade.....	26
GRÁFICO 9: Comprometimento com a empresa	27
GRÁFICO 10: Salário Compatível	28
GRÁFICO 11: Grau de satisfação com o salário	28
GRÁFICO 12: Realização de consultas médicas	29
GRÁFICO 13: Atendimento Ambulatorial	29
GRÁFICO 14: Como você considera o controle de frequência.....	30
GRÁFICO 15: Tratamento das informações do Controle de Frequência	30
GRÁFICO 16: Orientações da DRH	31
GRÁFICO 17: Comunicação Interna	32
GRÁFICO 18: Treinamento do Controle de Frequência.....	32
GRÁFICO 19: Avaliação da DRH.....	33
GRÁFICO 20: Acidente de Trabalho.....	33
GRÁFICO 21: Ergonomia.....	34
GRÁFICO 22: Relacionamento da equipe	34
GRÁFICO 23: Atividades individuais	35
GRÁFICO 24: Realização das atividades dos colegas.....	35

GRÁFICO 25:Relacionamento da chefia com a equipe	36
GRÁFICO 26: Comunicação da Chefia	36
GRÁFICO 27: Existe Avaliação de Desempenho com periodicidade.....	37
GRÁFICO 28: Comportamento da Chefia	37
GRÁFICO 29: Seu Comportamento.....	38
GRÁFICO 30: Influência da Frequência na promoção.....	38
GRÁFICO 31: Influência da Cultura.....	39
GRÁFICO 32: Avaliação do Benefícios	39
GRÁFICO 33: Motivação da Chefia para a equipe.....	33
GRÁFICO 34: Satisfação e Valorização	33

RESUMO

Nos dias de hoje as empresas preocupam-se com o impacto que o aumento significativo das ausências dos trabalhadores traz para a organização. Pretende-se explorar os motivos que levam as faltas e atrasos com o objetivo de criar novas políticas e entender melhor a visão e os motivos que levam o trabalhador a ausentar-se do trabalho.

O objetivo da análise é o de pesquisar o aumento do índice de absenteísmo, observando os fatores que mais influenciam as ausências ao trabalho, e tentar aprofundar o estudo para que o mesmo auxilie na redução do Absenteísmo.

A autora deste trabalho realizou uma pesquisa com 30 questões onde participaram 50 funcionários de diversos departamentos da Universidade, onde foram abordados vários assuntos a fim de entender o ponto de vista do funcionário a respeito da ausência ao trabalho.

Palavras-chave: Absenteísmo; Motivação; Cultura Organizacional; Segurança e Saúde no Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Reconhece-se que o papel do absenteísmo é analisar as variações e tendências das horas não trabalhadas, os motivos e causas e de que forma originam-se os problemas e demonstrações em relação às horas perdidas e horas planejadas.

Segundo Chiavenato (2005, p. 86), “absenteísmo ou ausentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não vêm ao trabalho.”.

Na universidade os índices vêm crescendo com o passar dos anos, isso motivou a autora do trabalho realizar pesquisas para entender melhor os focos que dão origem ao problema. Foram analisados os dados referentes aos abonos previstos no acordo interno de trabalho como, por exemplo, acompanhamentos familiares atestados médicos entre outros.

Ainda segundo Chiavenato (2005, p.86), “as causas e consequências das ausências... mostram que o absenteísmo é afetado pela capacidade profissional das pessoas e pela sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao trabalho.”.

Atualmente o capital humano de uma empresa tem, cada vez mais, o seu valor reconhecido. Diante disto o olhar empresarial está direcionado à produtividade dos funcionários dentro da organização, em que cada um tem a sua participação nas atividades exercidas influenciando nos resultados de uma forma geral.

“O comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo. Nem sempre, porém, este objetivo é conhecido pelo indivíduo. Boa parte da motivação humana localiza-se na região abaixo do nível do consciente, conforme a analogia do *iceberg* apresentada por Freud... Os motivos é que impulsionam e mantêm o comportamento dos indivíduos. São, por assim dizer, as molas da ação. Também se pode identificar os motivos com as necessidades e dizer que os indivíduos são movidos pelas necessidades.” (GIL, 2001, p.203).

O problema de pesquisa originou-se frente à necessidade de encontrar as causas para a elaboração de novas estratégias para tratar o absenteísmo. Portanto, a intenção da pesquisa foi o de entender os aspectos que influenciam diretamente as faltas e atrasos, identificando a relevância em se conhecer os motivos pelos quais os funcionários estão ausentes ao trabalho. Foi realizada a coleta de dados em busca de respostas a problemática de pesquisa: Quais os motivos e causas do absenteísmo de funcionários de uma universidade? Quais os impactos, positivos e negativos, da cultura organizacional neste fenômeno?

O estudo do absenteísmo aplicado à realidade de uma instituição universitária será referência para melhorias estratégicas da área de Administração de Pessoal, frente à análise inicial das metodologias de Gestão de Pessoas possibilitando o conhecimento do problema, corrigindo e melhorando as estratégias utilizadas pela empresa diante da relevância do problema. Isto tudo com o objetivo de criar um melhor ambiente de trabalho minimizando os impactos das ausências na organização contribuindo com o bom relacionamento e promovendo o bem-estar entre colaboradores e organização.

Para Limongi França e Arellano (2002, p. 305) “O desafio da QVT é aprofundar o reconhecimento da dimensão essencial do compromisso do ser humano com as organizações e gerar melhores condições de vida”.

1.1 História e evolução do setor de educação superior

Nas últimas décadas o sistema de ensino superior brasileiro passou por várias mudanças.

- Anos 60 - Nos anos 60 a maioria das Instituições era de pequeno porte, localizadas em centro urbanos e com um corpo docente fraco e, em que realmente, apenas a elite nacional frequentava o ensino superior com a predominância do sexo masculino.
- Anos 70 - Nos anos 70 o número de matrículas aumentou significativamente devido a expansão urbana e maior exigência de mão de obra especializada para os setores Industriais e de Serviços.

- Anos 80 - Nos anos 80 aconteceu uma paralisação no crescimento da economia provocando uma desaceleração da criação de novos cursos e novas matrículas, houve também o aumento do ingresso de mulheres mais velhas e já inseridas no mercado de trabalho.
- Anos 90 – Nos anos 90 mais um grande crescimento do ensino superior no Brasil, à expansão das Universidades particulares que já se encontravam mais distantes dos centros urbanos e o aumento do corpo docente mais qualificado.
- Anos 2000 – Nos anos 2000 o ensino superior supera mais uma vez o seu crescimento ultrapassando 800.000 alunos, diante de um mercado de trabalho mais exigente cada vez mais as pessoas procuram se aperfeiçoar profissionalmente, mas com isso aumenta também a taxa de evasão dos alunos por desistência, abandono ou trancamento da matrícula, muitos desses problemas se deram por motivos financeiros.
- Anos 2010 – Com o passar dos anos a evolução da tecnologia influencia muito mais no ensino superior com a criação do Ensino Superior a Distância.

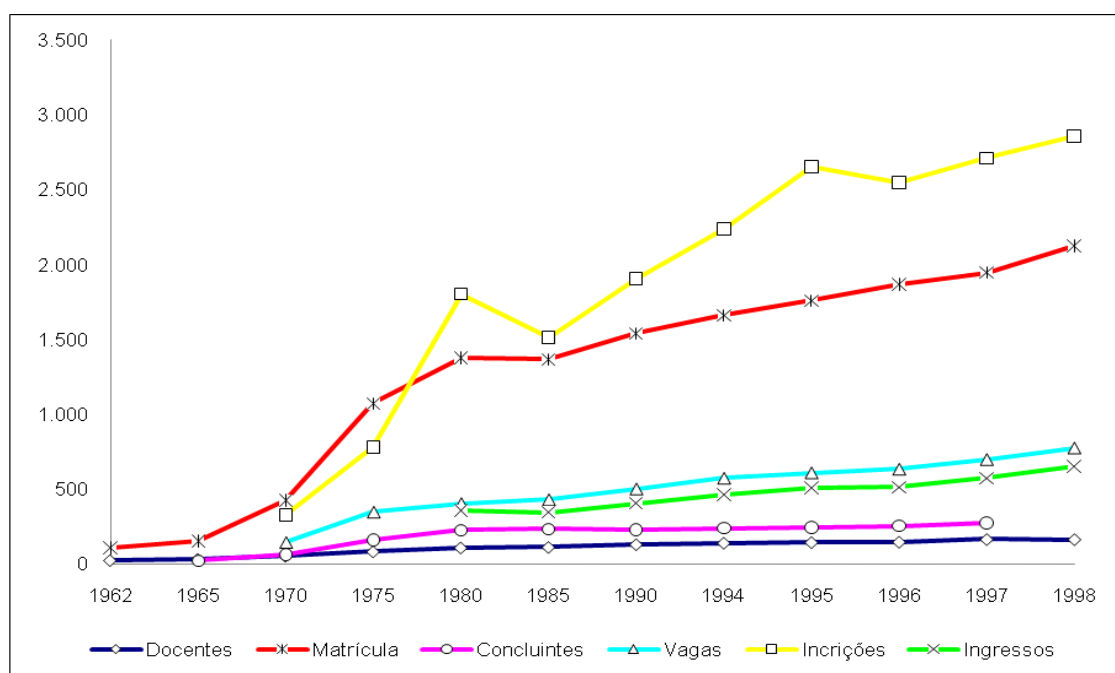


Gráfico: 1 A evolução Ensino Superior (FONTE: MEC/INEP/SEEC, 1998)

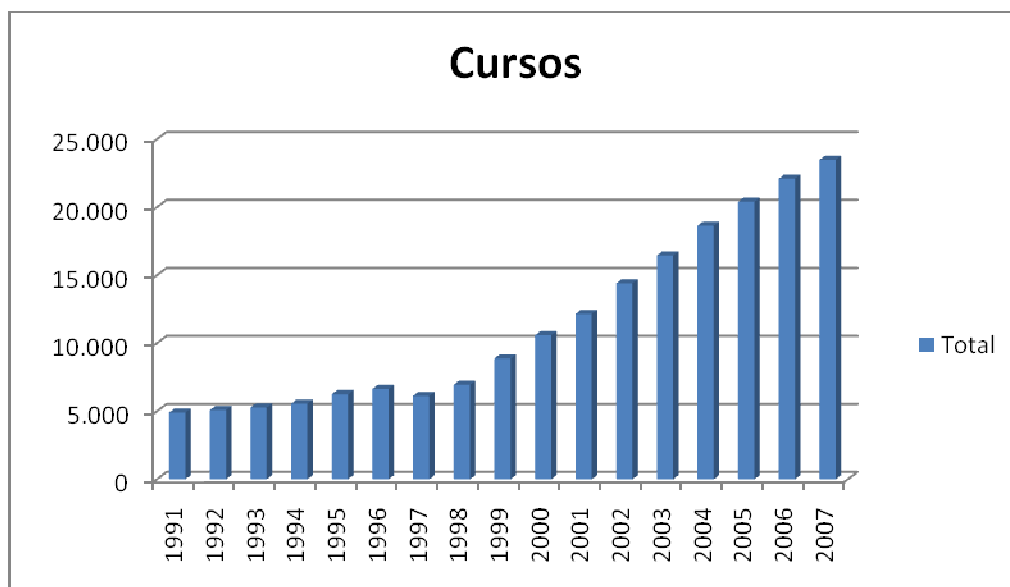


Gráfico: 2 A Evolução do número de cursos.(FONTE: MEC/INEP/SEEC, 2007)

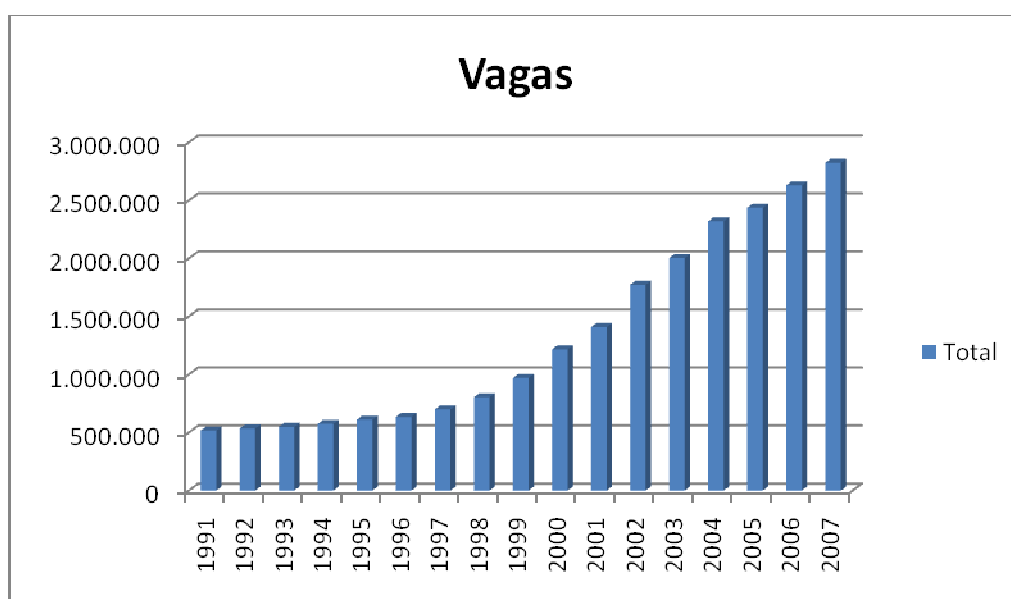


Gráfico: 3 A Evolução do número de vagas (FONTE: MEC/INEP/SEEC,2007)

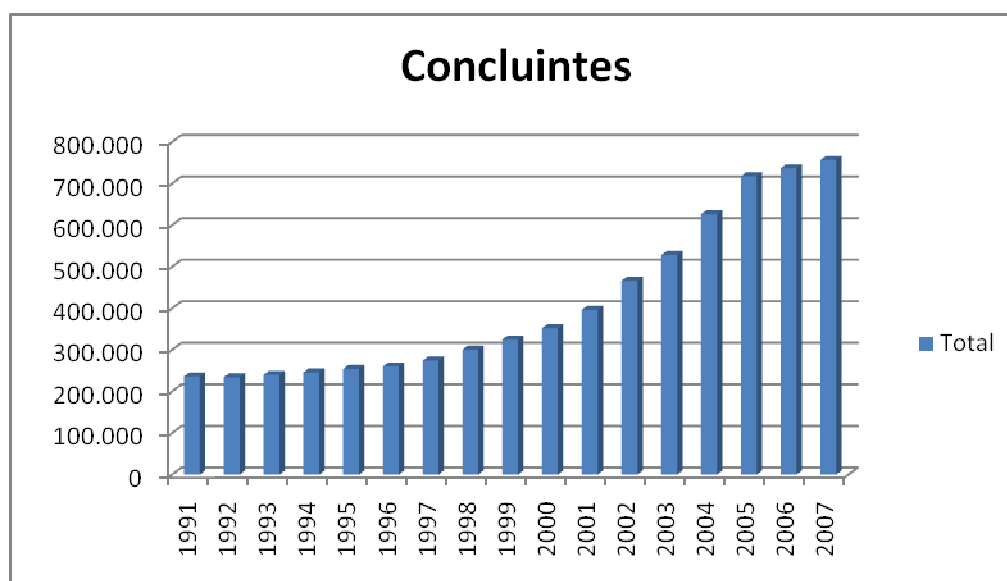


Gráfico: 4 Número de alunos concluintes. (FONTE: MEC/INEP/SEEC, 2007)

Hoje o sistema evoluiu consideravelmente tendo aproximadamente 2,1 milhões de alunos matriculados nos cursos de graduação e aproximadamente 78 mil alunos nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. O ingresso do público de classes mais baixas aumentou significativamente e novas instituições entraram no mercado oferecendo novos cursos com valores de mensalidades mais acessíveis. O Brasil possui cerca de 2310 Instituições de Ensino Superior, o CENSO 2011 apontou que a maioria dos alunos é do sexo feminino e possuem em média 21 anos de idade.

1.2 Objetivo

O objetivo desta pesquisa foi levantar e avaliar estratégias necessárias, partindo do diagnóstico das variáveis envolvidas, e elaborar um plano de ação para diminuir e eliminar os impactos negativos da ausência ao trabalho, analisando as variáveis baseado no tratamento operacional do controle de frequência do ponto eletrônico e compreender as influências do ambiente de trabalho e da visão do comportamento dos antigos funcionários em relação ao absenteísmo.

1.3 Delimitações do estudo

O estudo foi limitado aos Campi situados em São Paulo capital:

- Perdizes
- Ipiranga
- Santana
- Ibirapuera
- Marquês de Paranaguá
- Consolação

Os campi de Sorocaba e Hospital Santa Lucinda foram excluídos do estudo, devido a sua localização ser no interior de São Paulo.

1.4 Relevâncias do estudo

A expectativa era de que o resultado deste trabalho identificasse os principais problemas para melhorar a operacionalização do tratamento das informações do ponto eletrônico impulsionando um entendimento maior sobre o assunto resultando na baixa do índice de absenteísmo.

- **Definições dos termos**

Segue abaixo a descrição de alguns termos utilizados:

“Absenteísmo: Do francês absentéisme, derivado do inglês absenteeism, de absentee, ou pessoa que falta ao trabalho”.

2. Referencial Teórico

2.1 A importância do absenteísmo

Segundo Marras (2000, p.191): “Há diversas formas de quantificar o absenteísmo; contudo, a fórmula geral mais utilizada é a que demonstra o número de horas perdidas em relação ao número de horas planejadas”.

$$Ia = \frac{Nhp}{NhP} \times 100$$

Onde:

Ia= Índice de absenteísmo

Nhp= Número de horas perdidas

NhP= Número de horas planejadas

2.1.1 Faltas

“... aqueles empregados que tem menor satisfação no trabalho tendem a se ausentar mais frequentemente. A conexão nem sempre é tão direta, devido a algumas razões. Em primeiro lugar, algumas faltas são causadas por motivos médicos legítimos e, desse modo, um empregado satisfeito pode ter uma falta justificada. Em segundo lugar, empregados insatisfeitos não planejam necessariamente faltar; entretanto, parecem responder com maior facilidade as oportunidades ao fazê-lo. Estas ausências (atitudinais) voluntárias comumente ocorrem com maior frequência dentro de uma determinada categoria de empregados e usualmente às segundas e sextas-feiras. Embora o absenteísmo involuntário (por razões médicas) possa ser reduzido através da adoção de critérios mais rígidos durante os exames médicos admissionais e cuidadoso exame de registros históricos de trabalho, diferentes abordagens são necessárias

para faltas causadas por atitudes desfavoráveis no trabalho.”
(DAVIS, NEWSTROM, 2004, p. 128)

Na Universidade as faltas injustificadas são descontadas do salário apenas as horas em que o funcionário deveria cumprir no dia sem o desconto do Descanso Semanal Remunerado conforme prevê o Acordo Coletivo de Trabalho.

O Serviço Médico Ambulatorial atende os funcionários que estão realizando tratamentos de saúde ou que apenas precisam realizar exames de rotina fornecendo guias de médicas para a realização de exames junto aos Laboratórios, a fim de minimizar as ausências e atrasos por consultas médicas e acolher o funcionário junto ao Serviço Social da área de Benefícios da empresa.

2.1.2 Atrasos

“Um outro modo pelo qual os empregados podem demonstrar sua insatisfação no trabalho é através de atrasos. Um empregado retardatário é aquele que comparece após o horário normal de início do trabalho. Atrasos são um tipo de absenteísmo de curta duração, variando de alguns minutos até algumas horas, representando uma outra maneira pela qual os empregados desligam-se do envolvimento ativo na organização”. (DAVIS, NEWSTROM, 2004, p. 129)

Na universidade não há uma formalização de banco de horas, impossibilitando o controle de horas excedentes, o relatório de divergências que aponta faltas, atrasos e horas excedentes, necessita que a chefia avalie e endosse as justificativas do funcionário e também pode solicitar a Divisão de Recursos Humanos que considere a compensação dos atrasos por horas excedentes para que não haja descontos no salário do funcionário ou o encaminhamento de pedido de pagamento de horas excedentes ao Conselho Administrativo.

2.1.3 Horários de Trabalho Flexíveis

Segundo Davis e Newstrom (1996, p. 160,161) existem algumas atitudes que o empregador pode tomar para a diminuição dos índices de atrasos.

“Horário de trabalho flexível, também conhecido como “flexitime” ou “flexitime”,... Com a flexibilidade de horário, os funcionários ganham alguma amplitude para o controle do seu próprio ambiente de trabalho.”

A vantagem para o empregador é a diminuição dos atrasos e para o empregado é o aumento da autonomia para ajustar a realização das tarefas, isso exige também o amadurecimento da equipe, não se aplica aos setores que realizam atendimento ao público.

Segundo Robbins (2003, p. 123) “... estudos recentes sugerem que os funcionários almejam obter serviços que lhes deem flexibilidade quanto aos horários de trabalho para que eles possam controlar mais adequadamente os conflitos entre a vida pessoal e profissional”.

Em alguns setores já acontece à flexibilização de horário de trabalho, onde o funcionário pode mudar de horário por no máximo duas horas e cumpra corretamente a sua carga horária diária, exemplo cumpre-se 8 horas de trabalho das 9 às 18 horas, o mesmo tem permissão para entrar as 7 e sair às 16 horas ou entra as 11 e sai às 20 horas, permitindo assim tratar os contratempos que possam ocorrer no dia a dia do funcionário.

Para Chiavenato (2004, p. 499) “A flexibilização do horário é uma maneira de melhorar o desempenho e a satisfação dos empregados”.

2.2 Resistências às mudanças

“A resistência às mudanças consiste em qualquer atitude intencional de um funcionário para desacreditar, atrasar ou impedir a implementação de uma mudança no trabalho. Os funcionários resistem a elas por ameaçarem suas necessidades de segurança, uma interação social, posição e estima pessoal. A ameaça observada, oriunda da mudança, pode ser real ou imaginária, pretendida ou involuntária, grande ou pequena. Independente de sua natureza, os funcionários tentam se

proteger contra os efeitos da mudança. Suas ações podem variar de reclamações e resistência passiva até absenteísmo, sabotagem e desaceleração no ritmo do trabalho.” (DAVIS,NEWSTROM, 1996, p. 43)

Com o passar dos anos o controle de ponto eletrônico foi totalmente inserido na Universidade. A Divisão de Recursos Humanos enfrentou grandes barreiras de resistência dos funcionários, principalmente os mais antigos que não achavam necessário o controle eletrônico, mas sim o controle mecânico ou o registro em Folhas de Ponto inserindo o horário de entrada e saída.

Estímulo

Reação atual

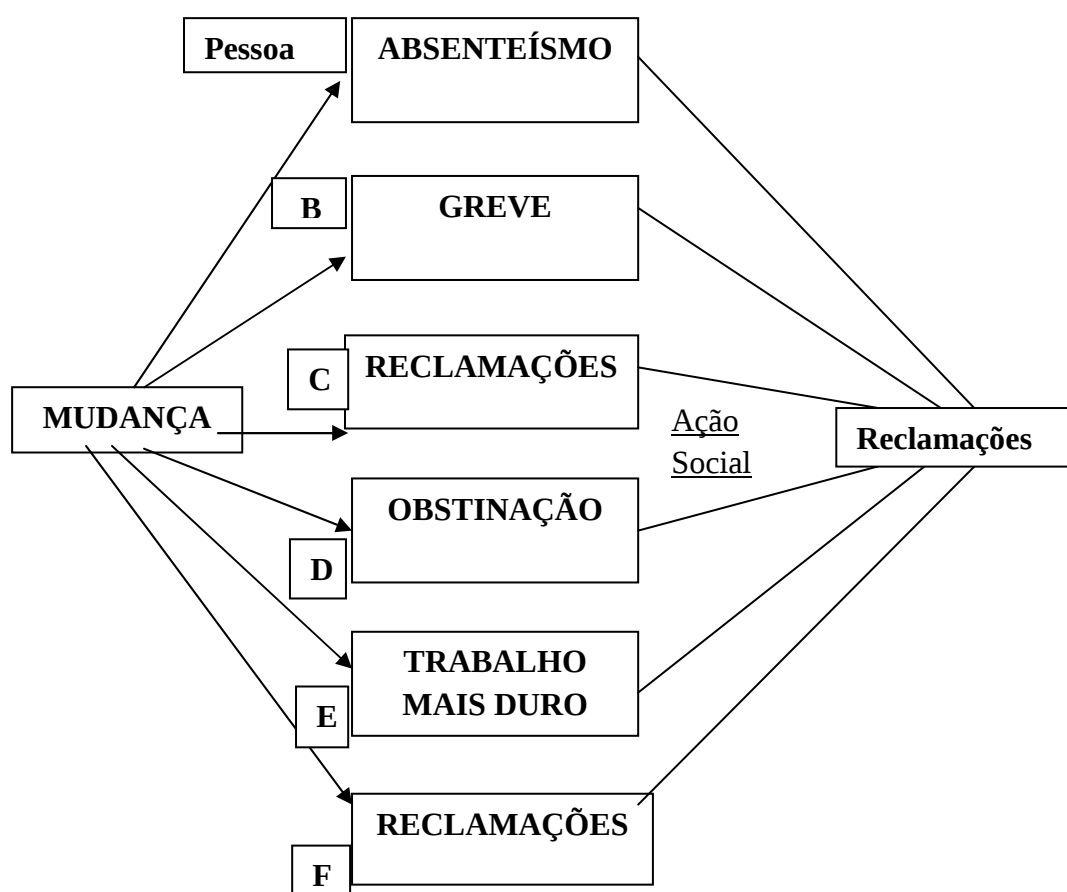


Figura:1 Reação social unificada à mudança.(DAVIS,NEWSTROM, 1996, p. 39)

Dentro da Divisão de Recursos Humanos da Universidade pesquisada não há um trabalho de estudo dos apontamentos das justificativas enviadas nos relatórios de

divergências. Existe apenas a percepção do funcionário operacional em verificar os casos mais críticos para serem tratados pelo Serviço Social que existe no setor de Benefícios a fim de tentar entender as causas que estão levando o funcionário a ausentar-se da empresa. A partir daí só os casos mais problemáticos são expostos à gerência.

Entende-se que é preciso aprofundar o estudo destas justificativas, visando melhor entendimento do que ocorre dentro dos setores que não apresentam problemas maiores.

Isso provoca comentários informais entre os funcionários em que se percebe que muitos funcionários aproveitam-se, por exemplo, de esquecimento de crachá não cumprindo o horário corretamente e após informam o chefe que houve o esquecimento. Isso ocasiona um descontentamento nos outros funcionários do setor, pois eles percebem que aquele funcionário aproveitou-se desta oportunidade para não cumprir o horário. Com isso aumenta o fator desmotivador dentro da equipe em que, às vezes, os chefes não têm condições de estar presente para acompanhar todas as movimentações do setor, descumprindo as orientações da Divisão de Recursos Humanos em enviar um e-mail para sua chefia justificando o horário de entrada e saída. Após isso ter sido feito, o supervisor tem também a orientação de encaminhar este e-mail para o setor de Administração de Pessoal.

Essas ações requerem muita atenção para os problemas diagnosticados. Fatores muitas vezes considerados pequenos podem tornar-se causadores de insatisfação no ambiente de trabalho. A satisfação no trabalho necessita ser compreendida, acompanhada e trabalhada com o objetivo de evitar maiores problemas.

“Satisfação no trabalho, como qualquer outro tipo de atitude, é geralmente formada durante um determinado período de tempo, na medida em que o empregado vai obtendo informações sobre o ambiente de trabalho. Todavia a satisfação no trabalho é dinâmica, uma vez que pode deteriorar-se muito mais rapidamente do que o tempo para desenvolver-se.” (DAVIS, NEWSTROM, 2004, p. 123).

2.3 Motivação

Para Chiavenato (2004, p. 478) “A teoria da hierarquia das necessidades apresentada por Abraham H. Maslow (1954) é a mais conhecida de todas as teorias a respeito da motivação humana. Sua hipótese básica é que em cada pessoa, existe uma hierarquia de cinco necessidades humanas:

- **Necessidades Fisiológicas:** Incluem fome, sede, sono, sexo, e outras necessidades corporais. São as necessidades básicas de sobrevivência biológica.
- **Necessidades de Segurança:** Incluem segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade das pessoas.
- **Necessidades Sociais:** Incluem afeição, filiação, aceitação social e amizade. Envolvem a necessidade de amor, de pertencer e de relacionamento humano.
- **Necessidade de Estima:** Incluem fatores internos de estima, como autorrespeito, autonomia, senso de competência; e fatores externos de estima, como status, reconhecimento, prestígio, atenção e consideração.
- **Necessidade de Auto Realização:** É a necessidade mais elevada do ser humano. Constitui o impulso de ser aquilo que é capaz de ser e de maximizar as aptidões e capacidades potenciais. Incluem crescimento pessoal e o alcance da plena potencialidade da pessoa”.

A instabilidade econômica que a Instituição atravessa é pouco motivadora aos funcionários, diante de baixo crescimento gera uma sensação de desconforto devido fator segurança instável.

“Um dos grandes desafios do administrador é motivar as pessoas. Motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação depende de direção (objetivos), força e intensidade do comportamento (esforço) e duração e persistência (necessidade)”. (CHIAVENATO, 2004, p. 503).

2.4 Cultura Organizacional

Para Chiavenato (p. 159, 2004) “... a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros de uma organização no dia a dia e que direciona suas ações para o alcance de seus objetivos organizacionais. ...Cada organização tem sua cultura própria.”

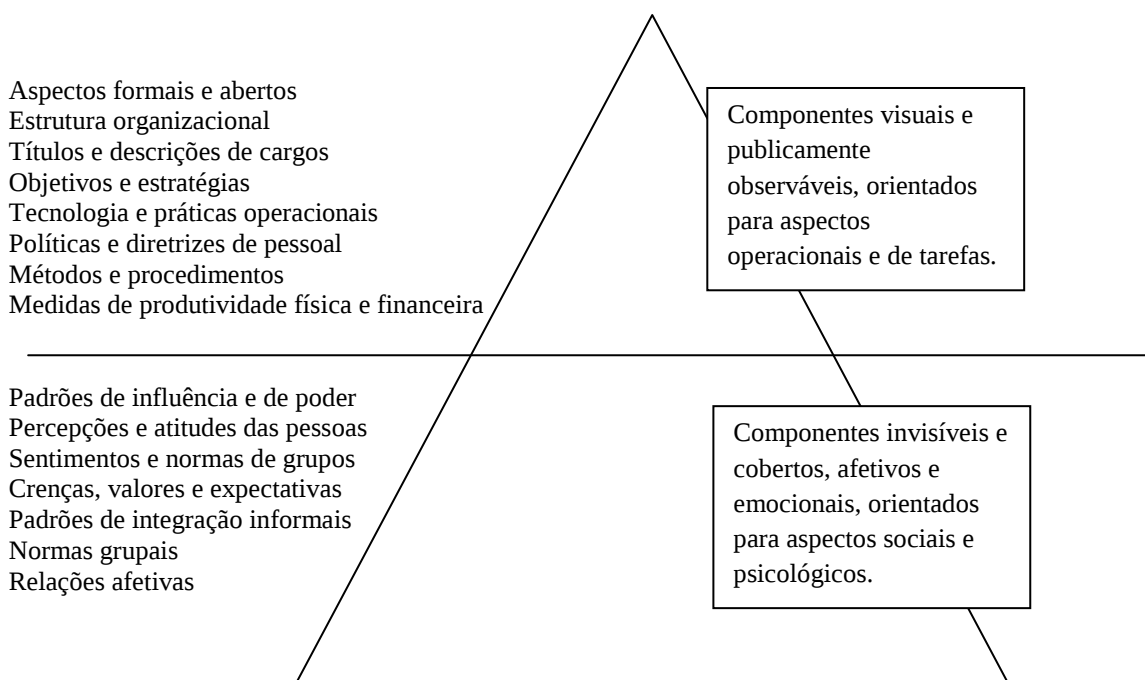


Figura: 2 O iceberg da cultura organizacional (Fonte: CHIAVENATO, 2004, p.159)

Segundo Gil, (2001, p.42) Todas as organizações apresentam uma cultura organizacional que se caracteriza pelos valores que esposam, pela regularidade do comportamento de seus membros, pela filosofia que guia suas políticas e pelo clima expresso tanto por seu layout físico quanto pela interação de seus membros entre si e com público externo.

2.5 Qualidade de Vida

"Qualidade de vida pode representar o resgate da valorização e da humanização da pessoa no trabalho, integrando todos os fatores críticos determinantes de uma boa gestão de pessoas. Esses fatores críticos são as políticas de qualidade de vida, a produtividade, a legitimidade, a liderança, a cultura organizacional e a rede de competências dos especialistas internos e externos à empresa, que são capazes de oferecer produtos e serviços que geram o bem-estar." (LIMONGI-FRANÇA, 2004, p. 55).

Na Universidade não tem um programa de Qualidade de Vida no Trabalho, existem poucas ações individualizadas que promovem bem estar para os funcionários.

"Durante muito tempo, ao falar em qualidade nas empresas, enfatizava-se principalmente a produção. Hoje, fala-se não apenas em qualidade no trabalho, mas também em qualidade de vida dos empregados. Isso significa que os empregados precisam ser felizes. Para que sejam produtivos, devem sentir que o trabalho que executam é adequado a suas habilidades e que são tratados como pessoas." (GIL, 2001, p.46).

3. METODOLOGIA

“Os problemas propostos para investigação geralmente o são de maneira bastante geral. Todavia, para que se possa realizar a pesquisa com a precisão requerida, é necessário especificá-los. Os objetivos gerais são pontos de partida, indicam uma direção a seguir, mas, na maioria dos casos, não possibilitam que se parta para a investigação. Logo, precisam ser redefinidos, esclarecidos, delimitados. Daí surgem os objetivos específicos da pesquisa.” (GIL, 2002, p. 111).

3.1 Tipos de pesquisa

3.1.1 Pesquisa bibliográfica

Foi realizada pesquisa bibliográfica em livros das áreas de Gestão de Pessoas e Administração de Recursos Humanos, dissertações, artigos acadêmicos, revistas voltadas ao ramo empresarial e mídia eletrônica que exploraram o tema sobre absenteísmo.

3.1.2 Pesquisa documental

A primeira fase de pesquisa foi documental onde foram analisados os relatórios de divergências com o objetivo de se entender e quantificar as justificativas de ausência e atrasos no ano de 2010.

3.1.3 Pesquisa de Campo

E a segunda fase foi da pesquisa de campo através de um questionário com 30 questões explorando as tendências de comportamento e os motivos que levam os funcionários a ausentar-se no trabalho.

3.2 Universo e amostra

Foram realizadas entrevistas com 50 funcionários, como amostra probabilística nas diferentes áreas da universidade para analisar os fatores que influenciam as faltas ao trabalho.

3.3 Coletas de dados

3.3.1 Tipos de Abonos para a Frequência

Código do Abono	Descrição	2009	2010	Quantidade	%
1	Atestado Médico	963	755	-208	-22%
2	Esquecimento de Crachá	158	261	103	65%
3	Esquecimento de passar o crachá	820	683	-137	-17%
4	Licença paternidade	13	26	13	50%
5	Licença Gala	18	8	-10	56%
6	Licença Nojo	43	36	-7	-16%
7	Trabalho Externo	97	137	40	41%
8	Licença Prêmio	18	32	14	50%
9	Compensação	3372	4478	1106	33%
10	Licença Amamentação	16	0	-16	-100%
11	Atestado judicial	18	9	-9	50%
12	Acompanhamento Familiar	32	102	70	219%
13	Recesso	1855	0	-1855	100%
14	Disponibilidade	30	15	-15	50%
15	Crachá com problemas	100	16	-84	-84%
16	Curso de Capacitação	21	4	-17	81%
17	Congresso	4	20	16	400%
18	Treinamento	7	14	7	100%
19	Troca de Horário	410	23	-387	-94%
20	Funcionário sem crachá	210	151	-59	-28%
21	Problemas com o relógio	217	0	-217	-100%
22	Atraso justificado	19	0	-19	-100%
23	Folga Eleição	0	9	9	9%
24	Afastamento - processo Adm	41	20	-21	-50%

Tabela: 1 Tipos de Abonos. (Fonte: elaborado pela autora)

3.3.2 Indicadores

No resultado foram analisados os indicadores abaixo:

- Comprometimento
- Remuneração/Salário
- Serviço Médico Ambulatorial
- Controle de Frequência
- Comunicação/Orientação e Treinamento da Divisão de Recursos Humanos
- Acidentes de Trabalho
- Ambiente de Trabalho/Ergonomia
- Liderança/Chefia Imediata
- Comportamento
- Motivação/Satisfação
- Benefícios

3.4 Tratamento dos dados

Diante da análise qualitativa dos dados coletados esperava-se reunir informações esclarecedoras quanto ao objetivo, esclarecendo e identificando os motivos causadores do absenteísmo, para o melhor conhecimento do problema, atribuindo conhecimento para estudos e melhorias das estratégias dentro da Universidade.

3.4.1 Resultados do questionário aplicado aos funcionários

Sexo

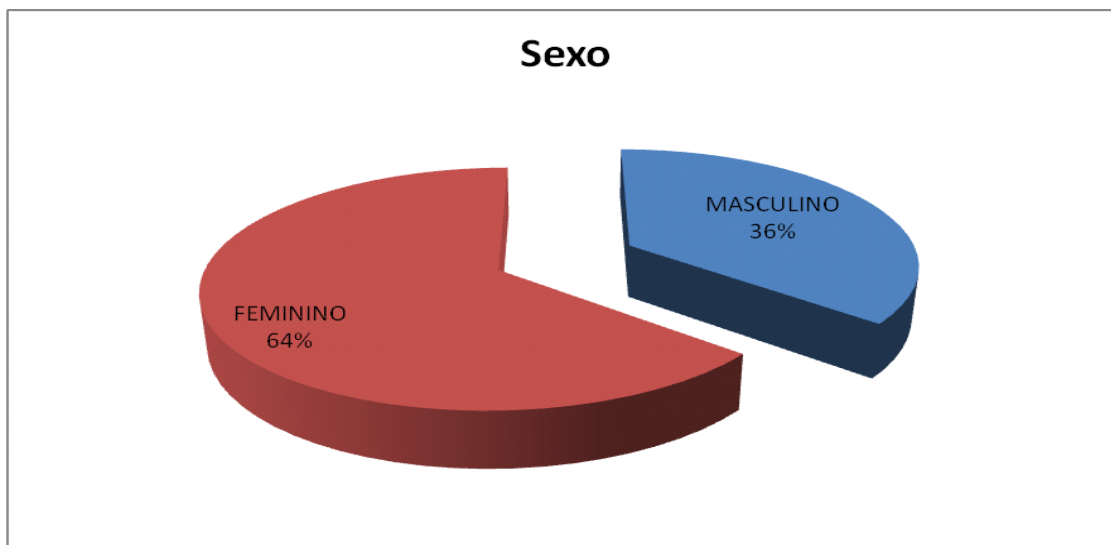


Gráfico 5: Sexo (Fonte: elaborado pela autora)

Conforme apresentado 64 % dos funcionários são do sexo feminino e 36% do sexo masculino.

Qual o seu tipo de função

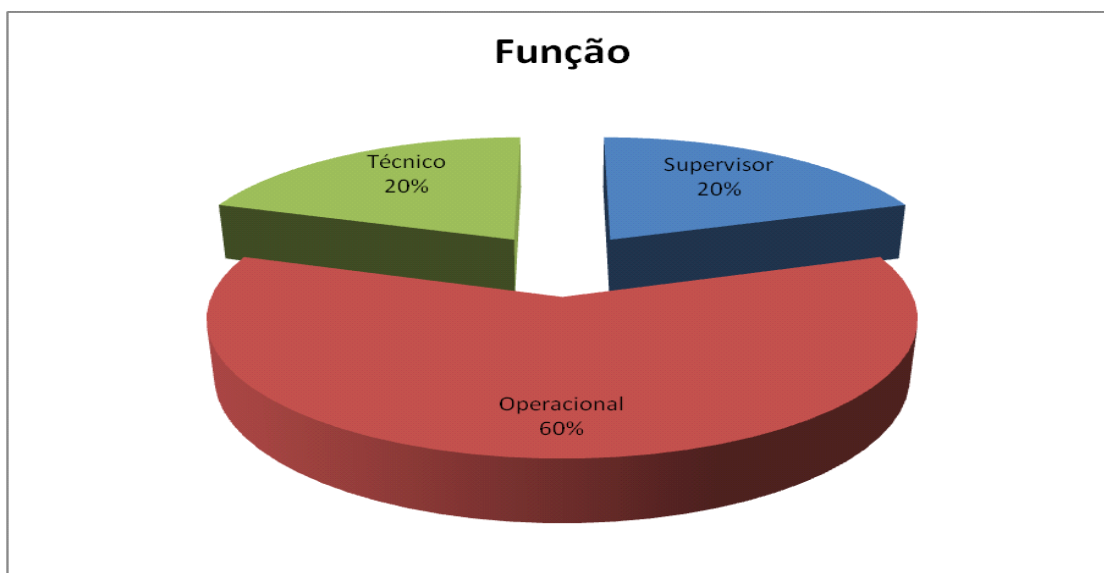


Gráfico 6: Função Exercida. (Fonte: elaborado pela autora)

A Universidade está subdividida em três patamares, onde 20% é representada pelos funcionários de nível técnico, 20% são supervisores e a maioria representada por 60% tem sua função em área operacional.

Tempo de trabalho na Universidade



Gráfico 7: Tempo de trabalho na Universidade. (Fonte: elaborado pela autora)

A pesquisa indica que 61% dos funcionários tem mais de 7 anos de trabalho na empresa, entre 3 e 7 anos 16% e 23% estão há menos de 3 anos na Universidade.

Escolaridade

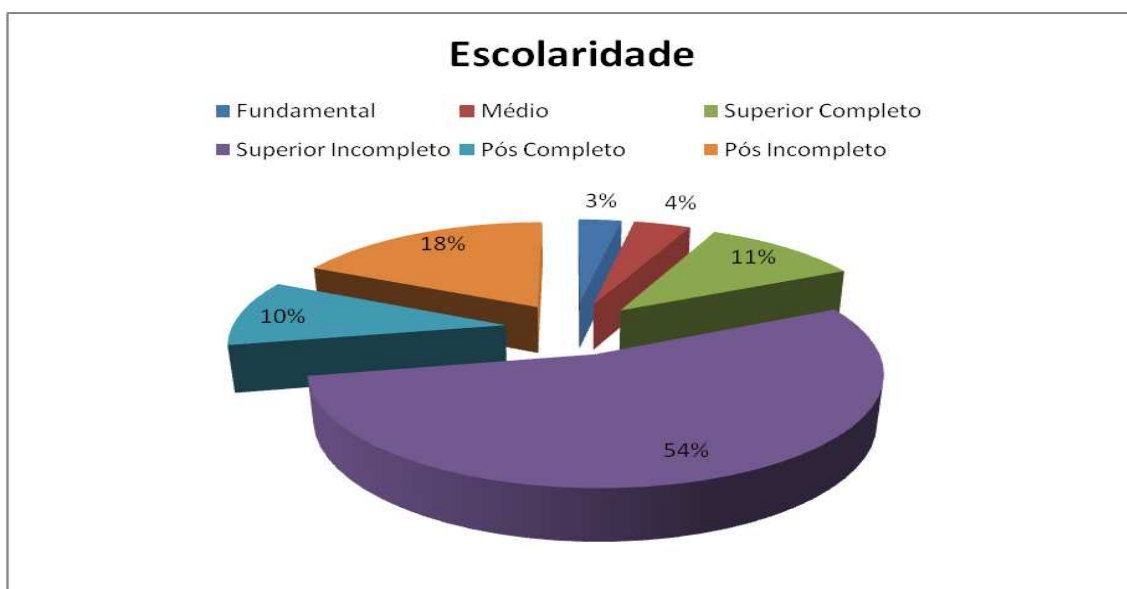


Gráfico 8: Escolaridade. (Fonte: elaborado pela autora)

Uma grande parte dos funcionários representada por 54% dos funcionários possuem o nível superior incompleto, 18% possuem nível de Pós-Graduação, 11% superior completo, 10% ensino fundamental, 4% ensino médio e 3% pós-graduação completo.

- Comprometimento

Como é o seu comprometimento com a empresa?

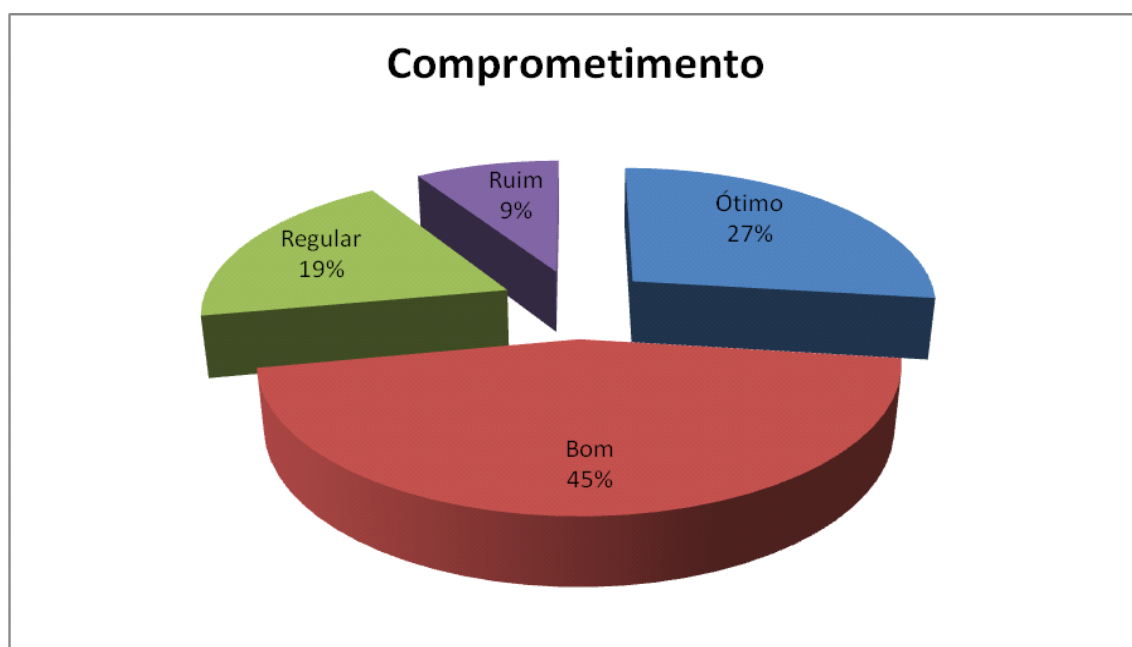


Gráfico 9: Comprometimento com a empresa. (Fonte: elaborado pela autora)

Quando questionado sobre o seu comprometimento com a empresa 45% considera ter um bom comprometimento com a empresa, 27% um ótimo comprometimento, 19% comprometimento regular e 9% comprometimento ruim.

- Remuneração/Salário

Você considerar o seu salário compatível com o mercado?



Gráfico 10: Salário compatível com o mercado. (Fonte: elaborado pela autora)

Considerando compatibilidade salarial com o mercado 56% aponta que não está compatível e 44% considera que sim está compatível com o mercado.

Você está contente com o seu salário?

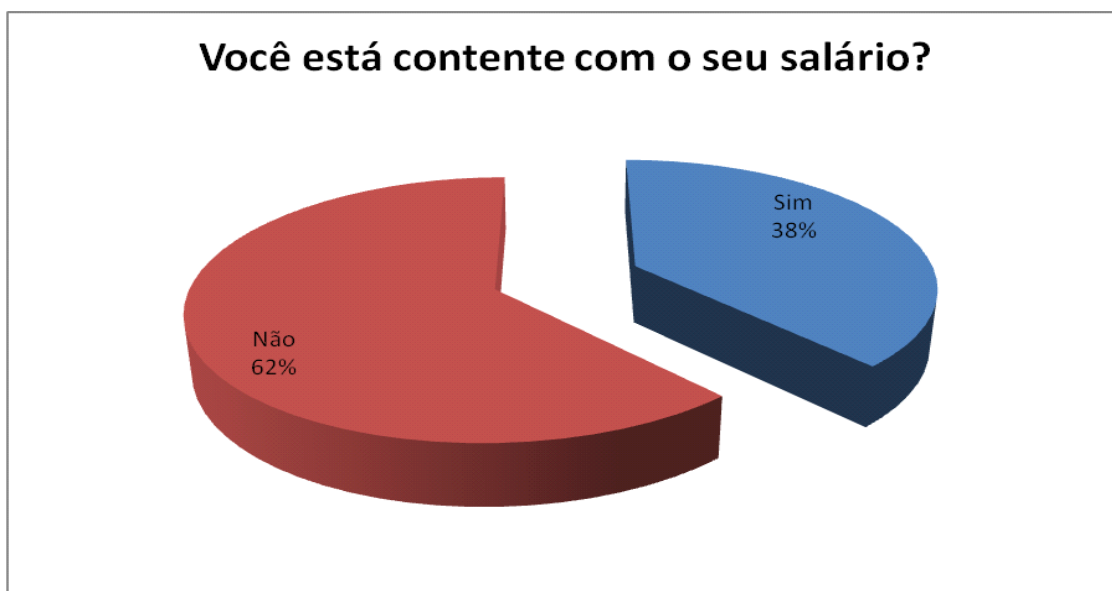


Gráfico 11: Grau de satisfação com o salário. (Fonte: elaborado pela autora)

Nesta questão foi avaliado a satisfação com o salário onde 62% não está contente com o salário e 38% considera que está contente com o salário.

- Serviço Médico Ambulatorial

Você costuma realizar consultas médicas de forma preventiva?

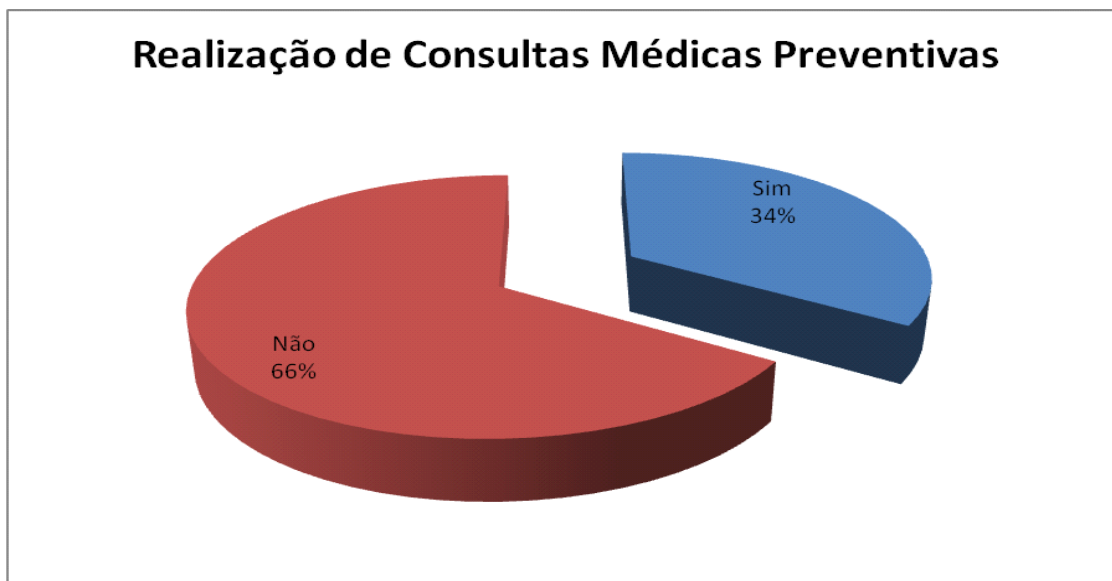


Gráfico 12: Realização de consultas Médicas preventivas. (Fonte: elaborado pela autora)

Perguntados sobre a realização de consultas médicas preventivas 66% afirma não realizar e 34% afirma que realiza consultas médicas preventivas.

Como você considera o atendimento médico ambulatorial oferecido pela Universidade?

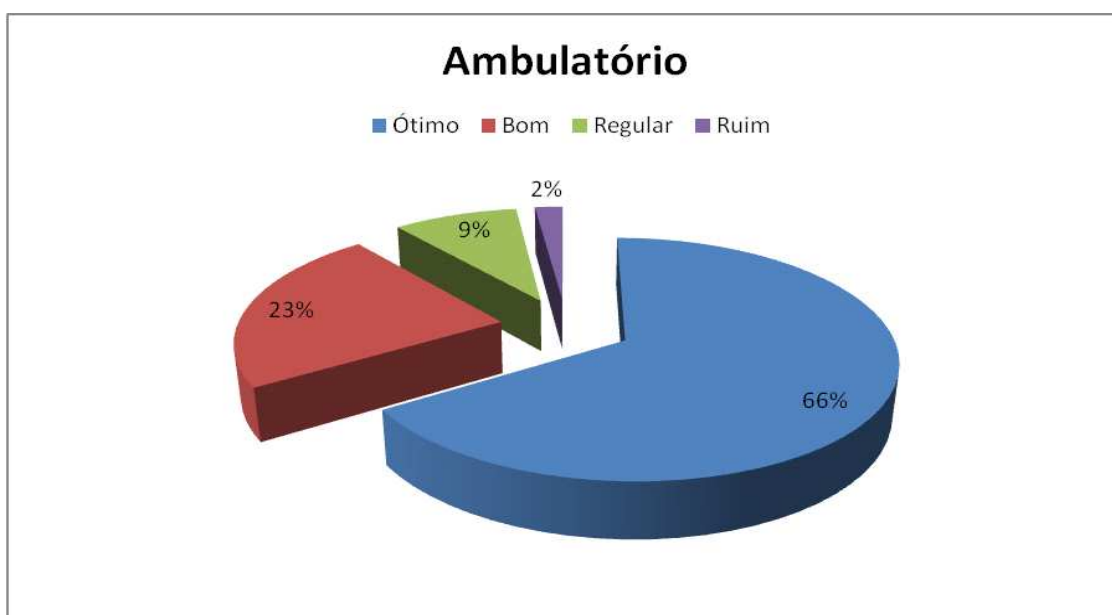


Gráfico 13: Atendimento Ambulatorial. (Fonte: elaborado pela autora)

A pesquisa indica que 66% considera ótimo o atendimento realizado pelo Ambulatório Médico, 23% considera bom, 9% considera regular e 2% considera ruim.

- Controle de Frequência

Como você considera o controle de frequência na universidade?

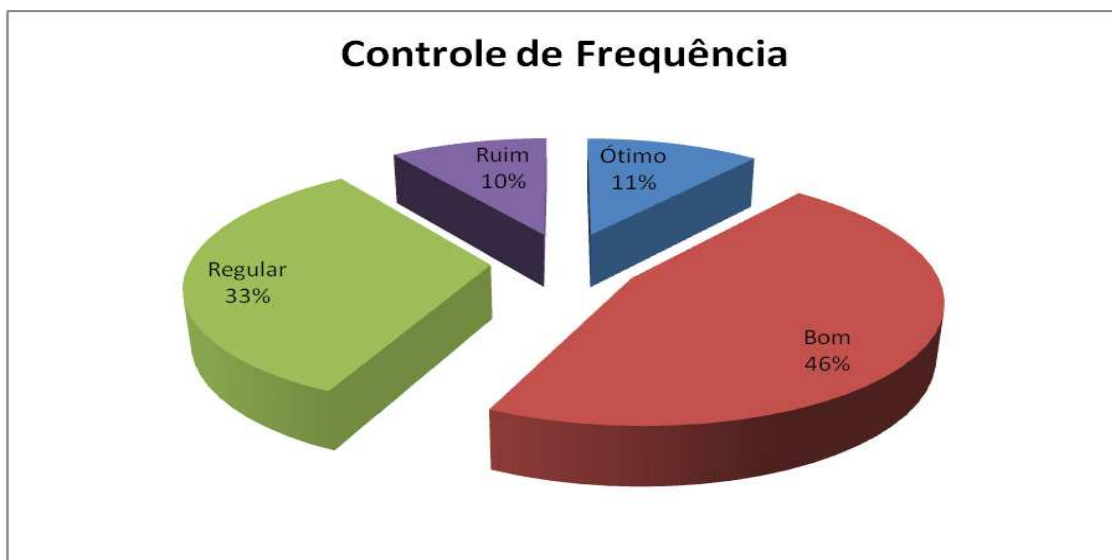


Gráfico 14: Como você considera o controle de frequência. (Fonte: elaborado pela autora)

A maioria dos funcionários com 46% considera bom o controle de frequência utilizado pela Universidade, já 33% considera regular, 11% ótimo e 10% ruim.

Como você avalia o sistema de tratamento de informações dos relatórios de divergências é eficiente?

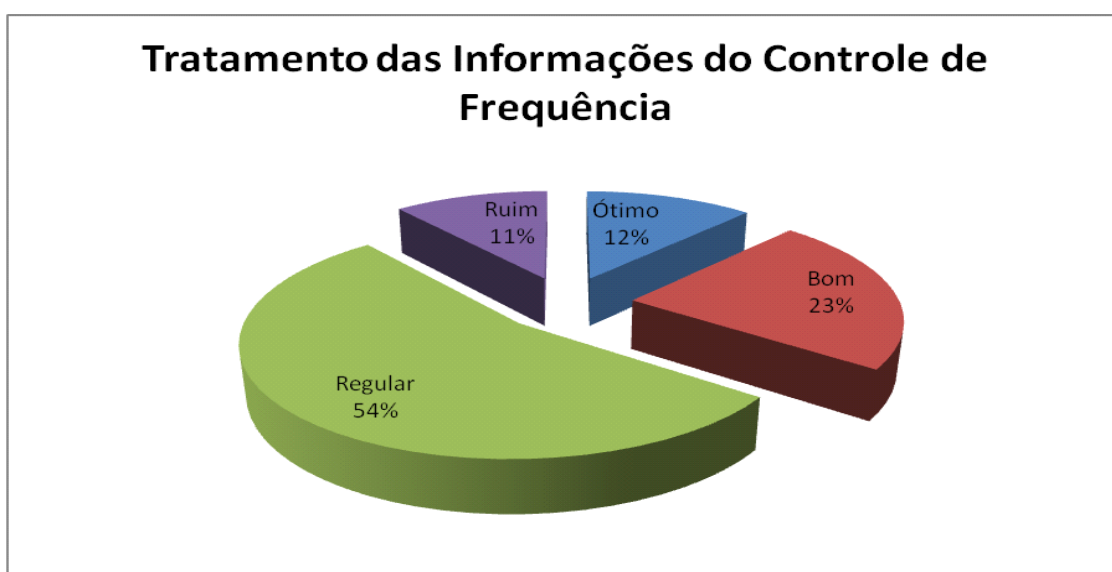


Gráfico 15: Tratamento das Informações do Controle de Ponto. (Fonte: elaborado pela autora)

Dos entrevistados 54% avalia que o tratamento de informações dos relatórios de divergências é eficiente, 23% considera bom, 12% ótimo e 11% ruim.

- Comunicação/Orientação e Treinamento da Divisão de Recursos Humanos

Os funcionários da Divisão de Recursos Humanos realizam as orientações com clareza e atenção?

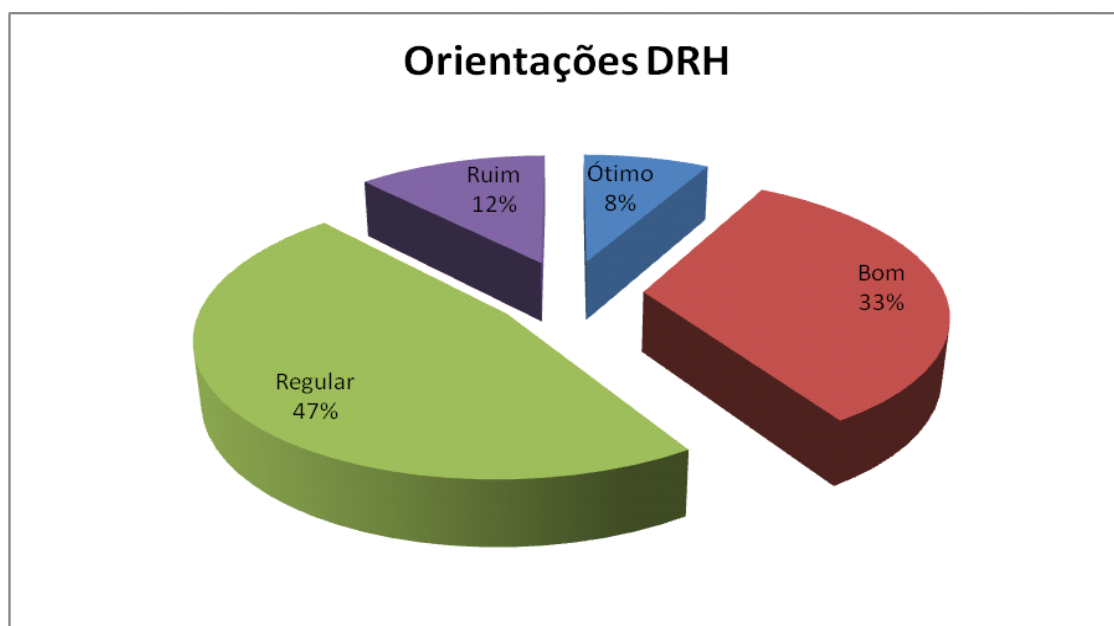


Gráfico 16: Orientação da DRH. (Fonte: elaborado pela autora)

Questionados sobre a clareza e atenção nas informações transmitidas pela Divisão de Recursos Humanos, 47% considera regular, 33% bom, 12% ruim e 8% ótimo.

A comunicação interna, sobre esclarecimentos ou dúvidas sobre o controle de frequência?

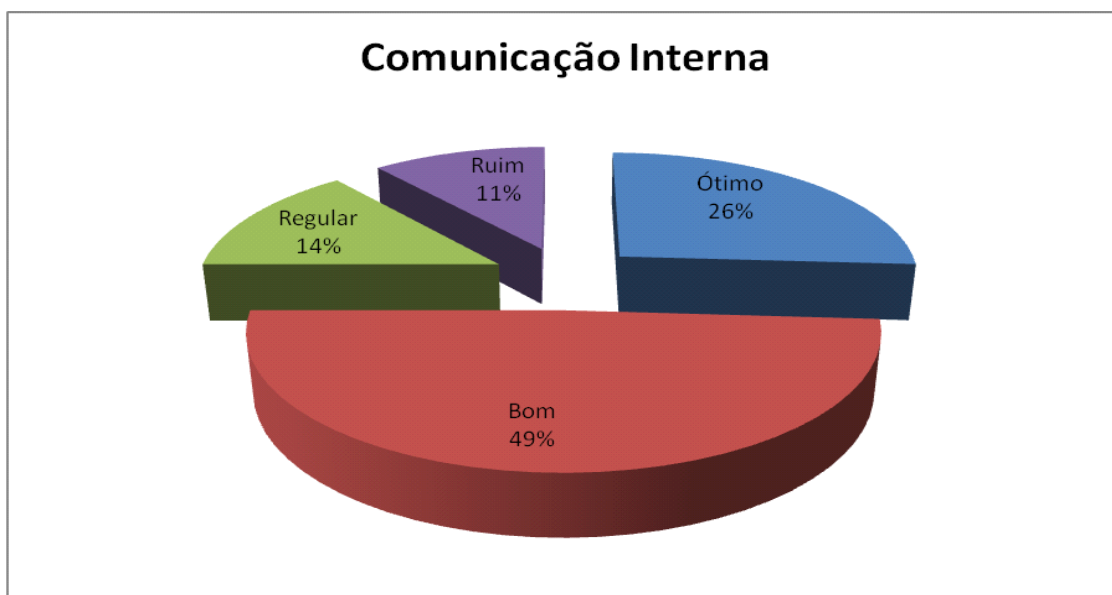


Gráfico 17: Comunicação Interna. (Fonte: elaborado pela autora)

Em relação a comunicação interna sobre esclarecimentos e dúvidas 49% considera bom, 26% considera ótimo, 14% considera regular e 11% considera ruim.

Você já recebeu algum treinamento a respeito do controle de frequência?

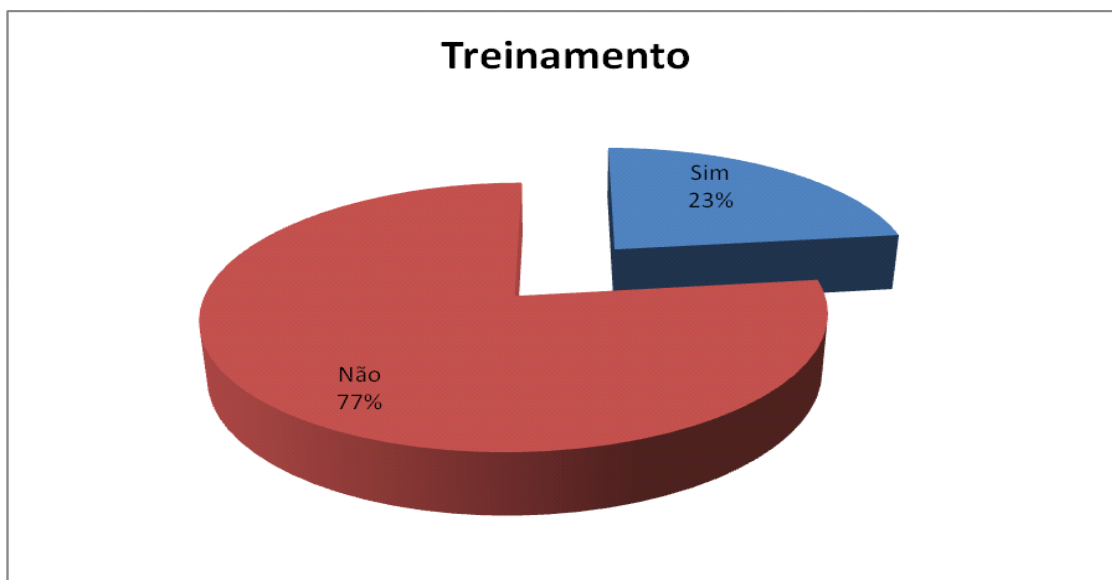


Gráfico 18: Treinamento do Controle de Frequência. (Fonte: elaborado pela autora)

77% afirma que nunca recebeu treinamento a respeito do controle de frequência e 23% afirmar já ter sido treinado.

Qual a sua avaliação sobre a Divisão de Recursos Humanos?

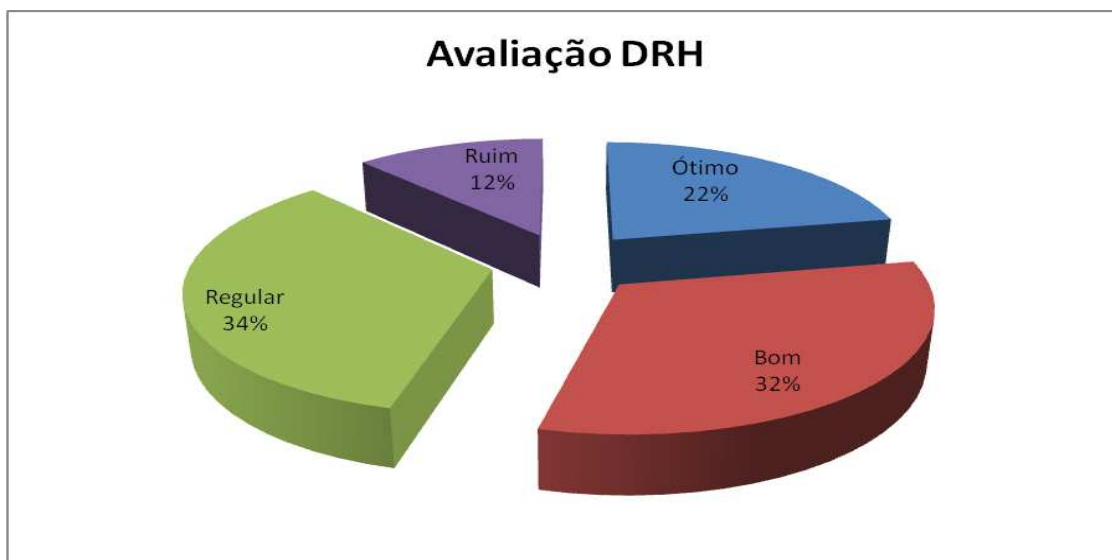


Gráfico 19: Avaliação DRH. (Fonte: elaborado pela autora)

O gráfico mostra que em relação à avaliação da Divisão de Recursos Humanos 32% consideram bom, 34% regular, 22% ótimo e 12% ruim.

- Acidentes de Trabalho

Você já sofreu algum tipo de Acidente de Trabalho?

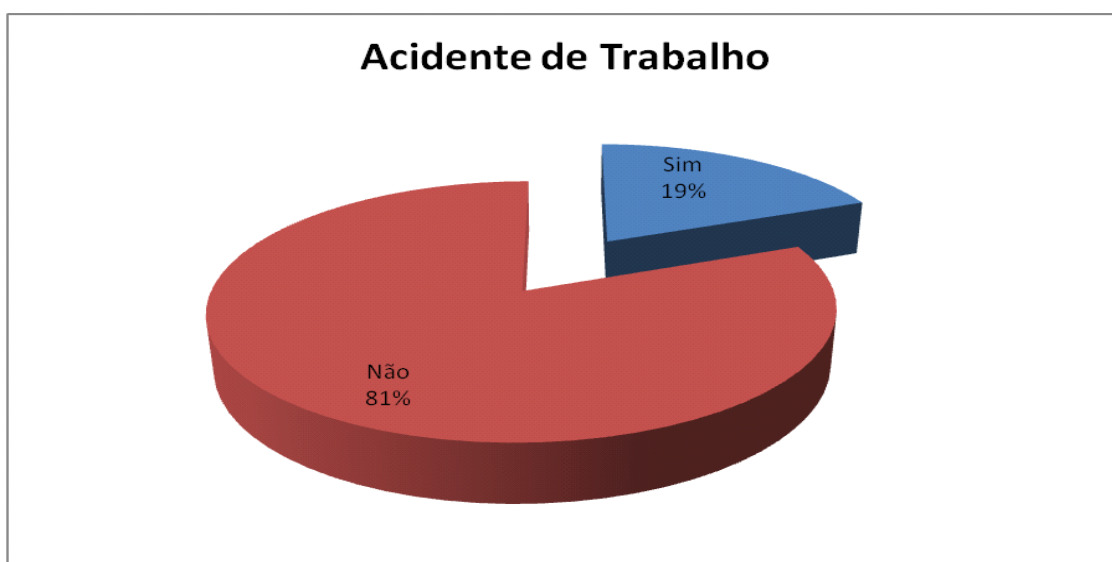


Gráfico 20: Acidente de Trabalho. (Fonte: elaborado pela autora)

81% afirmam nunca ter sofrido acidente de trabalho e 19% já ter sofrido algum tipo de acidente de trabalho.

- Ambiente de Trabalho/Ergonomia

Como é o seu local de trabalho quanto às regras de ergonomia?

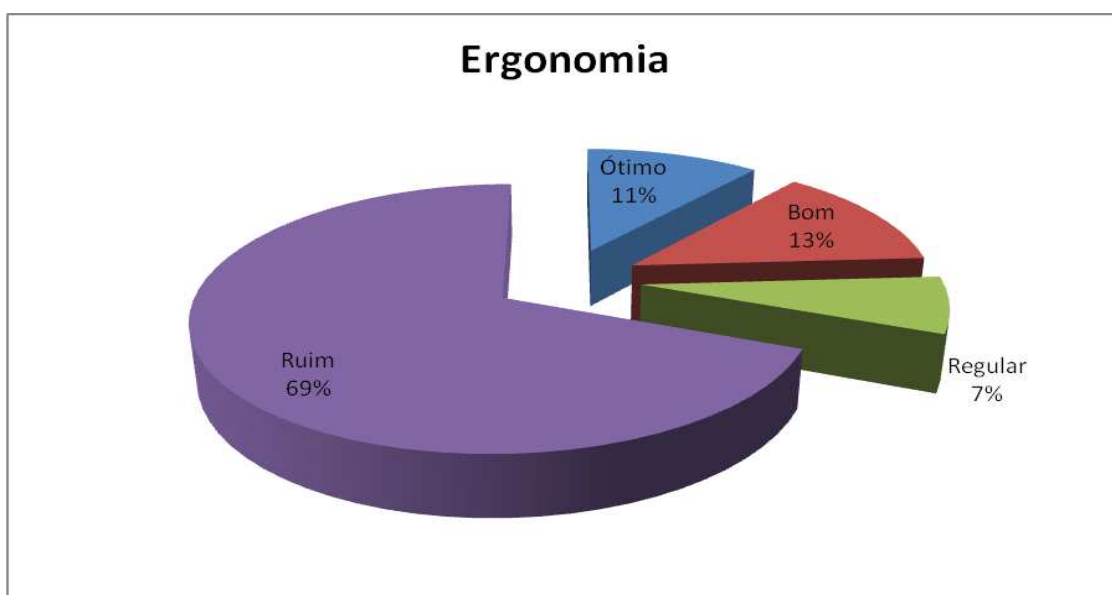


Gráfico 21: Ergonomia. (Fonte: elaborado pela autora)

Questionados sobre a ergonomia no local de trabalho, 69% afirma que ser ruim no ambiente de trabalho, 13% bom, 11% ótimo e 7% regular.

Na sua equipe como é relacionamento entre as pessoas?

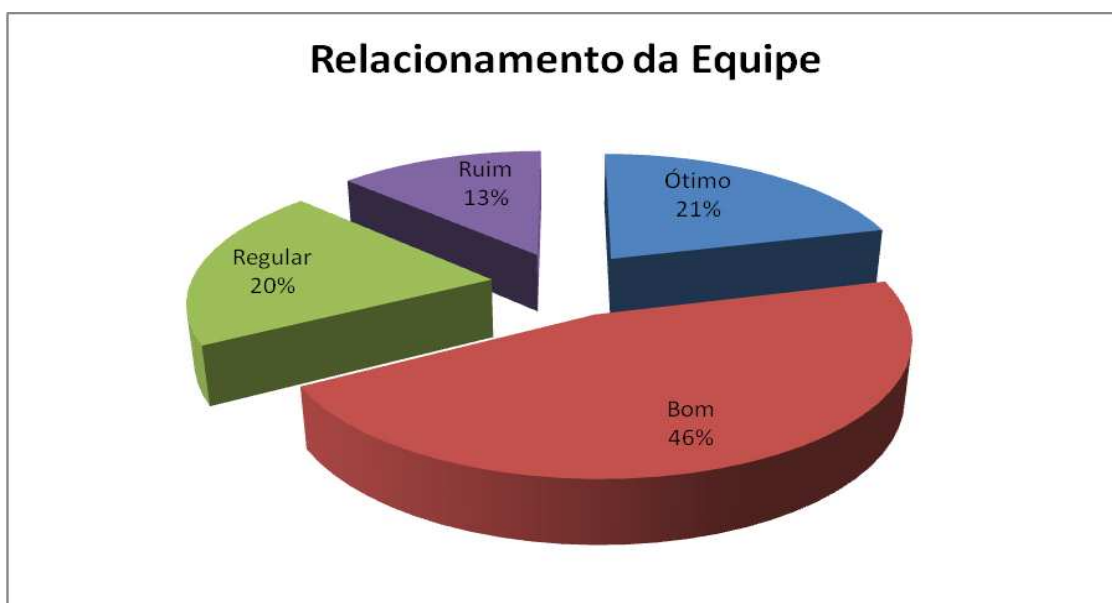


Gráfico 22: Relacionamento com a equipe. (Fonte: elaborado pela autora)

No relacionamento com a equipe 46% consideram bom, 21% ótimo, 20% regular e 13% ruim.

Existem atividades que só você sabe realizar no seu setor?

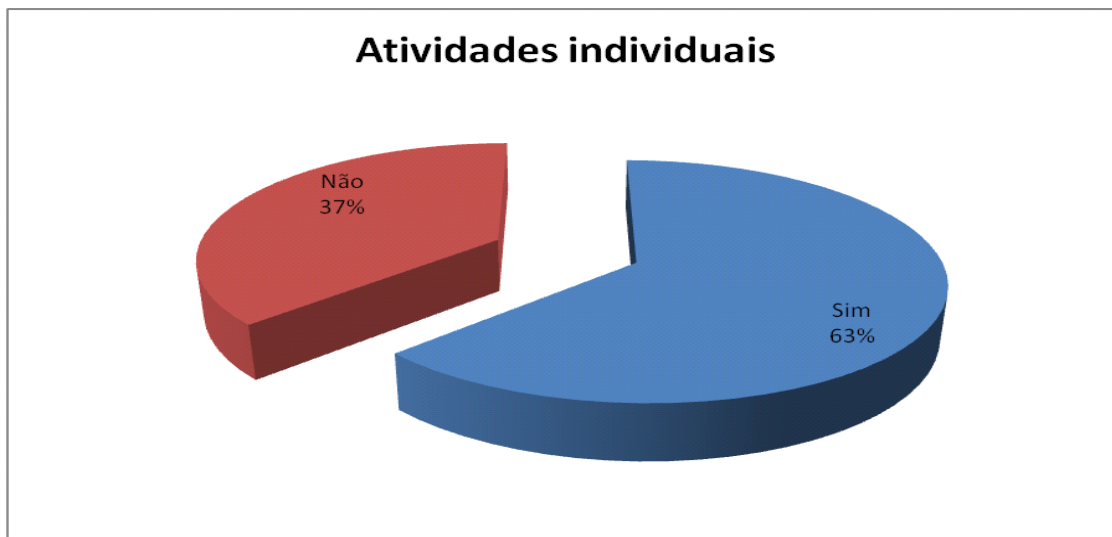


Gráfico 23: Atividades Individuais. (Fonte: elaborado pela autora)

63% dos entrevistados afirmar que realiza atividade que só ele sabe fazer no setor em que trabalha e 37% considera que este tipo de afirmação não se aplica ao setor onde trabalha.

Como se sente em relação a um colega que sempre se ausenta e você que sempre tem que realizar as atribuições dele?

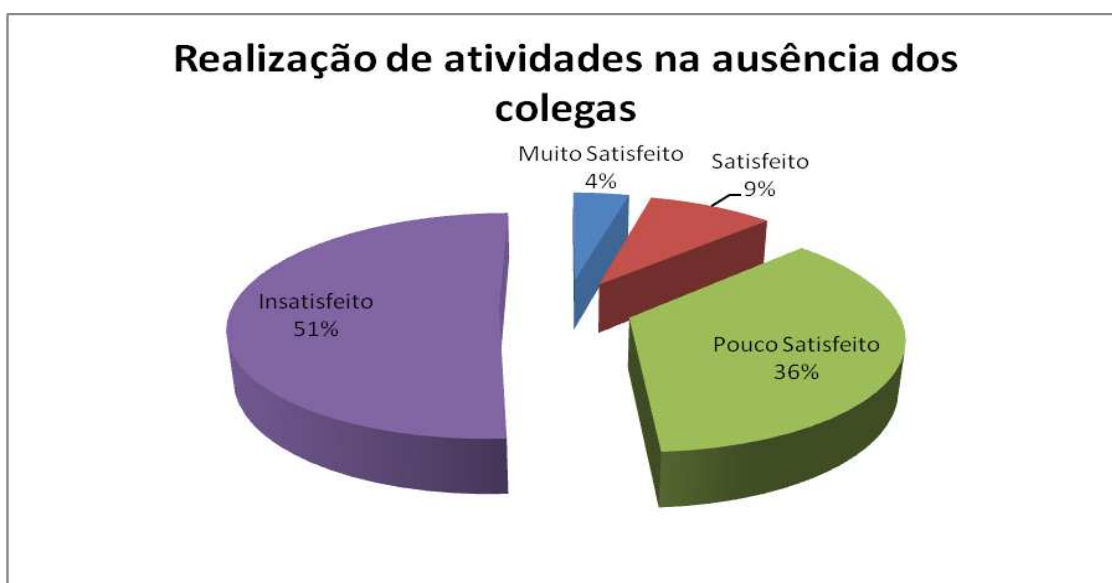


Gráfico 24: Realização de atividades dos colegas. (Fonte: elaborado pela autora)

Na realização das atividades na ausência dos colegas 51% se insatisfeito, 36% pouco satisfeito, 9 % satisfeito e 4% muito satisfatório.

- Liderança/Chefia Imediata

Qual sua opinião quanto ao relacionamento entre sua chefia e sua equipe?

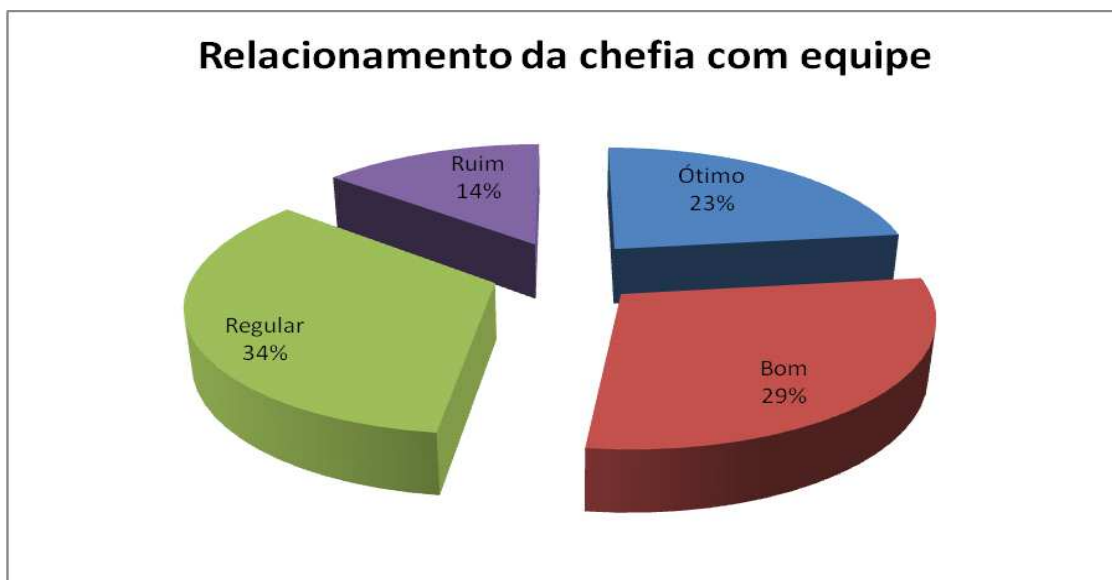


Gráfico 25: Relacionamento da chefia com a equipe. (Fonte: elaborado pela autora)

Foi perguntado aos entrevistados como ele avalia o relacionamento da chefia com a equipe 34% avalia regular, 29% bom, 23% ótimo e 14% ruim.

Como você avalia o repasse de informações enviadas pela Divisão de Recursos Humanos mensalmente a chefia

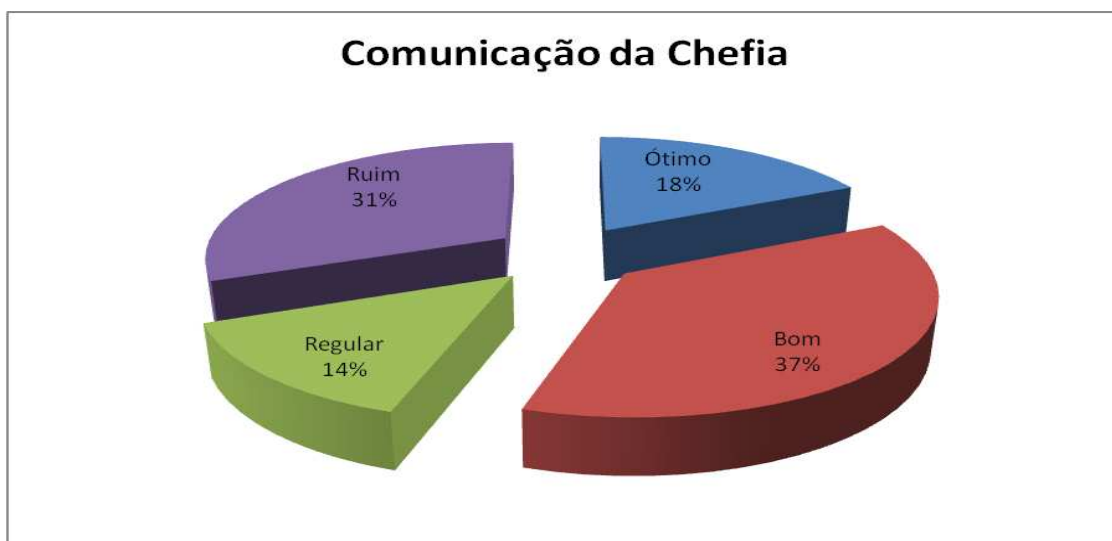


Gráfico 26: Comunicação da chefia. (Fonte: elaborado pela autora)

37% consideram boa a realização do o repasse de informações enviadas da Divisão de Recursos Humanos, 31% ruim, 18% bom e 14% regular.

Sua chefia costuma avaliar os subordinados periodicamente?

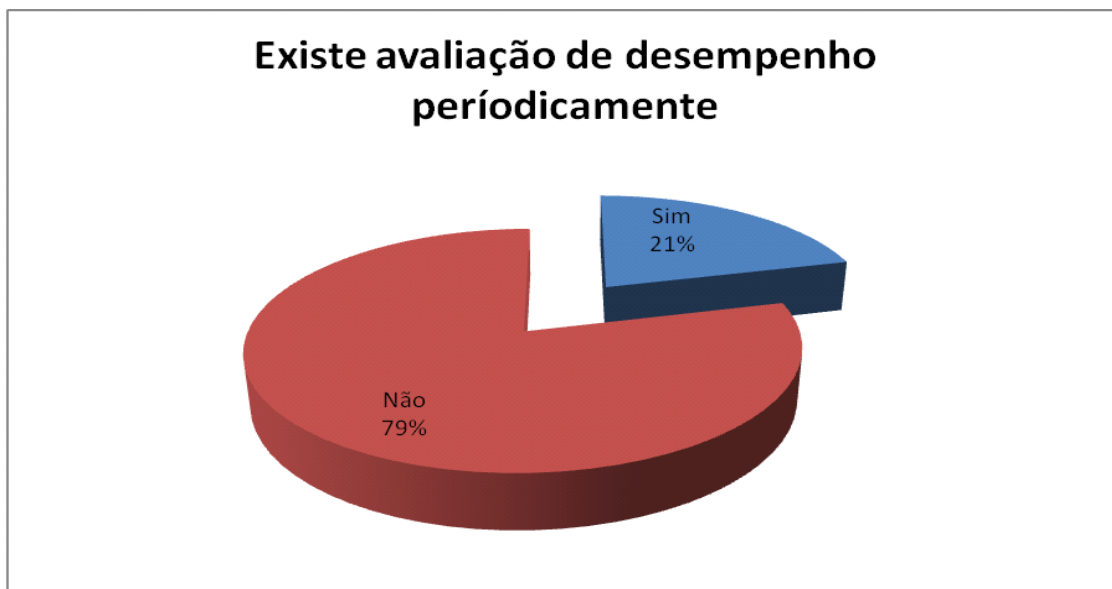


Gráfico 27:Existe Avaliação de desempenho com periodicidade.(Fonte: elaborado pela autora)

79% dos entrevistados afirma que há uma periodicidade na realização de Avaliação de Desempenho e 21% afirma realizar com periodicidade.

Como você avalia o comportamento da sua chefia?

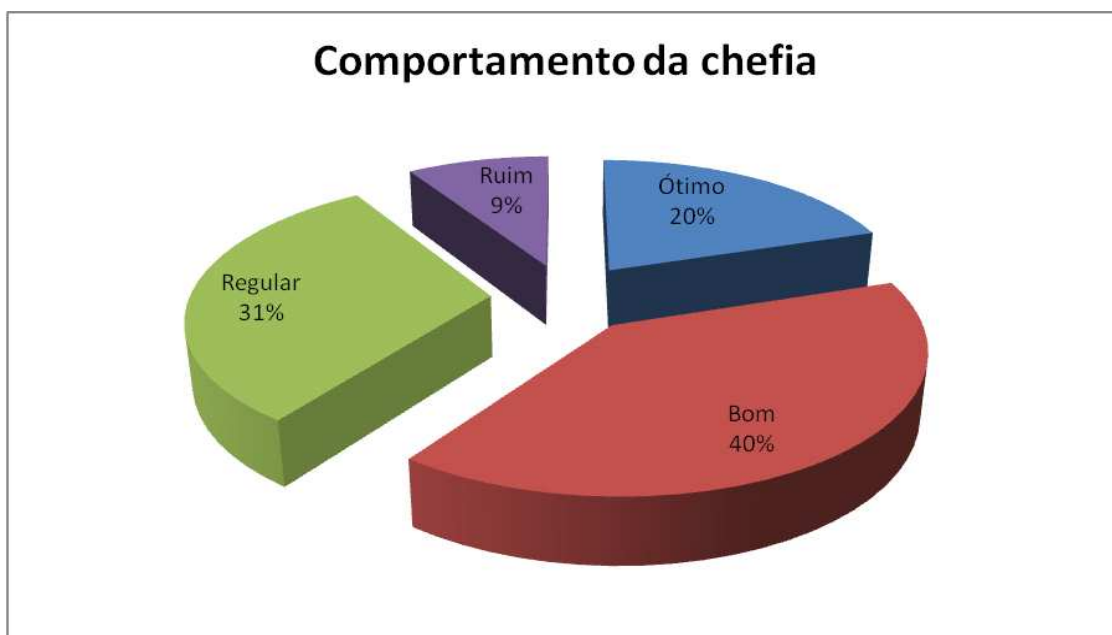


Gráfico 28: Comportamento da chefia. (Fonte: elaborado pela autora)

Na avaliação do comportamento da chefia 40% consideram bom, 31% regular, 20% ótimo e 9% ruim.

- Comportamento

Como você avalia o seu controle de frequência no trabalho?

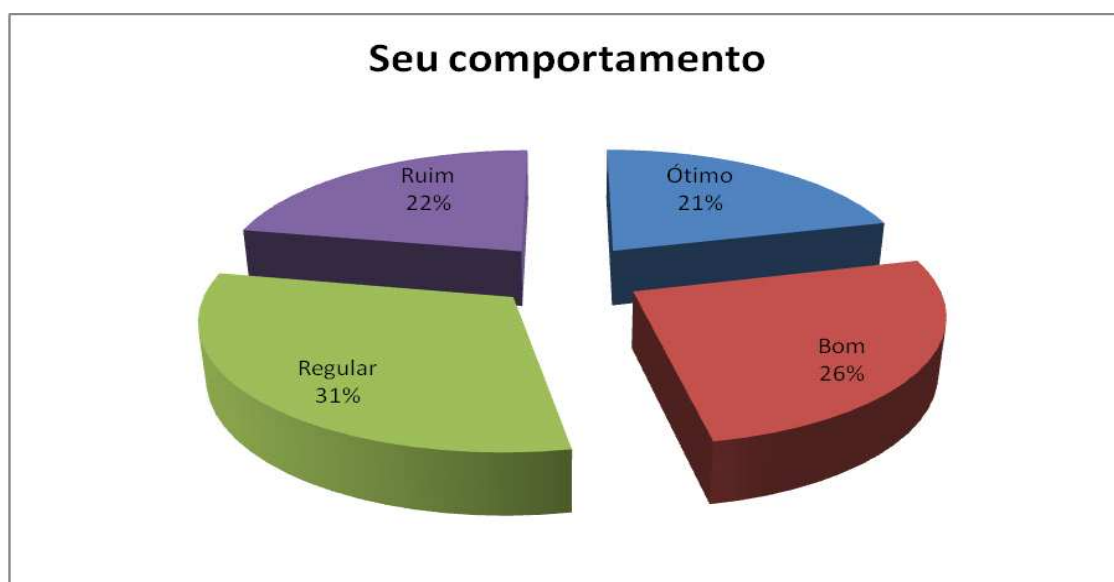


Gráfico 29: Seu comportamento. (Fonte: elaborado pela autora)

31% avaliam que o seu controle de frequência é regular, 26% bom, 22% ruim e 21% ótimo.

Você acredita que sua frequência ao trabalho pode influenciar em um processo de promoção?

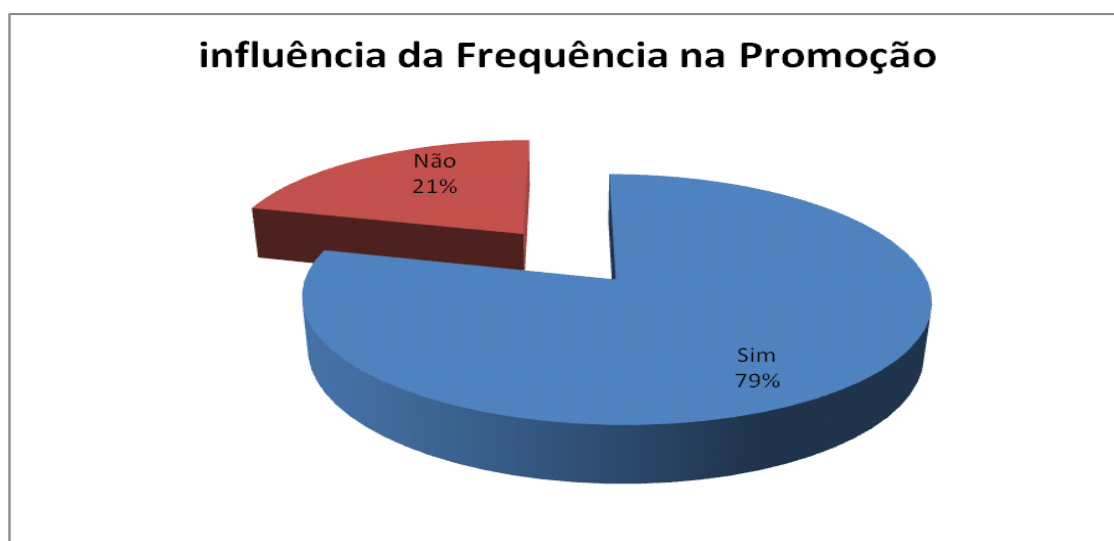


Gráfico 30: Influência da Frequência na Promoção. (Fonte: elaborado pela autora)

Questionados sobre a influência do comportamento da frequência em um processo de promoção 79% consideram que pode sim influenciar e 21% acredita que não há influencia alguma nos processo de promoção.

A cultura organizacional da Universidade influencia no comportamento dos funcionários?

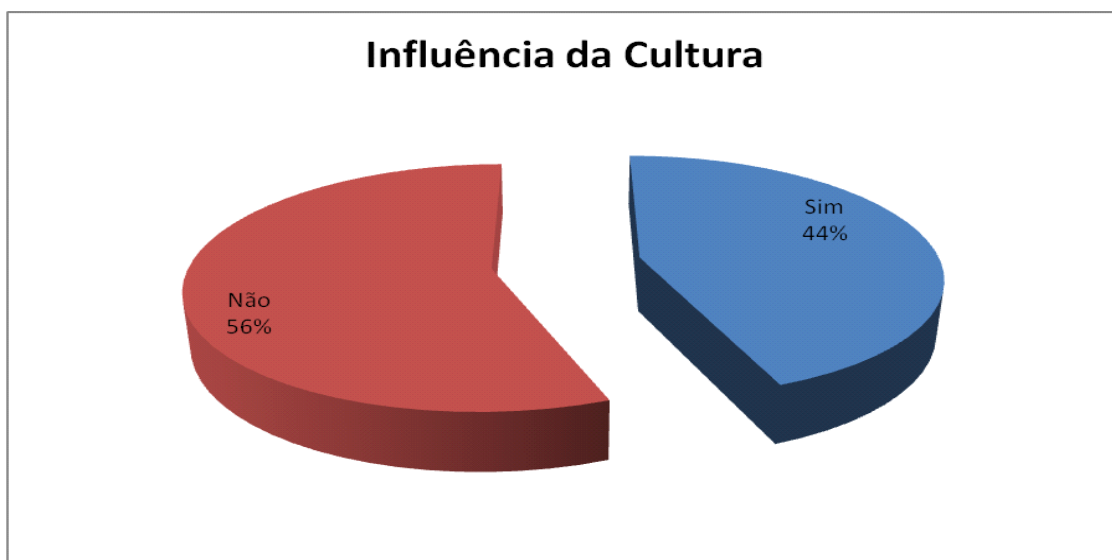


Gráfico 31: Influência da Cultura. (Fonte: elaborado pela autora)

56% dos entrevistados acredita que a cultura organizacional não influencia no comportamento dos funcionários e 44% acredita que sim.

- Benefícios

Como você avalia os benefícios oferecidos pela Universidade?

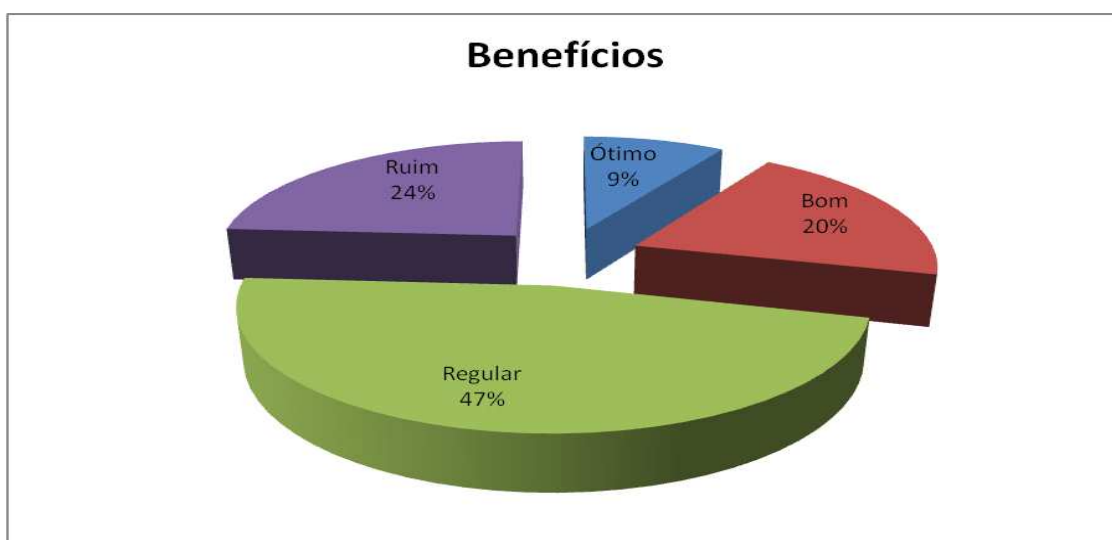


Gráfico 32: Avaliação dos Benefícios. (Fonte: elaborado pela autora)

Em relação a análise dos benefícios oferecidos pela empresa 47% consideram regular, 24% regular, 20% bom e 9% ótimo.

- Motivação/Satisfação

Seu supervisor costuma motivar seus subordinados

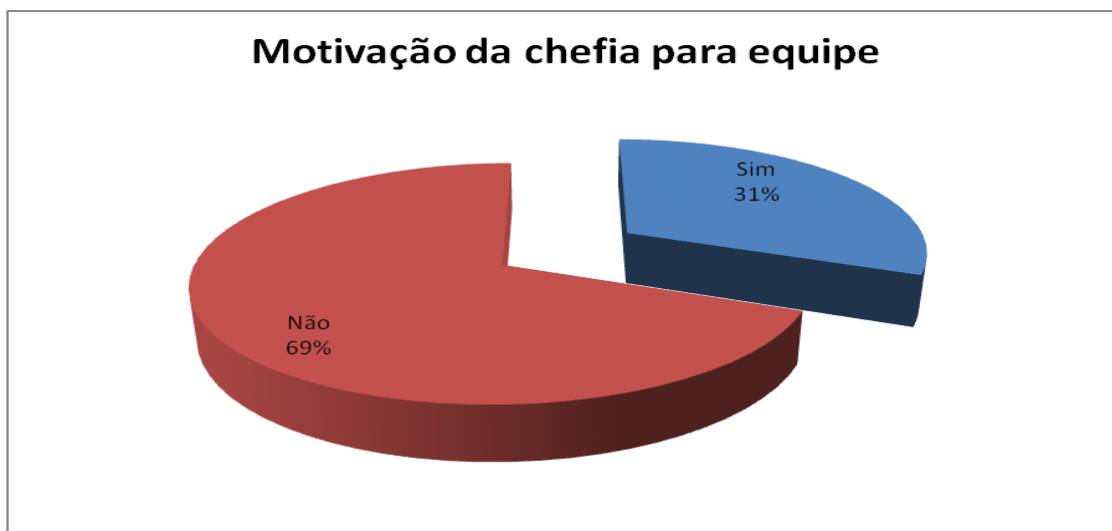


Gráfico 33: Número de empresas trabalhadas. (Fonte: elaborado pela autora)

69% não consideram que a chefia motive a sua equipe e 31% considera que a chefia motivam sim a sua equipe.

Você se sente satisfeito e valorizado diante da realização do seu trabalho?

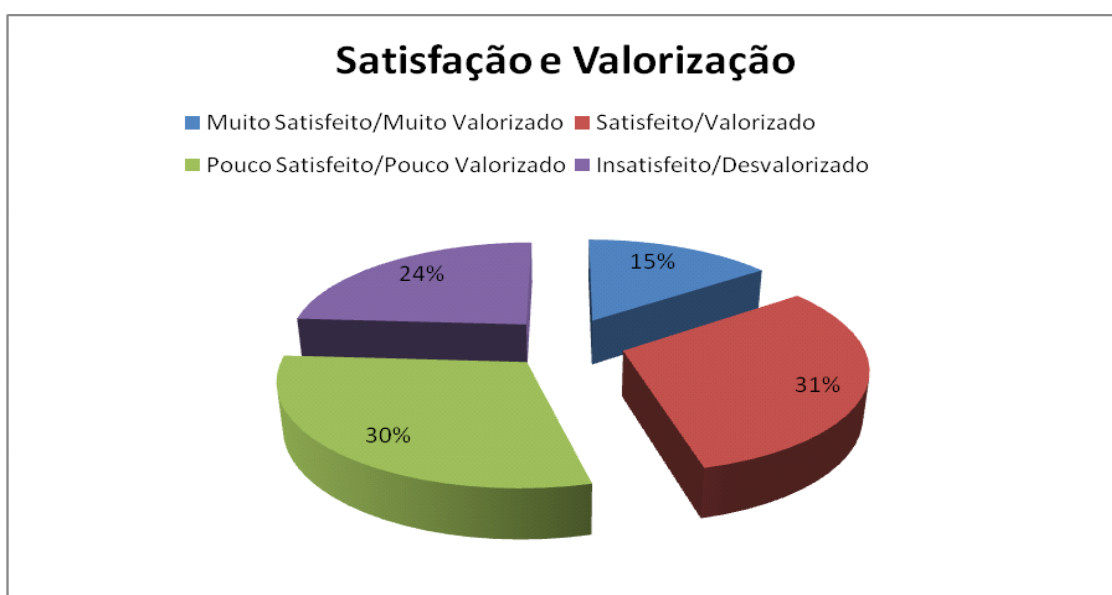


Gráfico 34: Satisfação e Valorização. (Fonte: elaborado pela autora)

Na análise da satisfação e valorização 31% se consideram Satisfeito/valorizado, 30% Pouco Satisfeito/Pouco Valorizado, 24% Insatisfeito/Desvalorizado e 15% Muito Satisfeito/Muito Valorizado.

3.5 Limitações do método

O estudo pode apresentar dificuldades e omissões ou falsa informação de funcionários no momento do preenchimento do questionário de pesquisa podendo comprometer os resultados da pesquisa.

4. Considerações Finais

A finalidade da pesquisa partiu do princípio de entender melhor as causas que resultam no absenteísmo. Diante disto, aplicamos o questionário com o objetivo de analisar os principais motivos causadores de ausências ao trabalho, desde que na empresa não há nenhum estudo sobre este assunto.

É importante para a empresa entender melhor as causas e consequências do Absenteísmo na organização, o quanto isso pode influenciar na produtividade da empresa. Este problema pode estar ligado a questões de saúde, sociais e de gestão de pessoas.

No absenteísmo podemos encontrar impactos diretos como reposição do funcionário, redistribuição de tarefas e os indiretos como sobrecarga de outros funcionários, Horas Extras, aumento de banco de horas, queda de produtividade, queda de qualidade no atendimento, custos de reposição, produtividade, stress e outros. Existem outros tipos de fatores de risco detectados nos exames médicos periódicos como Tabagismo, Alcoolismo, Obesidade, Diabetes e Hipertensão Arterial, nestes casos há um controle preventivo ainda pequeno por parte do Ambulatório Médico, minimizando faltas e atestados médicos. Outro fator de risco para doenças ocupacionais ou não ocupacionais é o uso correto de EPI's e práticas Ergonômicas, como prevenção, o Departamento de Segurança do Trabalho orienta os funcionários, mas ainda é pequeno o número de funcionários que respeitam às regras de uso correto dos equipamentos, se houvesse um controle maior por parte da Instituição contribuiria para a redução dos Acidentes de Trabalho e melhoria da saúde e qualidade de vida dos funcionários.

Segundo Limongi-França e Arrellano (2002, p. 302) “Estratégias para aumentar a qualidade de vida no trabalho contribuem para um subproduto essencial da melhora da produtividade, uma vez que estão relacionadas com a qualidade de experiências humanas no ambiente de trabalho que envolvem o trabalho em si, o ambiente de trabalho e a personalidade do empregado.”

A prevenção de uma forma geral sempre causa impactos positivos para a redução do Absentismo e consequentemente melhorias para a produtividade e qualidade de vida no trabalho reduzindo assim os níveis de stress.

“Considerando-se que, socialmente, o homem está inserido em um sistema de vida acumulador de todo tipo de tensões, principalmente no trabalho, devido à competitividade pela maior qualificação, tudo isso associado a uma convulsão de valores mais fundamentais na sociedade, o indivíduo, conseqüentemente, torna-se vulnerável a alterações físico-psicológicas próprias do estado de stress”. (CARVALHO, SERAFIM, 2004, p. 153)

A redução do Absenteísmo é importante para a organização, mas a empresa deve investir em melhorias para o ambiente de trabalho, como no caso da Ergonomia, a fim de garantir o bem estar humano dos empregados.

Para Chiavenato (2006, p.13) “As pessoas passam a maior parte de seu tempo vivendo ou trabalhando dentro de organizações”.

Proposta para melhorias na empresa pesquisada:

- ✓ Implantação de envio de relatórios gráficos de frequência mensais para as chefias;
- ✓ Identificação e convocação de funcionários com Atestados Médicos superiores a 4 unidades por mês;
- ✓ Realizar convocação ao funcionário que se ausentar várias vezes pelo mesmo número de CID (Código Internacional da Doença) para conversar com o médico.
- ✓ Estudo sobre os Atestados entregues no Ambulatório Médico a fim de identificar as doenças mais frequentes, para criação de novas estratégias;
- ✓ Reduzir os índices de Acidentes de Trabalho, com mais orientações e palestras;
- ✓ Orientar os funcionários com dicas semanais por e-mail de melhorias de Saúde, Ergonomia e Comportamento;
- ✓ Criação de campanhas de prevenção de AIDS, Câncer de Mama, Câncer de Próstata, Diabetes Melitius, Alcoolismo e Entorpecentes;
- ✓ Implantação de grupos de Ginástica Laboral e orientações para prevenção de doenças ocupacionais;

- ✓ Criar plano de Qualidade de Vida no Trabalho;
- ✓ Montar um Plano de Preparo para Aposentadoria;
- ✓ Implantar no Programa de Avaliação de Desempenho, pontuação do índice de absenteísmo do funcionário;
- ✓ Incluir no processo de promoção Avaliação da Frequência.

Nesse sentido conclui-se através da pesquisa que os funcionários necessitam que a empresa dedique mais atenção ao estudo da ausência e qualidade de vida para minimizar a desmotivação dos funcionários dentro da organização. Com pequenas ações que muitas vezes podem nem custar para empresa apenas com orientações e palestras, podem apresentar ótimos resultados. Isso pode fazer com que o colaborador se sinta mais beneficiado.

A motivação dos funcionários é primordial para um bom desempenho da organização embora o fator motivacional esteja inteiramente ligado à satisfação pessoal, por isso é importante gostar do que faz.

Para Carvalho e Serafim (2004, p. 143) “É importante também que a empresa procure criar um acordo, de forma que as capacidades do trabalhador e as demandas do cargo estejam em equilíbrio, para que os resultados possam ser compensadores tanto para o trabalhador quanto para a empresa”.

A pesquisa aponta que a Divisão de Recursos Humanos pode melhorar as orientações aos funcionários, estando mais voltada às mudanças da organização, buscando novas políticas de melhorias influenciando diretamente na satisfação dos funcionários. Observamos também que algumas queixas apresentadas podem ser solucionadas apenas com pequenas mudanças de atitudes da chefia para sua equipe onde os dados apontam que 69% dos entrevistados não consideram que a chefia os motive e apenas 33% considera que sua chefia motive a equipe. Outro dado muito importante é o índice de Satisfação e Valorização do funcionário, 30% consideram-se Pouco Satisfeito/Pouco Valorizado, 24% Insatisfeito/Desvalorizado, esses números representam a insatisfação dos funcionários dentro da organização. Seria necessário aprofundar o entendimento do ponto de vista dos funcionários com uma Pesquisa de Clima Organizacional, exigindo a necessidade de engajamento por parte da Diretoria e da Divisão de Recursos Humanos iniciando desafios aos gestores com o objetivo de

solucionar e minimizar os problemas expostos. Esta mobilização é desafiadora, mas primordial e necessária para valorizar o capital humano, essas ações alavancam o crescimento e o desenvolvimento organizacional.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

CARVALHO, A.V. SERAFIM, O.C.G. *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Thomson, 2004

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos*. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos*. Ed. Compacta, 7ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 7ª. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. *Administração nos Novos Tempos*. 2ª. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, I. *Recursos Humanos: o capital humano nas organizações*. 8ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DAVIS, K. NEWSTROM, J. W. *Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Organizacional*, 2ª Ed. São Paulo: Pioneira, 2001

DAVIS, K. NEWSTROM, J. W. *Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica*, 1ª Ed. São Paulo: Pioneira, 2004

FLEURY, M. T. L. *Cultura e Poder nas Organizações*. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1996

FLEURY, M.T.L. *As Pessoas na Organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002

GIL, A.C. *Enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial*: São Paulo: Atlas, 2004.

MARRAS, J.P. *Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico*. 3ª Edição, São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMIANO, A. C. A. *Introdução à administração*. 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MINTZBERG, H. *Criando Organizações Eficazes: estruturas em cinco configurações*. São Paulo: Atlas, 1995.

ROBBINS, S.P. *A Verdade sobre Gerenciar Pessoas*. São Paulo: Person Prentice Hall, 2003.

SCHEIN, E. *Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa*: Rio de Janeiro: José Olympio, 1999.

SIQUEIRA, M.V.S. *Gestão de Pessoas e Discurso organizacional*. Goiânia: Ed. UCG, 2006.

Sites:

<http://portal.inep.gov.br/web/censo-da-educacao-superior/resumos-tecnicos>

Acesso em 25/03/2012.

http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=164 Acesso em 06/04/2012

<http://g1.globo.com/vestibular-e-educacao/noticia/2011/01/maioria-dos-alunos-no-ensino-superior-e-mulher-e-tem-21-anos-diz-censo.html>

Acesso em 07/04/2012.

<http://www.ergonomianotrabalho.com.br/>

Acesso em 12/04/2012.

Apêndice A

PESQUISA SOBRE ABSENTEÍSMO

Caro (a) colaborador (a),

O objetivo deste questionário é coletar informações a fim de identificar as dificuldades que cercam os problemas do absenteísmo na Universidade. O intuito da pesquisa é entender a percepção dos colaboradores, mantendo a confidencialidade e o anonimato dos participantes. Com isso poderemos criar um plano de ação minimizando a problemática do Absenteísmo.

Agradecemos pela colaboração.

No questionário abaixo indique apenas 1 alternativa:

1. Sexo

☐ Feminino ☐ Masculino

2. Qual o seu tipo de função

☐ Supervisor ☐ Operacional ☐ Técnico

3. Tempo de trabalho na Universidade

☐ até 3 anos ☐ de 3 a 07 anos ☐ mais de 7 anos

4. Escolaridade

☐ Ensino Fundamental

☐ Ensino Médio

☐ Ensino Superior completo

☐ Ensino Superior incompleto

☐ Pós-graduação completa

☐ Pós-graduação incompleta

- Comprometimento

5. Como é o seu comprometimento com a empresa?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

- Remuneração/Salário

6. Você considera o seu salário compatível com o mercado?

() Sim () Não

7. Você está contente com o seu salário?

() Sim () Não

- Serviço Médico Ambulatorial

8. Você costuma realizar consultas médicas de forma preventiva?

() Sim () Não

9. Como você considera o atendimento médico ambulatorial oferecido pela Universidade?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

- Controle de Frequência

10. Como você considera o controle de frequência na universidade?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

11. Como você avalia o sistema de tratamento de informações dos relatórios de divergências é eficiente?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

- Comunicação/Orientação e Treinamento da Divisão de Recursos Humanos

12. Os funcionários da Divisão de Recursos Humanos realizam as orientações com clareza e atenção?

☐ ÓTIMO ☐ BOM ☐ REGULAR ☐ RUIM

13. A comunicação interna, sobre esclarecimentos ou dúvidas sobre o controle de frequência?

☐ ÓTIMO ☐ BOM ☐ REGULAR ☐ RUIM

14. Você já recebeu algum treinamento a respeito do controle de frequência?

☐ Sim ☐ Não

15. Qual a sua avaliação sobre a Divisão de Recursos Humanos?

☐ ÓTIMO ☐ BOM ☐ REGULAR ☐ RUIM

- Acidentes de Trabalho

16. Você já sofreu algum tipo de Acidente de Trabalho?

☐ Sim ☐ Não

- Ambiente de Trabalho/Ergonomia

17. Como é o seu local de trabalho quanto às regras de ergonomia?

☐ ÓTIMO ☐ BOM ☐ REGULAR ☐ RUIM

18. Na sua equipe como é relacionamento entre as pessoas?

☐ ÓTIMO ☐ BOM ☐ REGULAR ☐ RUIM

19. Existem atividades que só você sabe realizar no seu setor?

☐ Sim ☐ Não

20. Como se sente em relação a um colega que sempre se ausenta e você que sempre tem que realizar as atribuições dele?

() Muito Satisfeito () Satisfeito () Pouco Satisfeito () Insatisfeito

- Liderança/Chefia Imediata

21. Qual sua opinião quanto ao relacionamento entre sua chefia e sua equipe?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

22. Como você avalia o repasse de informações enviadas pela Divisão de Recursos Humanos realizado mensalmente a chefia

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

23. Sua chefia costuma avaliar os subordinados periodicamente?

() Sim () Não

24. Como você avalia o comportamento da sua chefia?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

- Comportamento

25. Como você avalia o seu controle de frequência no trabalho?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

26. Você acredita que sua frequência ao trabalho pode influenciar em um processo de promoção?

() Sim () Não

27. A cultura organizacional da Universidade influencia no comportamento dos funcionários?

() Sim () Não

- Benefícios

28. Como você avalia os benefícios oferecidos pela Universidade?

() ÓTIMO () BOM () REGULAR () RUIM

- Motivação/Satisfação

29. Seu supervisor costuma motivar seus subordinados

() Sim () Não

30. Você se sente satisfeito e valorizado diante da realização do seu trabalho?

() Muito Satisfeito/muito valorizado () Satisfeito/valorizado

() Pouco Satisfeito/pouco valorizado () Insatisfeito/desvalorizado