

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RN - UNIRN
MBA EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

CARMEM LEILA INÁCIO DE MELO

**ABSENTEISMO NA ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

NATAL/RN

2013

CARMEM LEILA INÁCIO DE MELO

**ABSENTEISMO NA ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte UNI/RN, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Pós graduação em Gestão Estratégica de Pessoas.

Orientadora: Prof. Ms. Patrícia Whebber.

NATAL/RN

2013

Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Melo, Carmem Leila Inácio de.

Absenteísmo na Associação de Pais e Amigos de Pessoas com Deficiência Intelectual / Carmem Leila Inácio de Melo. – Natal, 2013.
37 f.

Orientador: Prof. Patrícia Whebber.

Monografia (Especialização em Gestão Estratégica de Pessoas) –
Centro Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Gestão de Pessoas - Monografia. 2. Absenteísmo - Monografia. 3.
Contrato Psicológico - Monografia. 4. Programa de satisfação - Monografia.
I. Souza, Catarina da Silva. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 658.3

CARMEM LEILA INÁCIO DE MELO

**ABSENTEISMO NA ASSOCIAÇÃO DE PAIS E AMIGOS DE PESSOAS
COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte UNI/RN, como parte dos
requisitos para obtenção do grau de Pós
graduação em Gestão Estratégica de
Pessoas.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.Ms. Patrícia Whebber

RESUMO

O presente estudo de caso teve como principal objetivo analisar as razões do absenteísmo na Associação de Pais, Amigos e Pessoas com Deficiência Intelectual. Buscou-se identificar os índices e os principais motivos para tal fenômeno na percepção dos funcionários, com intuito de propor melhorias através de programas de qualidade de vida, visando assim, diminuir o estresse tanto pessoal quanto no ambiente de trabalho. A pesquisa caracterizou-se como estudo de caso de natureza descritiva, com abordagem qualitativa e quantitativa dos dados. A população da pesquisa correspondeu aos funcionários do Núcleo RN, totalizando 19 colaboradores. A coleta de dados baseou-se em dados primários e secundários, por intermédio de questionários e análise de dados documental da associação. O estudo demonstrou a necessidade de implantação de um programa de satisfação, promovendo benefícios aos funcionários e melhorias no trabalho do dia-a-dia, também expõe a necessidade de renegociação do contrato psicológico individual, numa tentativa de tornar a associação saudável do ponto de vista do clima organizacional, buscando motivar a equipe além de adotar um rigoroso monitoramento dos pontos de surgimento do absenteísmo, seja de saúde ou não, devendo ser este programa executado imediatamente de modo a não causar desmotivação e doença aos que produzem e trabalham na associação.

Palavras-chave: Absenteísmo. Contrato Psicológico. Programa de satisfação.

ABSTRACT

This case study aimed to analyze the reasons of absenteeism in the Association of Parents, Friends and People with Intellectual Disabilities. We sought to identify the contents and the main reasons for this phenomenon in the perception of employees, in order to propose improvements through quality of life programs, aiming thereby decreasing stress both personally and in the workplace. The research was characterized as a case study of a descriptive nature, this qualitative and quantitative data. The research population corresponded to the Center RN staff totaling 19 employees. Data collection was based on primary and secondary data through questionnaires and documentary data analysis of the association. The study demonstrated the need to implement a program of satisfaction, employee benefits and promoting improvements in the day-to-day, also exposes the need for renegotiation of individual psychological, in an attempt to make the association healthy perspective organizational climate, seeking to motivate the team in addition to adopting strict monitoring of the points of emergence of absenteeism is health or not, this program should be run immediately so as not to caused motivation and the disease they produce and work in association.

Keywords: Absenteeism. Psychological Contract. Satisfaction program.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	06
1.1	PROBLEMA	06
1.2	OBJETIVO GERAL	07
1.3	Objetivos específicos.....	07
2	CONTRATO FORMAL DE TRABALHO (CLT).....	07
3	CONTRATO PSICOLÓGICO.....	09
3.1	Rompimento do Contrato Psicológico.....	11
4	ABSENTEÍSMO.....	12
5	METODOLOGIA.....	14
6	ANÁLISE E INTERPRETAÇÕES DOS RESULTADOS.....	16
6.1	A ORGANIZAÇÃO ESTUDADA.....	16
6.1.1	A Concepção de Inclusão da APAPDI.....	17
6.1.2	Nosso Público – A Deficiência Intelectual.....	18
6.1.3	A Diária do Centro.....	19
6.2	MOTIVOS DE ABSENTEÍSMO.....	20
6.3	PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE ABSENTEÍSMO.....	20
7	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	31
	REFERÊNCIAS.....	35
	ANEXOS.....	37

1 INTRODUÇÃO

Atualmente atrair e manter bons profissionais esta cada vez mais difícil, por isso o maior desafio das empresas é encontrar profissionais qualificados, e procurar mantê-los motivados dentro da organização.

Neste aspecto encontra-se a importância do departamento de recursos humanos da empresa, que tem como principal tarefa buscar esse profissional qualificado e o colocar dentro da filosofia da instituição garantindo ao máximo o seu bem estar, possibilitando condições favoráveis ao desenvolvimento produtivo de suas atividades laborais. Segundo Orlickas (2002), “enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais, as organizações têm necessidades, dentre as quais se destaca a própria necessidade do elemento humano”.

A expectativa da empresa é que seus colaboradores cumpram com suas responsabilidades, sigam suas normas e cumpram sua jornada de trabalho adequadamente, enquanto o profissional espera que a empresa cumpra corretamente suas atribuições legais para com ele, mantendo-o devidamente motivado e satisfeito. Nesse sentido, a inter-relação das necessidades do indivíduo e da organização é imensa, pois tanto a vida quanto os objetivos de ambos estão entrelaçados. Orlickas (2002), afirma “Cabe ressaltar que o indivíduo ingressa na organização esperando que suas satisfações pessoais sejam maiores que seus esforços. Ao mesmo tempo, a organização espera que a contribuição de cada indivíduo ultrapasse os custos de sua presença na organização”.

Dentro desta perspectiva daremos enfoque a um dos problemas comumente conhecido, o chamado absenteísmo, tempo que o empregador paga pelas atividades produtivas, mas que o empregado não se encontra na empresa, por alguns motivos. Segundo Milkovich e Bourdeau (2000), absenteísmo é a frequência e ou duração do tempo perdido de trabalho quando os empregados não vêm trabalhar.

1.1 PROBLEMA

Todo gestor deve ter ciência que a saúde, a motivação e a capacitação de seus empregados são fatores do sucesso econômico das empresas, Milkovich e

Bourdeau (2000), afirmam que “a capacidade de ir ao trabalho pode ser reduzida por obstáculos, como doenças ou acidentes, responsabilidades familiares e problemas com transportes”, portanto, estrategicamente os gestores devem ter em mãos ferramentas úteis para conduzir um programa de satisfação de funcionários e produtividade na empresa, porém, muitas empresas falham na condução desse programa de satisfação, outras, sequer o tem e por isso, acabam enfrentando sérios problemas. Segundo Milkovich e Bourdeau (2000), “os efeitos dos programas são difíceis de avaliar, grande parte de seus benefícios traduz-se em economia de custos- processos judiciais evitados, redução do absenteísmo e da rotatividade, manutenção dos índices de produtividade”. Neste sentido, o objetivo deste estudo é descobrir que ferramentas podem ser utilizadas como Programa de Satisfação visando minimizar o absenteísmo ora instalado na associação.

1.1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar as razões do absenteísmo na Associação de Pais e Amigos de Pessoas com Deficiência Intelectual, visando à implantação de um Programa de Satisfação para minimizar este fato.

1.1.3 Objetivos específicos

- Identificação do índice de absenteísmo;
- Descobrir os fatores que influenciam o absenteísmo na percepção dos funcionários;
- Identificar nos processos de Recursos Humanos tipos de ações que minimizem o absenteísmo.

2. CONTRATO FORMAL DE TRABALHO (CLT)

A CLT considera empregado toda pessoa física que presta serviços remunerados não eventuais a empregador, sob a dependência dele. O trabalho deve ser habitual, remunerado e de natureza contínua, pois este é um requisito para caracterizar um contrato de trabalho. O empregado depende

economicamente do empregador e deve obedecer a suas ordens. Art. 4º caput da CLT.

Contrato de Trabalho é o gênero do qual faz parte o contrato de emprego sendo dessa forma sua espécie, constitui em um negócio jurídico de acordo com o artigo 104 do Código Civil. É um acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego. Podendo ter a forma escrita ou verbal e por prazo determinado ou indeterminado, Art. 422 da CLT. Possui natureza contratual no sentido de que para a formação do contrato é necessário à vontade das partes.

O contrato de trabalho formal, Art. 2º e 3º da CLT prevê os deveres e direitos mútuos dos trabalhadores e da organização, o empregado tem sempre que ser uma pessoa física, natural, onde deve existir uma contraprestação em decorrência do serviço prestado por parte do empregado, sendo que a prestação de serviço não pode ser eventual, mas sim contínua. O empregado não pode prestar o serviço de qualquer forma: o empregador tem o direito de determinar o modo como o trabalho deve ser feito pelo empregado. O trabalhador formal é aquele que tem a carteira assinada e, portanto paga os devidos impostos.

Prestação de serviços é um trabalho realizado a título de aluguel de mão-de-obra física ou intelectual é uma exceção à regra geral onde a pessoa que realmente cria um trabalho é a autora legalmente reconhecida deste trabalho. De acordo com a lei de direitos autorais nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, na maioria de países, se um trabalho "é realizado por terceiros", o empregador — não o empregado — é considerado o autor legal. Em alguns países também é conhecido como autoria incorporada. O empregador pode ser uma corporação ou um indivíduo.

A diferença entre empregado e trabalhador autônomo (prestador de serviços) é a subordinação, o empregado é trabalhador subordinado enquanto que o trabalhador autônomo trabalha sem subordinação. Para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria Lei Federal nº 8.212/91, e empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados (CLT, art. 3º), para outros, autônomo é aquele que suporta e banca os riscos da atividade.

De acordo com McFarlane Shore e Tetrick (1994 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), mesmo na presença de um contrato formal de trabalho, os indivíduos tendem a desenvolver contratos de natureza psicológica, nesse sentido

os autores indicaram três funções de um contrato psicológico: 1º redução da insegurança; 2º orientação do comportamento do trabalhador na organização; 3º promoção do desenvolvimento de um sentimento de influência por parte do trabalhador sobre a organização.

3 CONTRATO PSICOLÓGICO

As relações de trabalho envolvem troca entre empregados e empregadores. Os empregados dedicam esforço e muitas idéias contributivas aos interesses de seus empregadores. Estes, por sua vez, retribuem com salários, benefícios e serviços. Outras formas de recompensa podem fazer parte dessa troca: oportunidade de treinamento, um bom ambiente de trabalho, status social, o sentimento de pertencer ao grupo e a sensação de realização. Segundo Milkovich e Bourdeau (2000), “se os empregados e empregadores criam convicções a respeito de suas obrigações mútuas, é preciso haver um contrato psicológico baseado nessas expectativas”. Esse contrato é uma relação de troca onde o indivíduo busca a satisfação de suas necessidades pessoais, disponibilizando sua força de trabalho a organização. A empresa por sua vez usa essa força de trabalho em busca da concretização dos objetivos organizacionais, onde cada indivíduo reage de acordo com os seus objetivos e sua percepção pessoal.

Rousseau (1990 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006) concebe o contrato psicológico como o conjunto das crenças individuais acerca das obrigações mútuas, no contexto da relação entre empregado e empregador. São acordos não escritos, que atuam como estruturantes do comportamento humano e suas atitudes, a instituição demonstrando ter a preocupação de proteger, assistir e tratar com justiça seus membros, com o objetivo de criar um clima no qual todos os colaboradores possam desempenhar suas funções com o melhor de suas habilidades e contribuir criativamente para a organização. Rousseau (1995 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), afirma ainda que as organizações envia mensagens aos empregados, que seriam entendidas como promessas, sendo essa ou não a intenção da empresa. “Por meio de palavras, ações e sinais as organizações comunicam promessas aos trabalhadores todo o tempo”. A forma como essa mensagem é recebida depende muito da maneira como os

empregadores traçam suas políticas de comunicação, cooperação, proteção, assistência, disciplina e conflito.

Há várias interpretações para o termo Contrato Psicológico, segundo Argyris (1960 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006) o termo refere-se às expectativas existentes no relacionamento organizacional, isto é, às obrigações, valores, aspirações mútuas do empregador e do empregado que estão dentro e acima do contrato formal. Para Handy (1978 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), o contrato psicológico é, essencialmente, um conjunto de expectativas, onde há um acordo implícito de troca; de um lado, o empregado dá sua energia e talento; de outro lado, a empresa paga e oferece resultados para satisfação das necessidades do empregado.

Duas categorias de contratos são consideradas na literatura: contratos transacionais e contratos relacionais, o primeiro são contratos de caráter instrumental, as trocas são específicas e quantificáveis (oferecimento de serviços em troca de valores monetários), o segundo gera uma expectativa de longo tempo de associação com a empresa, acompanhado de fatores que vão além de aspectos profissionais como lealdade e o apoio, podendo haver trocas monetárias ou não. (ROBINSON; KRAATZ; ROSSEAU, 1994; MORRINSON; ROBINSON, 1997 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006).

Segundo Smithson e Lewis (2003, LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), esses são alguns dos elementos que compõem um contrato psicológico:

- Opiniões, valores, expectativas e aspirações do empregador e empregado em relação a promessas e obrigações implícitas no relacionamento.
- Confiança nos termos do relacionamento. Como essas promessas e obrigações não são necessariamente explícitas, há necessidade de partilhamento de confiança no relacionamento. Portanto, expectativas dependem de interpretações interpessoais.
- A noção de que o contrato psicológico pode continuamente ser renegociado, mudando com as expectativas do indivíduo e da organização. É fenômeno dinâmico e mutável. Entretanto, a maioria das pesquisas fornece somente a visão de um momento estático do processo.
- Por serem baseados nas percepções individuais, pode-se encontrar em uma mesma organização contratos psicológicos diferentes, que, por sua vez,

influenciarão de maneiras distintas nas formas percebidas dos eventos organizacionais.

As organizações e as próprias relações laborais estão em constante mudança, segundo Leiria, Palma e Cunha (2006), é necessário que o empregador não encare o Contrato Psicológico como algo estático e inalterável, assumindo, desta forma, a necessidade de reforçar o compromisso estabelecido ao longo do tempo, dando *feedback* constante relativamente ao que a organização espera do colaborador e ao que este deve esperar da organização.

Guest e Conway (apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2002) avançaram o conceito de “estado do contrato psicológico” para designar a forma como as promessas e obrigações, que constituem o conteúdo do Contrato psicológico, são correspondidas e consideradas justas. Esta avaliação que o indivíduo faz do estado do seu Contrato psicológico tem implicações para a confiança que este desenvolve no contexto da relação laboral. Neste sentido, a justiça percebida e a confiança são consideradas variáveis mediadoras entre o cumprimento ou quebra do Contrato psicológico e as suas consequências atitudinais e comportamentais (GUEST, 2004; COYLE–SHAPIRO; KESSLER, 2000 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006).

3.1. Rompimento do contrato psicológico

O contrato mantém-se vigente enquanto as partes cumprem os termos do acordo. A percepção de que houve violação contratual depende segundo Robinson (1996 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), em primeira instância, de o empregado perceber uma quebra no contrato e em segunda instância, da interpretação dada a esta quebra. Para Millward e Brewerton (2000 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), falar em violação ou quebra do contrato psicológico é complicado porque a noção exata do que foi violado ou do que foi cumprido não é de fácil mensuração. Para Robinson, Kraatz e Rosseau (1994 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006),

A violação no contrato transacional gera no empregado a sensação de que seus benefícios foram reduzidos, podendo produzir sentimentos de injustiça e traição. Por ter um caráter de troca econômica, o empregado tenta reequilibrar a situação, entendendo

que suas obrigações em relação ao empregador são, agora, menores. Já as violações no contrato relacional, implicam na mudança da própria natureza da relação. Por envolver fatores emocionais como confiança, crença na boa vontade e tratamento justo, o empregado sente-se desobrigado da lealdade e dos esforços extras, uma vez que as dimensões relacionais do contrato não são mais válidas.

Acordos violados afetam, portanto, a confiança; esta se relaciona com o declínio na qualidade da comunicação e cooperação, do processo decisório e desempenho. Quando afetam diretamente a cultura organizacional, pode levar o empregado a acreditar que a empresa já não valoriza sua contribuição, podendo incorrer em comportamentos de absenteísmo, declínio de atitudes positivas em relação à organização e mesmo troca de emprego Robinson (1995 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA, 2006), exigindo da empresa uma renegociação do contrato psicológico.

Perante este cenário, não só se revela necessário compreender a formação do Contrato psicológico, como se revela determinante estudar as causas e conseqüências da quebra deste para a associação.

4 ABSENTEÍSMO

Segundo Chiavenato (2004) absenteísmo é a somatória dos períodos em que funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou devido a algum motivo interveniente. Caracteriza-se pelo fato de o trabalhador deixar de comparecer à empresa, conforme a frequência exigida. Independente dos motivos, tais como indisposição para o trabalho, insatisfação com a atividade que exerce ou com o salário; além de motivos de ordem particular e familiar. Ainda citando Chiavenato (2004), “tem sido um problema crítico nas organizações modernas e para os administradores que dependem do comprometimento de seus funcionários”. É complexo e pode ter como causas diversos fatores. Preocupa as organizações, pois gera atrasos no andamento do trabalho, sobrecarrega os trabalhadores que estão presentes, afeta significativamente a produtividade e, conseqüentemente, diminui a qualidade de serviços prestados aos seus clientes.

De acordo com Mallada (2007 apud DALLI’NHA, 2006), o absenteísmo pode ser definido como voluntário e involuntário. O absenteísmo voluntário é caracterizado pelas ausências programadas, ou seja, ausências previstas como férias e folgas, Já o absenteísmo involuntário é caracterizado pelas ausências que não foram programadas, ou seja, faltas não previstas que na maioria das vezes são caracterizadas por problemas de saúde ou problemas pessoais. No caso do absenteísmo involuntário o funcionário pode estar demonstrando uma rejeição ao trabalho, insatisfação com o salário, com as políticas da empresa, com as condições de trabalho, com a forma como são tratados pelos seus superiores, ou são atingidos pelo clima organizacional que não os favorece, onde, o resultado de seus trabalhos não é levado em consideração, a pessoa não se sente valorizada e ainda pode estar diretamente ligado a problemas de ordem social, financeira ou emocional. O absenteísmo é classificado em legal ou involuntário, quando se caracteriza por um custo para a empresa, porque o trabalhador, em tais circunstâncias, continua a receber a sua remuneração. Mallada (1996 apud DALLI’NHA, 2006).

O índice de absenteísmo mede a diminuição da carga total de horas de trabalho, é o termômetro de ausências no trabalho. A fórmula para calculá-lo é a seguinte:

Figura 1 – Cálculo de Absenteísmo

$$\text{Índice Absenteísmo} = \frac{\text{Número Total Faltas}}{(\text{Número Funcionários} * \text{Número Dias Úteis})} * 100$$

Fonte: Stochmeier apud França (2009).

Essa fórmula reflete tanto a quantidade de empregados faltosos como a duração de sua ausência.

Segundo Chiavenato (2004) psicólogos vem há tempos estudando as causas e conseqüências do absenteísmo. Eles descobriram que ele depende da capacidade e motivação do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos ao próprio trabalho. Para Milkovich e Bourdeau (2000), “a motivação para ir ao trabalho é influenciada por práticas organizacionais (penalidades e recompensas), cultura organizacional (se o absenteísmo é

aceitável ou não) e por atitudes, valores e metas do empregado”. A frequência e a duração dos afastamentos têm a ver com a satisfação no trabalho “o sucesso da empresa é resultado direto da satisfação dos clientes internos e externos” afirma França (2009), nesse sentido, conforme afirmam Nadler, Hackman e Lawler (apud FRANÇA, 2009), o desempenho é influenciado pelo indivíduo em função de sua motivação, pela sua capacidade (conhecimento e habilidades), e por restrições ambientais (maquinas quebrados, comportamento de outras pessoas, etc.). O desempenho leva a recompensa que resultam na satisfação. Segundo França (2009), a relação desempenhos-recompensa e a satisfação alimentam a motivação.

Para Navarro (2008), “a desmotivação pode até ser uma razão para o absenteísmo, mas não é desculpa. Enquanto as pessoas dependerem que algo mude no trabalho para sentirem-se motivadas, continuarão vivendo a mesma situação”! Propõe aos empregados buscar reconhecer a relevância daquilo que faz, sua importância, seu valor, se faz diferença para a vida de alguém, isso é automotivar-se, sem esperar recompensas ou reconhecimento imediato.

Douglas McGregor (1970 apud LEIRIA; PALMA; CUNHA 2006) menciona que,

Temendo a hostilidade grupal aos seus objetivos, a administração muitas vezes procura controlar e dirigir os esforços humanos em direções compatíveis com a sociabilidade e com a tendência grupal dos seres humanos. Quando as necessidades sociais do homem são assim contrariadas, ele comporta-se de maneira a impedir que sejam alcançados os objetivos da organização. Torna-se resistente, antagônico, não cooperativo. Mas esse comportamento é uma consequência, não uma causa.

5 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como um estudo de caso, nele utilizamos a pesquisa descritiva onde o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade, sem interferir e/ou modificar esta realidade; descobre e observa fenômenos e procura descrevê-los, classificá-los e interpretá-los (MORAES; MONT’ALVÃO,2000).Tem como objetivos a descrição e caracterização de

determinados fenômenos ou população, ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

Este tipo de pesquisa caracteriza principalmente pela observação e uso de questionários Piccoli (2006 apud PRODANOV; FREITAS, 2009). Considera tudo o que pode ser quantificável, o que significa traduzir em números opiniões e informações para classificá-los e analisá-los. A pesquisa quantitativa é usada em pesquisas descritivas quando busca a relação entre causa-efeito entre fenômenos e por sua facilidade em descrever a complexidade de uma determinada hipótese ou de um problema, analisando a interação de certas variáveis, facilita a compreensão e classificação de processos dinâmicos experimentados por grupos sociais, apresentando contribuições no processo de mudança, criação ou formação de opiniões de determinado grupo e permite a interpretação de particularidades dos comportamentos ou atitudes dos indivíduos (PRODANOV; FREITAS, 2009).

Respaldaram o nosso estudo autores como: Dall'i'inha (2006), Pfanner&Marcheschi (2008), Orlickas (2002), Chiavenato (2007). Para obter dados mais significativos aplicamos questionários de caráter exploratório numa equipe de 22 funcionários, tendo jornada de trabalho diferenciado.

A população do estudo é composta por 22 colaboradores, de uma associação que atende pessoas com deficiência, que exercem a atividade há, no mínimo, doze meses nesta instituição.

A amostra foi composta por 19 colaboradores, tendo cargos, horários e contratações CLT diferenciados, foi realizada a devida explicação a cerca da pesquisa, todos foram convidados a participar respondendo a um questionário que abordou questões objetivas e quantitativas inerentes ao trabalho em questão. Este questionário teve como objetivo estabelecer o perfil laboral dos colaboradores que compuseram a amostra como também detectar que ações sugeridas por eles contribuirão para modificar a atual situação de absenteísmo ora existente.

Os dados secundários que correspondem aos índices de absenteísmo e a caracterização da associação foram coletados junto ao setor administrativo. De acordo com Marconi e Lakatos (1999) dados secundários são aqueles dados históricos, bibliográficos e estatísticos, informações, pesquisas e materiais

cartográficos, arquivos oficiais e particulares, registros em geral, documentação pessoal, que são pertinentes ao estudo em questão.

6 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

6.1 A organização estudada

Associação de Pais e Amigos de Pessoas com Deficiência Intelectual (APAPDI), é uma sociedade civil, sem fins econômicos, reconhecida como de utilidade pública federal, fundada em agosto de 1987, com sede em São Paulo/SP e 14 Núcleos Regionais implantados em diversas capitais do país, sendo um deles em Natal/RN, que atende pessoas com deficiência.

Tem como visão tornar-se referência no acolhimento da pessoa com deficiência e sua família, bem como na defesa de seus direitos, contribuindo para sua inclusão social e melhoria de sua qualidade de vida. E como missão realizar ações, desenvolver projetos, estabelecer parcerias, captar recursos, garantir a visibilidade e a credibilidade da organização, em prol das pessoas com deficiência e suas famílias. Tendo como objetivo geral dar apoio às pessoas com deficiência e suas famílias mediando orientação, encaminhamento e acompanhamento de soluções, visando assim, empreender ações que propiciem às pessoas com deficiência o desenvolvimento de suas capacidades e sua inclusão social; disseminar valores e conscientizar a sociedade com o propósito de garantir às pessoas com deficiência qualidade de vida e preservação de seus direitos à cidadania.

Os programas desenvolvidos pela Associação são: Programa de Atenção às Famílias e as Pessoas com Deficiência; Programa de Capacitação e Qualificação Profissional; Programa de Lazer e Programa de Esportes. O presente estudo se dará no Centro de Convivência, Projeto desenvolvido pelo Programa de Atenção às Famílias onde, apesar de estar aberta a todo tipo de deficiência, tem uma concentração maior de pessoas com deficiência intelectual.

O Centro de Convivência é um espaço que oferece atividades onde são trabalhadas as dimensões pessoal, biológica, social, afetiva e cognitiva, voltadas para a melhoria das relações interpessoais visando uma convivência mais harmônica, mais equilibrada, mais saudável; disponibiliza aos seus usuários

atividades voltadas para a inclusão na realidade vivenciada pela comunidade local, proporcionando-lhes usufruírem de espaços públicos, bem como participarem de eventos sócios culturais, de lazer e de recreação. Proporciona ao mesmo tempo aprendizado e lazer através de Oficinas como Artes, Informática, Dança, Teatro, Música, Expressão Corporal, Jardinagem, Atividades da Vida Diária, Capoeira, Educação Alimentar. As atividades desenvolvidas nas oficinas têm contribuído para o desenvolvimento cognitivo, físico motor, artístico e cultural das pessoas beneficiárias, favorecendo resultados satisfatórios no que diz respeito à coordenação motora, socialização, auto-estima, disciplina, autoconfiança.

Nesse sentido é exigido de seu quadro funcional um alto grau de conhecimentos e habilidades no trato da pessoa com deficiência, para tanto a Associação se preocupa em contratar profissionais qualificados nas áreas que irão desenvolver suas oficinas, proporcionando a eles constantes momentos de fundamentação teórica e troca de experiências bem como incentiva e apóia a continuidade nos estudos, colaborando com a participação em congressos e conferências, aos seus profissionais.

6.1.1 A concepção de inclusão da APAPDI

Na história social das pessoas com deficiência, identificamos modelos de inserção social marcados, ora, pelo assistencialismo caritativo, ora, pela atuação clínico-terapêutica, o que ocasionou e, ainda ocasiona, as marcas da exclusão e segregação.

A educação inclusiva surge como uma proposta democrática que faz frente à exclusão, porém nem todas as redes conseguem efetivamente sair do discurso e executar suas ações. Incluir não é tratar igual, pois as pessoas são diferentes! Incluir é um Processo sem fim, em vez de um simples contínuo dentro da educação geral (AINSCOW, 2001 apud SÁNCHEZ, 2005).

Nesse sentido aos profissionais do Centro é incentivado o reconhecimento de que precisamos aprender a viver, a estar, e a cuidar do outro, valorizando as diferenças e reconhecendo que na comunidade humana não existe um padronização de igualdade.

Hoje as pessoas com deficiência fundam suas próprias organizações, lutam por seus direitos e questiona a sociedade o papel marginalizado que muitos lhes atribuem. A luta pela inclusão familiar, escolar, eclesial, social e no mundo do trabalho e da cultura mobiliza seus movimentos e organizações e deve transformar a sociedade marcada por contra valores que ameaçam os princípios da humanidade. Educação para todos, diz o governo, já nos conclamamos: Educação para todos do jeito que seja melhor para cada um, pois descobrimos na vivência do Centro que o direito de estar num lugar não faz desse o melhor lugar para se estar. Na sociedade inclusiva, como diria Werneck (1997, p.21) ninguém é bonzinho. Ao contrário. Somos apenas –e isto é o suficiente – cidadãos responsáveis pela qualidade de vida de nosso semelhante, por mais diferente que ele seja ou nos pareça ser.

6.1.2 Nosso público - a deficiência intelectual

Conceituando, hoje, a deficiência intelectual é conhecida por problemas com origem no cérebro, é uma alteração que causa baixa produção de conhecimento, dificuldade de aprendizagem e um baixo nível intelectual o pensamento ficam intimamente dependentes da experiência e da sua representação, Pfanner & Marcheschi (2008) afirmam que “O retardo mental é na sua essência, uma alteração grave da mente que se manifesta com uma síndrome psiquiátrica global ligada ao defeito de desenvolvimento das funções abstrativas do conhecimento e da adaptação”, ou seja, as percepções não conseguem se generalizar o movimento por vezes é imitativo, sem originalidade expressiva ou construtiva; a linguagem é pobre, estereotipada, ligada à representação imediata, não se torna linguagem interna e não assume a direção do comportamento.

Segundo o manual americano de Diagnósticos de Transtornos Mentais, da Associação Americana de Deficiência Mental, (DSM IV), o retardo mental pode ser distinguido, como: Leve, com QI de 50-70; Médio, com QI de 35-50; Grave, com QI de 20-35; Gravíssimo, com QI inferior a 20.

A classificação evolutiva do retardo mental em grave e gravíssimo leva o indivíduo a ter precocemente um retardo motor, nenhum desenvolvimento da linguagem ou linguagem reduzida e pouco desenvolvida, também, pouco

desenvolvimento das funções simbólicas, podendo adquirir alguns instrumentos elementares da comunicação, mas sem desenvolver aprendizagens escolares. Já o indivíduo com retardo mental leve e médio apresenta um desenvolvimento psicomotor retardado, mas suficiente para as funções estáticas e manipuladoras, desenvolve uma linguagem pobre e um amadurecimento lento, se for adequadamente estimulado consegue adquirir conhecimentos escolares iniciais.

6.1.3 A diária do Centro

No Centro o trabalho se desenvolve dentro da abordagem inclusiva, onde a participação do usuário é essencial, levando o educador a considerar as perspectivas individuais e tem na negociação com o beneficiário seu principal recurso pedagógico, fazendo com que este se sinta motivado e comprometido com o seu processo de aprendizagem.

Alguns beneficiários não tiveram acesso ao ensino regular e os que tiveram não obtiveram efetivamente um desenvolvimento, por este motivo, este espaço tornou-se o principal ambiente de aprendizagem de nossos usuários, exigindo-se dos profissionais uma postura capaz de lidar com a variedade de informações, recursos e conhecimentos que tenham efetivamente significado para eles, onde os mesmos sejam partícipe/construtores de suas estruturas intelectuais. Os educadores levam em conta que ali está um ser humano com limitações, porém não é inferior, nem incapaz e que antes de qualquer nomeclatura a esta limitação existe ali uma pessoa.

As dificuldades cognitivas mais comuns em pessoas com deficiência intelectual são: aprendizagem lenta, necessidade de experiências concretas para aprender, dificuldade de abstrair, dificuldade de concentração acompanhada ou não de hiperatividade Pfanner & Marcheschi (2008), entre outras limitações. É fundamental entender que em função da deficiência o indivíduo tem uma redução nas funções de memória, atenção, representação e linguagem. Sua conduta é por vezes imitativa sem originalidade e tem pouca autonomia. Tem grande dificuldade de construir operações mentais de formular hipóteses e deduzir fatos.

Para desenvolver um bom trabalho é preciso verificar o desenvolvimento das funções básicas do indivíduo, detectar possíveis dificuldades visuais, auditivas, sensorial, caso haja necessidade solicitar da família providências

médicas (uso de óculos, aparelho auditivo) de forma a facilitar o acesso do usuário à recepção de saberes. Estimular movimentos gestuais mímico, permitindo transmissão/apreensão de mensagens, buscando superar a debilidade motora. De acordo com o grau e o déficit cognitivo há possibilidades de reabilitação estimulando a associação entre gesto e palavra, estimulando o canto e a recitação.

Diante dessa complexidade de vivências, o trabalho no Centro torna-se desgastante do ponto de vista físico e emocional, há inúmeras variáveis estressoras, a necessidade maior de repetição das atividades de vida diária, e o lidar diariamente com limitações faz com que os educadores por vezes tenham que brecar suas ações, mudar suas estratégias, na constante exigência de respeitar o tempo de cada um, tendo, porém o cuidado de nunca subestimar a capacidade deles, estimulando um clima de mútua relação de confiança.

6.2 MOTIVOS DE ABSENTEÍSMO

Os motivos que levam os trabalhadores a se ausentarem do trabalho é de suma importância para chefes, colegas, especialmente, para a empresa para que medidas sejam tomadas visando diminuir os índices de absenteísmo.

A escolha deste tema se deu após levantamento realizado por um período de 6 meses, no ponto eletrônico da Associação de Pais e Amigos de Pessoas com Deficiência Intelectual, onde verificou-se que há um alto índice (34,09%) de Licenças médicas, em função de gestações e cirurgias seguidas de (16,8%) de atestados médicos com CID de viroses, problemas gástricos, enxaquecas e problemas dentários, outro item com (4,07%) de ocorrências são as consultas médicas, (2,54%) de faltas por assuntos pessoais e (2,54%) de atrasos justificados por problemas no trânsito (1,72%) Acompanhando filhos e familiares em consultas ou urgências médicas, há também um uso constante (1,54%) de justificativas escolares como orientação a TCCs.

6.3 PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SOBRE ABSENTEÍSMO

A compilação dos dados obtidos através do questionário serão expostos através de tabelas e gráficos, acompanhados dos devidos relatórios.

A equipe do Núcleo RN é composta por 1 assistente social, 1 coordenadora, 1 supervisora administrativa, 1 supervisora técnica, 1 auxiliar administrativa, 1 auxiliar de serviços gerais, 1 técnica de Lazer, 03 auxiliares volantes, 04 auxiliares de oficinas e 08 instrutores, a carga horária é distribuída da seguinte forma: supervisora administrativa, auxiliar administrativa e auxiliar de serviços gerais com oito horas diárias (15,7%), supervisora técnica, instrutores, auxiliares volantes e auxiliares de oficinas com quatro horas diárias (68,4%), assistente social e estagiária do serviço social com seis horas diárias (15,7%), a coordenadora é voluntária não cumpre uma carga horária fixa e a técnica de Lazer é prestadora de serviços cumprindo oito horas semanais.

Após análise dos contratos de trabalhos e recibos de pessoas autônomas RPA's 2008, percebemos que a maioria dos atuais funcionários do Centro de Convivência iniciou seu trabalho na associação como prestadores de serviços e nesta forma de contrato passaram em média três anos ou mais, em desacordo com o Art. 4º caput da CLT, pois cumpriam jornada de trabalho de quatro horas, com frequência diária ao local de trabalho.

Há dois anos esses funcionários foram formalmente contratados via CLT, sem retroatividade pelo tempo de serviço anterior, e com isso passaram a ter a obrigação de registrar os horários de chegada e saída no relógio de ponto, além de ter que justificar as faltas apresentando documentos comprobatórios.

Num primeiro momento acreditou-se que essa nova forma de contratação seria festejada, pois traria consigo direitos legais como férias, décimo terceiro salário, arrecadação de fundo de garantia por tempo de serviços, vale transportes e benefícios como o plano de saúde assumido integralmente pela associação, porém iniciou-se uma sucessão de faltas com apresentação de atestados médicos, acompanhados de atrasos constantes dando início ao absenteísmo na associação.

Para calcular o índice desse absenteísmo, optou-se pela fórmula que considera o número de horas perdidas e o número de horas efetivas trabalhadas conforme proposto por Stockmeier (2005), neste cálculo considerou-se os afastamentos definidos por Mallada (2007 apud DALLI'NHA, 2006) como voluntário, ou seja, aquelas ausências previstas como férias e folgas e o absenteísmo involuntário, relacionado às ausências que não foram programadas, ligada a doenças e faltas por problemas pessoais. Quanto às causas extrínsecas,

podemos apontar como causas do absenteísmo, os seguintes fatores: doenças (63,1%); problemas particulares (26,3%); funerais (26,3%); viagens (21,3%); problemas familiares (15,7%); transporte (10,5%); casamento (10,5%) como sendo as principais causas identificadas por meio de questionários.

A equipe formada por 16 mulheres e 06 homens, tem uma porcentagem maior de solteiros (47,3%), seguido de casados (42,1%), um separado judicialmente (5,2%) e outro em união estável (5,2%). A maioria (63,1%) não tem filhos, e (36,8%) tem filhos, sendo que 3 funcionários tem dois filhos e 5 tem um filho. Grande parte (36,8%) por serem solteiros mora com os pais, seguido em porcentagem (31,5%) daqueles que moram com cônjuges e filhos, empatando (10,5%) para aqueles que moram com familiares e outros. O nível de escolaridade (63,1%) em geral é superior, tendo (10,5%) com pós graduação e outro concluindo a graduação, seguido de (26,3%) com nível médio. Conforme mostra o quadro 1.

Quadro 1 – Dados sócio econômico

<i>Estado Civil</i>	<i>Filhos</i>	<i>Mora com</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Carga Horária</i>
Solteiros 47,3	Não 63,1	Pais 36,8	Superior 63,1	4h 68,4
Casados 42,1	Sim 36,8	Esposa e filhos 31,5	Nível Médio 26,3	6h 15,7
Outros 10,5		Familiares 10,5	Outros 10,5	8h 15,7
		Outros 10,5		
		Filhos		

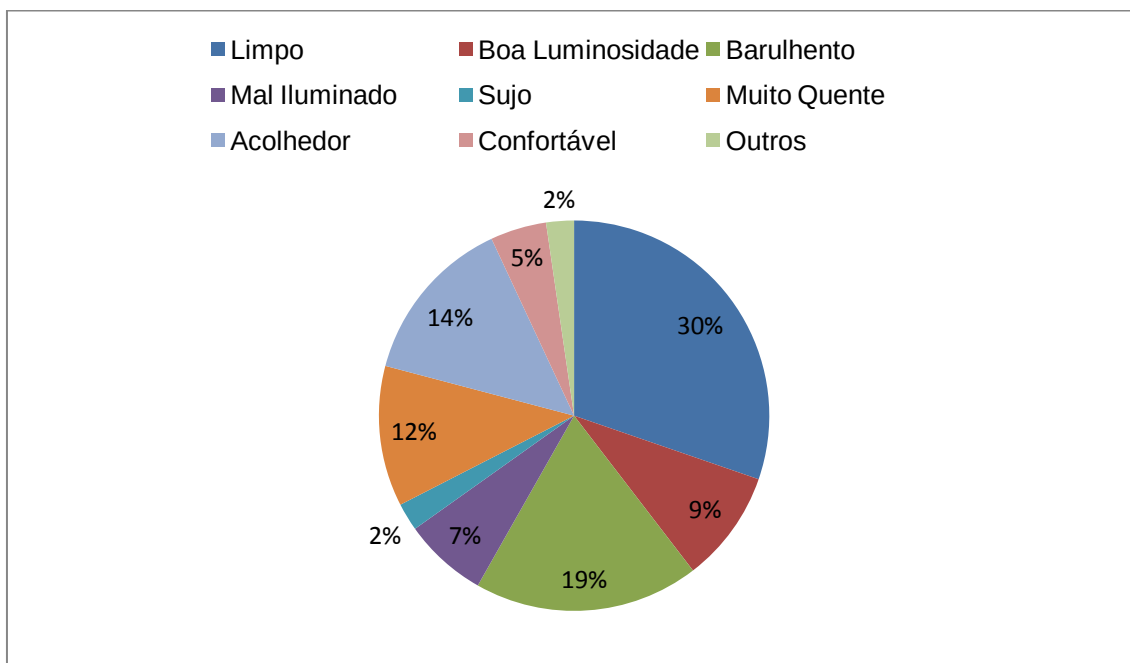
Fonte: Pesquisa de dados (2013)

Durão (apud DALL'INHA, 2006) explica que múltiplos fatores de risco podem causar doenças ocupacionais, sejam físicos (por exemplo, excesso de ruídos), químicos (por exemplo, gases poluentes), biológicos (por exemplo, vírus), ergonômicos (por exemplo, postura inadequada) ou psicossociais (por exemplo, falta de suporte de supervisores ou tratamento desrespeitoso pelos superiores).

A percepção dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho é que é um local limpo (68,4%), porém com muito barulho (42,1%) produzido pela oficina de música, sentem o espaço como acolhedor (31,5%), porém muito quente (26,3%),

alguns afirmam que suas salas são bem iluminadas (21,0%), mas o percentual daqueles que afirmam ser o espaço mal iluminado (15,7%) é bem próxima do anterior. Há ainda aqueles que citam o espaço como confortável (10,5%), um se absteve (5,2%) e outro marcou a opção outro (5,2%) sem citar a que se referia, por último, um cita que há sujeira (5,2%) no espaço.

Gráfico 1 - Característica do ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa de dados (2013)

Em relação às condições de trabalho, a maioria diz que o trabalho às vezes (47,3%) é repetitivo, seguido daqueles que afirmam não (26,3%) ser repetitivo, a menor porcentagem também acredita sim (15,7%) há repetição das tarefas.

Quanto à necessidade de equipamentos de proteção a maioria (63,1%) afirma não precisar de equipamento, porém alguns citam que sim (21,0%), inclusive a carência de luvas e máscaras para desenvolver um trabalho de melhor qualidade, houve abstenção (5,2%) de um colaborador.

Ao cometerem erros a maioria se sentem chateados (68,4%), seguidos de menor porcentagem daqueles que se sentem desmotivados (15,7%), empatando (5,2%) entre indiferente e tranqüilo.

Com relação a reação da chefia aos erros cometidos por funcionários, a maioria afirma sentirem-se oprimidos (36,8%), três deles fazem referência direta a coordenação, a segunda maior porcentagem afirmam serem solidárias (21,0%)

as reações, enquanto a terceira porcentagem (15,7%) os percebem como compreensivos, alguns citam omissão (10,5%) por parte da supervisão e (5,2%) afirma neutralidade.

No relacionamento com os superiores a maioria (73,6%) afirma ter boa relação, apesar de esses mesmos referirem-se a opressão frente aos erros cometidos, seguidos de uma pequena porcentagem que afirmam ser ótima (15,7%) a relação (15,7%) diz ser razoável e houve uma abstenção (5,2%).

Mais da metade (57,8%) desenvolvem outras atividades remuneradas além do trabalho no Centro e uma quantidade ainda maior (68,4%) afirmam serem afetados mentalmente por este trabalho, seguido (42,1%) de cansaço físico, uma minoria (21,0%) afirma não serem afetados de forma alguma, empatando (5,2%) entre afetando os relacionamentos com filhos e cônjuges. Conforme demonstra o quadro 2.

Quadro 2- Características das condições de trabalho

<i>Repeti tivo</i>	<i>Equipam entos de Proteção</i>	<i>Melhoria s</i>	<i>Sentiment os ao Errar</i>	<i>Reação Chefe</i>	<i>Relac. c\lsupe riores.</i>	<i>Ativ iad e Extra</i>	<i>Afeta</i>
As veze s 47,3	Não 63,1	Sim 68,4	Chateado 68,4	Opressivo 36,8	Boa 73,6	Sim 57,8	Mental 8,4
Não 26,3	Sim 21,0	Não 26,3	Desmotiva do 15,7	Solidário 21,0	Otima 15,7	Não 36,8	Físico 2,1
Sim 15,7	Absten ção 10,5	Abstenç ão 5,2	Indiferente 5,2	Compreensi vo 15,7	Razoá vel 5,2		ão 1,0
Absten ção 10,5			Tranquilo 5,2	Omisso 10,5	Abst enç ão 5,2		Filho s 5,2
				Neutro 5,2			Conju ge 5,2

Fonte: pesquisa de dados (2013)

Sobre faltas, (89,4%) já faltaram, empatando (5,2%) em uma abstenção e nunca faltou, (100%) afirmam terem justificado as faltas e mais da metade (52,3%) afirmam não terem sido motivados por (política salarial, banco de horas, treinamento, reuniões, desmotivação, stress, desvalorização entre outras), seguidos daqueles que afirmam que sim (42,1%) essas atividades são causas de faltas, por ultimo houve uma abstenção(5,2%).

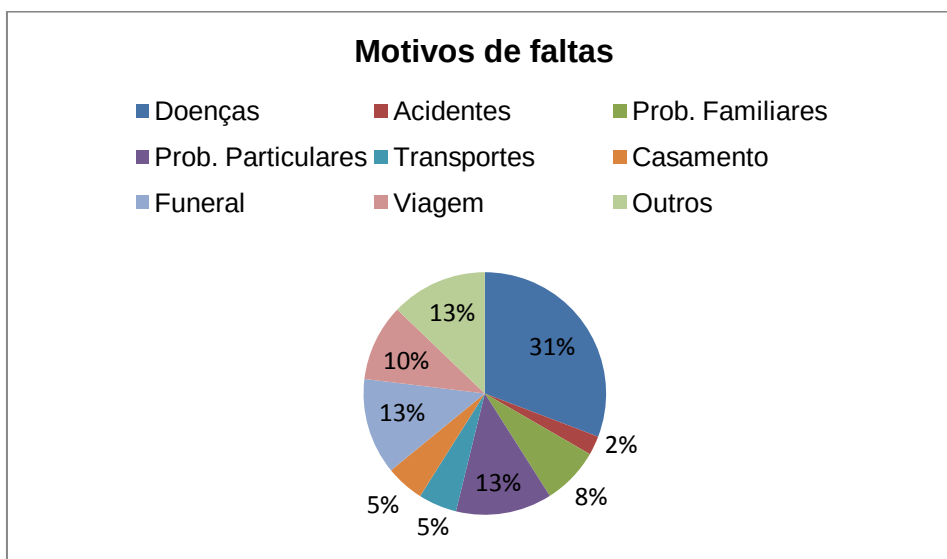
Miller e Norton (apud DALL'INHA, 2006), num estudo realizado para identificar as variáveis que contribuem para o absenteísmo, encontraram que 80% das ausências ao trabalho relatadas pelas mulheres são decorrentes da necessidade de cuidar dos filhos, da precariedade da infra-estrutura doméstica, por não ter com quem deixá-los, principalmente quando eles adoecem.

Quadro 3 - Características de faltas ao trabalho

<i>Faltou</i>	<i>Justificativa</i>	<i>Causas</i>
Sim 89,4	Sim 100	Não 52,3
Não 5,2		Sim 42,1
Abstenção 5,2		Abstenção 5,2

Fonte: pesquisa de dados (2013)

O alto índice de faltas tem nas doenças (31%) sua maior justificativa, segundo Hilgemann (2009), as características da atividade e a organização do trabalho são alguns dos principais fatores de adoecimento no trabalho, sendo que esta é uma das principais causas do absenteísmo. O segundo maior índice, empata entre (13%) problemas particulares, funerais e outros dados como: Faculdade; Eventos acadêmicos; Congressos e Treinamentos, Doença de familiar e atrasos a terceira porcentagem aparece nas viagens (10%), a quarta porcentagem refere-se a problemas familiares (8%), Empataram as justificativas de transporte e casamento (5%) e por última justificativa os acidentes (2%).

Gráfico 2- Características dos motivos de faltas

Fonte Pesquisa de dados (2013).

Os funcionários percebem a conduta da empresa em relação às justificativas de faltas com compreensão (42,1%), seguido de amparo legal (36,8), uma porcentagem absteve-se (21,0%) de responder, empataram (5,2%) entre outros e um colaborador sentiu-se ameaçado de perder o emprego. A maioria afirma que foram recebidos como antes (57,8%), a segunda porcentagem absteve-se (21,0%) de responder, em terceiro lugar colocam que voltaram gradativamente (15,7%) a sua função, há uma citação de que voltou normalmente (5,2%).

Os funcionários alegam que o estado de saúde, em geral, é muito bom (73,6%) tendo uma porcentagem pequena que afirmam estar com a saúde regular (15,7%) e alguns se abstendo (10,5%) de responder. A maioria (78,9%) afirma não estarem em nenhum tratamento médico, alguns (15,7%) se abstiveram de responder, somente (5,2%) está em tratamento. Quanto a doenças e tratamentos médicos na família, apenas (21,0%) tem familiares próximos nessa situação, a maioria (68,4%) não tem pessoas enfermas no momento, além de duas abstenções (10,5%).

Seria interessante elaborar planos para avaliar as licenças justificadas por doença. Em média, para 31% das faltas o motivo alegado são as doenças, mas muitas vezes este não é o motivo verdadeiro da ausência. O trabalhador encontra

uma maneira de camuflar as reais causas, por entender que a justificativa por doença é a mais aceita pela chefia. (DALL'INHA, 2006).

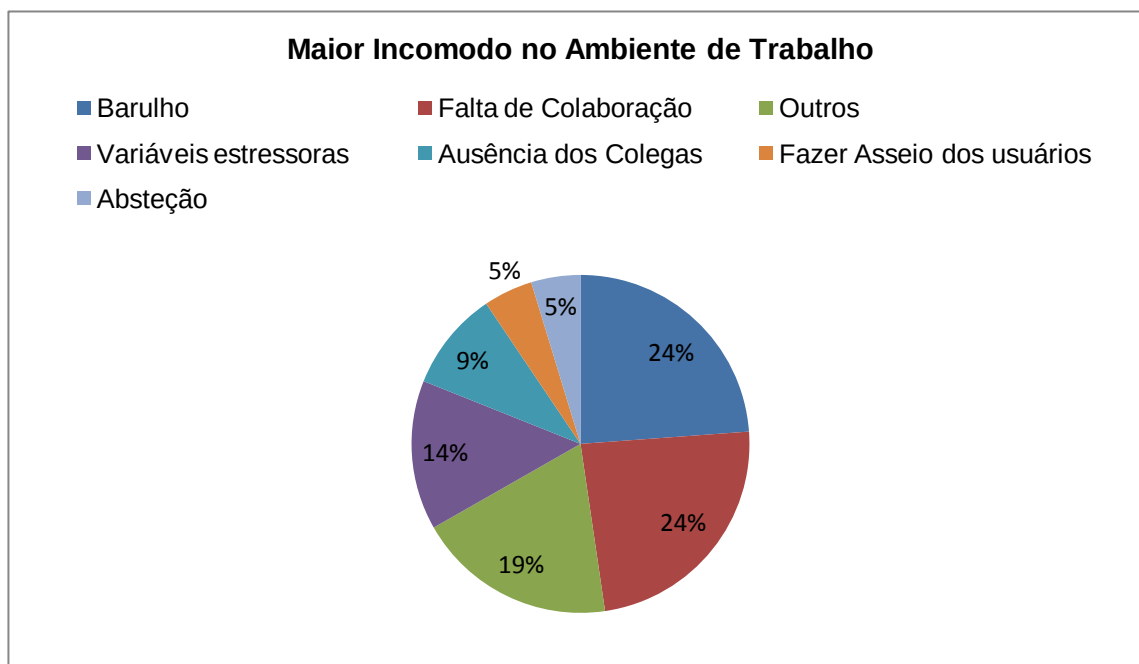
Quadro 4- Características do Estado de Saúde

<i>Conduta Empresa</i>	<i>Retorno</i>	<i>Estado de Saúde</i>	<i>Tratamento</i>	<i>Doença na Família</i>
Compreensão 42,1	Como antes 57,8	Bom 73,6	Não 78,9	Não 68,4
Amparo legal 36,8	Abstenção 21,05	Regular 15,7	Sim 5,2	Sim 21,0
Ameaça 5,2	Gradativamente 15,7	Abstenção 10,5	Abstenção 15,7	Abstenção 10,5
Abstenção 21,0	Outros 5,2			
Outros 5,2				

Fonte: pesquisa de dados (2013).

Morais; Mont' Galvão (2000), afirmam que “as atividades do trabalho, o ambiente físico e social, exercem influências sobre o trabalhador, exigindo gastos de natureza variada, seja física, mental, afetiva, acarretando vários custos ao trabalhador”.

Nesse sentido os funcionários colocam que a situação de maior incômodo (24,%) no local de trabalho é o barulho causado pela oficina de música empatando com a falta de colaboração sentida por alguns colegas, o quesito outros teve algumas (19%) citações como: falhas na comunicação (...“*Falta de comunicação entre os setores*”) setores trabalhando isoladamente (...“*Falta de interação entre os projetos e programas*”)desvalorização da equipe (...“*Falta de elogio*”)cooperação entre os colaboradores (...“*Ter uma equipe que possa colaborar com o desenvolvimento visto que a função desempenhada não oferece disponibilidade de freqüência diária no local de trabalho; Melhor compreensão das necessidades das atividades (finanças, segurança, RH, materiais, transporte, etc), tudo de acordo com o mercado, o perfil e sempre visando a qualidade final do serviço prestado*”).O quarto quesito mais citado (14%) são as variáveis estressoras, seguido de perto(9%)pelo incômodo causado pela ausência dos colegas, empatando (5%) entre abstenção e fazer o asseio dos usuários.

Gráfico 3–Características de Maiores incômodos no Ambiente de Trabalho

Fonte: Pesquisa de dados (2013)

Nos aspectos psicológicos a maioria (68,4%) coloca que se sente reconhecidos, entretanto há que se levar em conta a contradição de suas respostas, ao justificar sua opção:

(...“A qualidade de vida no trabalho envolve, além de um salário justo, o reconhecimento do trabalho feito pelo profissional e condições adequadas para executá-lo”) expressam o desejo de valorização,(...“Penso que uma maior valorização e reconhecimento ao trabalho do profissional do CCC ajudariam bastante a ter uma melhor qualidade de vida no trabalho”)Lembram a necessidade de reconhecimento e feedback,frisando em caixa alta (...“Sim, poderia ser melhor porque às vezes os seres humanos não precisam de dinheiro e nem de prestígio e sim de RECONHECIMENTO, pelo que faz, e palavras de incentivo e não palavras ásperas de humilhação para com o próximo e nos como ser (sic) humanos devemos ser flexíveis nas situações, e quando tiver algo para falar com alguém, para que existe o FEED BACK”)citam o sentimento de desigualdade,(...“Que o reconhecimento seja igual entre todos os trabalhadores fluir de forma agradável”)no entanto, fazem referencia que às vezes se sentem

reconhecidos e às vezes não se sentem reconhecidos, há (21,0%) que colocam que não se sentem reconhecidos. (10,5%) marcaram o quesito outros, justificando: (...*“Sinto-me feliz no que faço porque domino a técnica, mas não há reconhecimento e valorização das atividades”*)expõe a falta de respeito(*“Não porque tem algumas colocações rudes”*)a confiança é necessária,(...*“Mas às vezes sinto que falta credibilidade”*)novamente a colocação de não reconhecimento dos esforços,(*“A (sic) falta de reconhecimento pelos superiores”*).

Outra referência muito citada é a forma de tratamento dispensada a eles em momentos de confronto com superiores, percebemos o mal estar nas seguintes colocações:

(*“Maneira de falar ser mais dócil uns com os outros, sempre e de todas as partes”*) uma melhor comunicação entre superiores e colaboradores (*“outro fator importante é uma melhor comunicação entre os superiores junto a equipe, pois esta sente que não é ouvida quando faz sugestões para melhoras do trabalho. São coisas simples, mas, que ajudariam muito o grupo a ter uma melhor qualidade de vida no trabalho”*) sentem falta de respeito nas relações,(*“Que o respeito impere com relação a todos”*)necessidade de feedback individual,(*“Faria a sugestão de diálogos mais sucintos, e de um para um, evitando a alteração no tom de voz, pois a motivação para exercer as funções, ou seja, mais reconhecimento, até mesmo com as palavras direcionadas”*)agir com ética em todos os momentos,(*“Primeiro acho que quando cometemos um erro o nosso superior deve chamar a nossa atenção com moderação, medindo o tom de voz e as palavras a serem ditas”*)tratamento ético de igualdade(*“Respeito, forma de falar, ética de alguns superiores com funcionário”*)sentimento de menos valia (*“Acredito que desvalorização, falta de reconhecimento, centralização, falta de uma política que vise a qualidade de vida, ações que vise a auto estima, participação e integração para que os colaboradores se sintam parte envolvida no progresso do trabalho... tudo isso, causa desmotivação e funcionário satisfeito produz mais. A gestão precisa compreender esse processo”*).

No aspecto da camaradagem a maioria (78,9%) coloca que sim, há camaradagem entre a equipe, empatando (10,5%) esta o não há camaradagem e outros com as seguintes justificativas: (*“Nem sempre”*) (*“Nota-se o profissionalismo, isto é, a boa convivência entre as pessoas”*)(*“Pois o setor tem avançado significativamente e isso se deve a boa relação dentro do mesmo”*)(*“Às*

vezes sim, às vezes não)(“Quando há interesses”)(“Da supervisão há sim”)(“Tem algumas pessoas que se senti no lugar do outro, mas outras não estão nem aí”)(“Sempre que preciso de alguém, estão dispostos a me ajudar”).

Quanto à satisfação salarial e de benefícios (89,4%), sentem-se satisfeitos fazem inclusive algumas citações: (“Não foi notado reclamações quanto a isso”)(“Acho que nosso plano de saúde é um grande benefício”) (“Principalmente com o plano de saúde”)(“Porque é esse salário para quem é assalariado, e o plano de saúde é muito bom”). Aqueles que não estão satisfeitos (10,5%), colocam que: (“Sou satisfeita com os benefícios, mas não com o salário”)(“Este é um trabalho ao qual se assume responsabilidades, é necessário compreender que retorno precisa se adequar de acordo com as especificidades inerentes ao trabalho e que haja reajuste anual.Não há benefícios – mas é necessário pensar nas questões de transporte, alimentação, seguro de vida e resolver a questão dos telefones- é preciso ter em mente que somos profissionais com títulos e que todo o tempo estamos fazendo reciclagens para permanecermos atualizados e oferecermos o melhor serviço”).

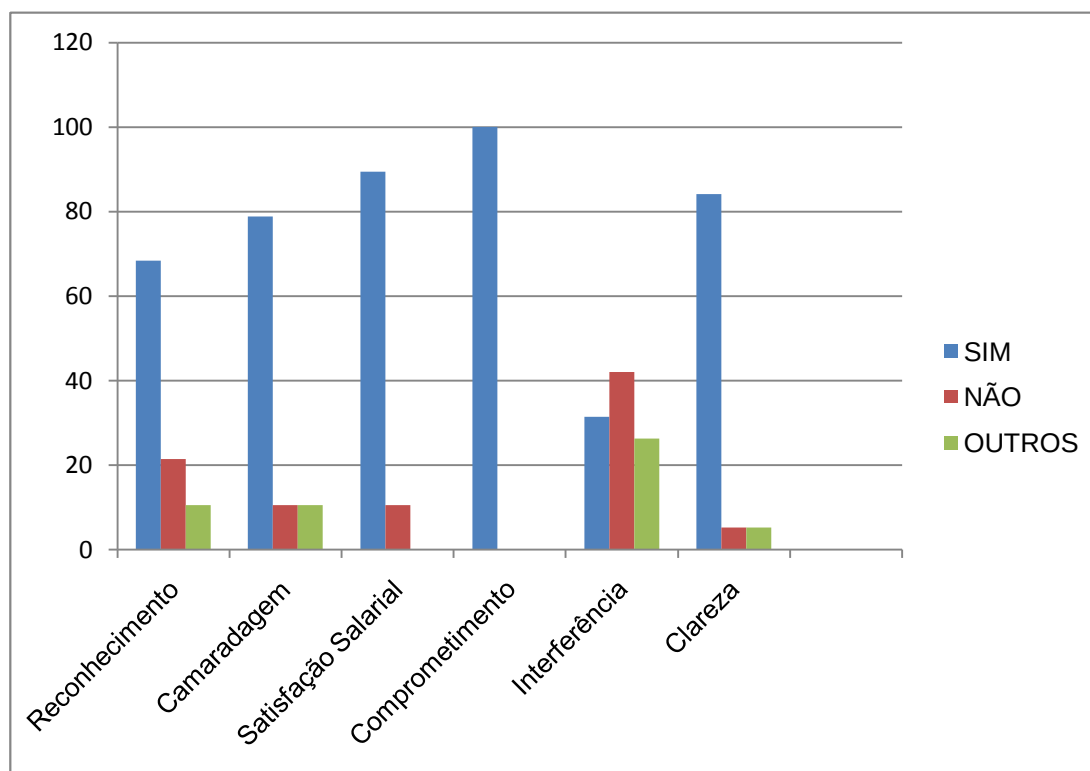
Os funcionários sentem-se (100%) comprometidos conforme expõe nas justificativas: (“Parcial, sim”),(“Pois cada funcionário compõe o todo que é a organização, por isso cada um é responsável pelo sucesso desta”),(“Na verdade é de todos nós”),(“Com certeza, porque eu visto a camisa da instituição para o seu crescimento”),(“Acho que é de responsabilidade de todo o grupo”),(“Sou parte, gosto de oferecer contribuições, mas é necessário ao menos ouvir e debater as idéias”).

Quanto à interferência do trabalho na vida pessoal a maioria (42,1%) coloca que não percebem essa interferência, e afirmam que: (“O trabalho que realizo não interfere na minha vida pessoal”), (“Porque agrega os horários com minha família”) seguido daqueles (31,5%) que disseram que sim, justificam que: (“Quando se envolve de verdade no trabalho, esse modifica a vida pessoal”),(“Às vezes interfere, pois chego em (sic) casa estressada”),(26,3%) optaram por outros sem especificar a opção.

No quesito clareza do resultado esperado pelo seu trabalho (84,2%) afirmam que sim conhece suas atribuições e expõem suas opiniões: (“Pois tenho conhecimento das minhas atribuições e competências no que se refere ao trabalho que realizo”),(“Porque vejo o desenvolvimento de cada um todos os

dias”),(*“Faço o máximo para alcançar o sucesso. Não sou 100% todos os dias”*). Empatando (5,2%) para não sabe o que se espera do seu trabalho e não houve especificação da opção outros.

Gráfico 4 – Aspectos Psicológico



Fonte: pesquisa de dados (2013).

7 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Esta pesquisa teve como principal motivação a busca por dados que viessem a explicar o porquê do absenteísmo dentro da associação estudada; bem como identificar que práticas e políticas de RH sugeridas pela equipe pode ter influências direta e indireta sobre aqueles fatores com o intuito de saná-los.

Identificou-se que o absenteísmo que vem ocorrendo com maior frequência é o involuntário e que com isso os funcionários estão demonstrando sua insatisfação com as políticas legais da empresa que passou a tratá-los com igualdade na cobrança do cumprimento às regras; segundo, com as condições de trabalho há o incomodo com o barulho, a falta de colaboração dos colegas e a sobrecarga quando estes se ausentam; com a forma como são tratados pelos seus superiores há muita cobrança e pouco elogio; ou como estão sendo

atingidos pelo clima organizacional que não os favorece porque não se sentem ouvidos; onde os resultados de seus trabalhos não estão sendo reconhecidos, percebe-se um sentimento de supervalorização a uma classe em detrimento da outra que não estão se sentindo devidamente valorizados.

Nota-se que existe a satisfação com salário e benefícios e que os colaboradores demonstram comprometimento com a organização tendo conhecimento de suas atribuições, o que reforça a idéia da quebra do contrato psicológico, gerando uma perda de motivação, pois o colaborador compara as obrigações que considera ter para com a organização, com as obrigações que considera que a organização tem para consigo, ajustando o seu comportamento com base nessa avaliação.

A partir de setembro de 2012 houve uma diminuição no absenteísmo, que pode ter sido ocasionada em função de algumas ações administrativas que foram tomadas com esse intuito, sendo elas:

- Reunião com os funcionários, para esclarecimento, através da apresentação de slides acerca dos normativos da empresa e regras de conduta frente às ausências ao serviço.
- Palestra sobre ética profissional, para entre outras coisas, inibir as ausências ao trabalho, justificadas ou não.
- Tomada de medidas de ordem legal de acordo com os limites previstos no art. 58 CLT parágrafo 1º diminuindo a tolerância de 15 para 5 minutos.
- Desenvolvimento de uma política de disciplina progressiva para as ausências. Os colaboradores passaram a conhecer de antemão a consequência a que iriam se submeter pelo não-comparecimento ao trabalho. Essas medidas começaram com descontos salariais dos atrasos não justificados, diante da continuidade do absenteísmo pelo mesmo funcionário, advertência verbal, seguida pela escrita.

Ao analisar os dados obtidos nota-se que houve quebra do contrato psicológico, especialmente com os colaboradores que vivenciaram o período de prestação de serviços, fica claro que havia acordos transacionais e relacionais a exemplo do que coloca este colaborador (...*“Que o nosso trabalho seja levado a sério, pois o que faço é por amor e também pelo meu salário”*) noutro aspecto a incerteza das regras (...*“ Há muitas reuniões que não surtem na transformação de*

resultados, pois há muita mudança de opinião e planos. Isso confunde, porque o que é definido hoje, amanhã já estará modificado. O processo de comunicação também é confuso e lento por causa da centralização. Resistência a debater e aceitar idéias, não há incentivo a integração e política de qualidade de vida no trabalho”). Havendo com isso a necessidade urgente de uma renegociação deste contrato, algo que pode ser feito num momento de avaliação e feedback.

As políticas de Recursos Humanos (RH), segundo Chiavenato (1995), podem estar contribuindo para a redução dos índices de absenteísmo e para produtividade do profissional, melhorando a qualidade de vida no trabalho do colaborador.

Diante do exposto segue sugestões de melhorias para o local de trabalho:

- Proposta de Programa de Qualidade de vida no trabalho, realizado através de palestras para fundamentação teórica com profissionais especializados em assuntos de interesse do grupo.
- Momentos de ginástica laboral (relaxamento, danças circulares), conduzida pelas oficinas de Dança e Vivencia Corporal além de rodízio de oficinas na condução de atividade recreativa a cada encontro de Planejamento.
- Criar desafios para os profissionais - como melhorar a qualidade com que exerce suas funções, propor novos projetos e novas tarefas
- Verificar com a sede a possibilidade de custear curso para o profissional do ano.
- Ações lúdicas; dia do funcionário; sorteio, premiação de, por exemplo: um jantar, ingresso para cinema, uma massagem, produtos de beleza; ações esportivas.
- O desenvolvimento de um grupo de movimento conduzido por psicóloga voluntária, com frequência mensal, para alívio das tensões ,alongamentos,exercícios de relaxamento e desabafo emocional dos estresses do trabalho.
- Projeto de melhorias na comunicação interna: criação de circulares, email corporativo para todos os funcionários, mural para divulgação interna, com intuito de socializar informações que venham a somar no âmbito institucional e na convivência diária, incentivando parcerias entre os projetos da instituição visando o bem estar também dos funcionários.

Por fim, salienta-se com esta pesquisa, a necessidade de uma alteração organizacional quanto ao tratamento dispensado pelos superiores aos funcionários, envolvendo valorização, comunicação interna, cooperação entre indivíduos, tratamento de igualdade e novo contrato psicológico para restabelecer regras.

REFERENCIAS

AGUIAR, Gizele de Almeida Souza. OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. **Revista de Ciência Gerencial**, v.13, n. 18, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier,2004.

DALLI'INHA, Graziella Rejane. **A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade**: um estudo de caso. 2006.30 f. Dissertação.

DSM-IV tr **Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais** 4º Ed. texto revisado. Editora Artes Médicas Sul, tradução de Dayse Batista.2000

FRANÇA, Ana Cristina Limonge. **Práticas de Recursos Humanos PRH**: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. 1.ed. 3.reimp.São Paulo: Atlas,2009.

HILGEMANN,Cláudia Helena. **Índice de Dor/Desconforto em Aplicadoras de Adesivo em uma Empresa de Calçadista do Vale do Alto Taquiri e sua relação com o Absenteísmo**. 2009 TCC

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos**: Princípios e Tendências. São Paulo:Saraiva, 2005.

LEIRIA, Andreia C.; PALMA, Patricia J.; CUNHA, Miguel Pina e. **Comportamento Organizacional e Gestão**. Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa 2006. v. 12.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise interpretação de dados.4. ed.São Paulo:Atlas,1999.

MILKOCH, George T.; BOURDEAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. Tradução Reynaldo C. Marcondes. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAIS, Anamaria; MONT'ALVÃO, Cláudia. **Ergonomia: Conceitos e aplicações**. Rio de Janeiro: 2AB, 2000.

NAVARRO, Leila. Automotivação é o caminho. **Revista Gambare**, São Paulo, 2008.

ORLICKAS, Elizenda. **Consultoria interna de recursos humanos**. São Paulo: Makron, 2002.

PFANNER, Pietro; MARCHESCHI, Mara. **Retardo Mental**: Uma deficiência a ser compreendida e tratada. Tradução de Antônio Efro Feltrin. 1.ed. São Paulo: Paulinas, 2008. (coleção psicologia & sociedade).

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Rio Grande do Sul: Feevale, 2009.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2006

SÁNCHEZ, Pilar A. A Educação Inclusiva: Um meio de construir escolar para todos no século XXI - Inclusão. **Revista da Educação**. Brasília: Secretaria de Educação Especial, v.1,n.1, out.2005. Edição Especial.

VIANA, Ilca O. de **A. Metodologia do Trabalho Científico**: Um enfoque didático da produção científica. São Paulo: EPU, 2001.

WERNECK, Cláudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro: WVA. 1997.

ANEXOS

APAPDI NÚCLEO REGIONAL RN

CENTRO DE CONVIVÊNCIA

Prezados (as) colaboradores (as) solicito sua contribuição no levantamento de dados para pesquisa sobre Absenteísmo do Trabalho, a mesma tem como objetivo ajudar a reunir informações sobre nosso pessoal, como estão se sentindo sobre o trabalho e identificar fatores que estão contribuindo para a ocorrência do absenteísmo na associação. Através das opiniões da equipe, procuramos obter parâmetros para priorizar ações e descobrir que tipo de estímulo pode ser oferecido pela associação, no sentido de contribuir para a exclusão desse processo.

A realização da pesquisa visa à elaboração de meu Trabalho de Conclusão de Curso e foi autorizado pela Sede e pela Coordenação do Projeto Centro de Convivência.

Carmem Leila I. Melo
Supervisora Administrativa

Conto com a colaboração de todos e desde já agradeço a participação.

Como preencher o questionário:

1º) Leia cuidadosamente, responda francamente, mas não demore muito em um item.

2º) Todas as questões devem ser assinaladas.

3º) Não pule item, mesmo que ache difícil responder, assinale apenas a alternativa que se adapte melhor à opinião.

I-Informações sócio econômico:

1-Estado civil:

() Casado () Solteiro () Divorciado () Viúvo () Outros _____

2 -Tem filhos :

() Sim _____ Quantos () Não

3 - Mora com quem

() Pais () Esposa e filhos () Filhos () Familiares () Outros _____

4 -Grau de escolaridade:

() Superior () Nível Médio () Fundamental () Outros _____

II -Características das condições de trabalho:

1-Qual sua Carga Horária, diária?

8h () 6h () 4h ()

2-Seu trabalho é repetitivo?

☐ Não ☐ Sim ☐ As vezes ☐ Faz rodízio.

3- Seu ambiente de trabalho é:

☐ Limpo ☐ Boa luminosidade ☐ Barulhento ☐ Mal iluminado ☐ Sujo
☐ Seguro ☐ Muito quente ☐ Acolhedor ☐ Confortável ☐ Outro_____

4 – Sente falta de utilizar algum equipamento de proteção:

☐ Sim ☐ Não Quais _____

5- A seu ver algo deveria ser alterado no seu setor para melhorar sua atividade?

☐ Não ☐ Sim O que?_____

6- No ambiente de trabalho o que mais lhe incomoda?

☐ Barulho ☐ Variáveis estressoras ☐ Insatisfação
☐ Fazer o asseio de usuários ☐ Dar o alimento ☐ Ausência dos colegas
☐ Falta de colaboração ☐ Outros o que?_____

7-Como se sente quando comete um erro?

☐ Chateado ☐ Desmotivado ☐ Indiferente ☐ Tranquilo

8-Como seu chefe reage diante do seu erro?

☐ Compreensivo ☐ Solidário ☐ Neutro ☐ Omissivo ☐ Opressivo

9- Sua relação com seus superiores é :

☐ Ótima ☐ Boa ☐ Razoável ☐ Ruim

10- Você exerce alguma atividade extra além do seu trabalho?

☐ Não ☐ Sim. Qual?_____

11-O trabalho afeta o seu desempenho? Enumere em ordem crescente.

☐ Mental
☐ Físico
☐ Relacionamento com os filhos
☐ Relacionamento com a companheira
☐ Não afeta
☐ outros

III. Características do estado de saúde do trabalhador

Se já se afastou da empresa por motivo de doença, acidente de trabalho ou outros, responda:

1-O que fez para chegar a essa situação?_____

2- Qual foi a conduta da empresa em relação a sua ausência no local de trabalho?

- ☐ Compreensão
- ☐ Amparo legal
- ☐ Indiferença
- ☐ Ameaça de desemprego ou similar
- ☐ Outros

3 - Ao retornar ao trabalho voltou a realizar a mesma atividade

- ☐ Como antes
- ☐ Gradativamente
- ☐ Foi para outra função
- ☐ Outros _____

4- Como você caracteriza seu estado de saúde atual?

- ☐ Bom ☐ Regular ☐ Ruim ☐ Outros? _____

5- Está em tratamento de alguma doença que justifique ausências ao trabalho

- ☐ Não ☐ Sim Qual _____

6- Há pessoas da família em tratamento de doenças crônicas/agudas

- ☐ Não ☐ Sim Quem _____

IV. Caracterização de faltas ao trabalho

1-Você já faltou ao trabalho? ☐ Não ☐ Sim

2-Qual motivo(Marque no máximo 03 alternativas)

- ☐ Doença
- ☐ Doença profissional
- ☐ Acidente de trabalho
- ☐ Acidente
- ☐ Tempo (chuva)
- ☐ Problemas financeiros
- ☐ Problemas familiares
- ☐ Problemas particulares
- ☐ Transporte
- ☐ Casamento
- ☐ Nascimento
- ☐ Funeral
- ☐ Viagem
- ☐ Insatisfação com o trabalho
- ☐ Indisposição para o trabalho
- ☐ Outros.Justifique _____

3-Apresentou justificativa da falta?

() Não () Sim. Qual? _____

4- Você acredita que as atividades de (política salarial, banco de horas, treinamento, reuniões, desmotivação, stress, desvalorização entre outras) influenciam para sua falta ao trabalho?

() Não () Sim. Justifique _____

V.Aspectos psicológicos

Sente-se reconhecido pelo trabalho realizado?

() Sim () Não Justifique _____

Há clima de camaradagem entre as pessoas?

() Sim () Não Justifique _____

Satisfação com salários e benefícios?

() Sim () Não Justifique _____

É de sua responsabilidade contribuir para o sucesso da organização?

() Sim () Não Justifique _____

Ausência de interferência na vida pessoal?

() Sim () Não Justifique _____

Tem clareza do resultado esperado pelo seu trabalho?

() Sim () Não justifique _____

Sugestões para o desenvolvimento de um projeto em Qualidade de Vida no Trabalho.

ABSENTEISMO

JUSTIFICATIVAS	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO
ACOMP. FILHO(a)			5:33h	13:30h	4:00h		4:00h
ATESTADO MÉDICO	52:00h	15:00h	90:00h	16:00h	28:00h	48:00h	16:00h
ATRASOS	12:41h	3:22h	6:17h	4:09h	6:39h	3:08h	4:11h
COMP.MÉD/DENTISTA	11:01h	14:17h	17:30h	06:58	1:56h	8:49h	3:33h
DECLAR. ESCOLAR	4:00h	5:58h	0:55h	9:18h	0:20h	4:00h	
FALTAS			8:00h	8:00h			24:00h
LICENÇA MÉDICA	240:00:00	96:00h	184:00h	15:24h			
SAÍDA ANTECIPADA	2:00h	0:34h		1:26h	2:47h	0:34h	
RECESSO		560:00h					
ASSUNTOS PESSOAIS					6:41h		
TOTAL	321:42h	695:11h	312:15h	74:45h	50:23h	64:31h	51:44h

27:03h
265:00h
40:17h
40:04h
24:31h
40:00h
535:24h
6:41h
560:00h
6:41h

ACOMPANHAMENTO ABSENTEÍSMO JULHO 2012 (RECESSO DE 1 À 15/07/12 - 12 DIAS ÚTEIS)									
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASOS	COMP. MÉD/DEN	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	LICENÇAS	RECESSO	SAÍDA ANTECIPADA
F1									
F2		8:00h	0:30h	5:30h					
F3			0:23h						
F4			0:20h					40h	
F5			0:44h					40h	
F6							48h		
F7			0:26h	3:30h					
F8								40h	
F9			0:34h					40h	
F10								40h	
F11		7:00h		5:17h					
F12								40h	0:34h
F13									
F14								40h	
F15									
F16								40h	
F17								40h	
F18			0:25h		4:00h			40h	
F19					1:58h			40h	
F20								40h	
F21								40h	
F22							48h		
F23								40h	
TOTAL		15:00h	3:22h	14:17h	5:58h		96h	560h	0:34h

4:00h	Instrutores e Auxiliares CCC	88:00x18	1584:00:00
6:00h	Assistente Social e Estagiária	132:00 x 2	264:00:00
8:00h	Administrativo e ASG	176:00x2	352:00:00
			192:00:00
			544:00:00

2392:00h
Horas à trabalhar

695:11:00
Absentismo

29,05%

ACOMPANHAMENTO ABSENTEÍSMO AGOSTO 2012 (23 DIAS ÚTEIS)								
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASSO TRANSITO	COMP. MÉD/DEN	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	LICENÇAS	SAÍDA ANTECIPADA
F1			0:26h					
F2		16:00h		2:30h				
F3			0:26h					
F4	1:26h		0:22h	2:00h				
F5		12:00h	0:38h					
F6							92:00h	
F7		8:00h						
F8			0:20h					
F9			0:35h					
F10		4:00h	0:59h					
F11			0:18h	10:00h				
F12		12:00h						
F13		6:00h	0:49h	3:00h				
F14		8:00h	0:36h					
F15		4:00h						
F16						4:00h		
F17		4:00h						
F18		12:00h	0:19h			4:00h		
F19					0:55h			
F20	4:07h	4:00h	0:29h					
F21								
F22							92:00h	
F23								
TOTAL	5:33h	90:00h	6:17h	17:30h	0:55h	8:00h	184:00h	

4:00h	Instrutores e Auxiliares CCC	92:00 x 18	1656:00:00	2500:00h	Horas à trabalhar
6:00h	Assistente Social e Estagiária	138:00 x 2	276:00:00	312:15:00	Absenteísmo
8:00h	Administrativo e ASG	184:00 368:00h	200:00h 568:00h	12,50%	

ACOMPANHAMENTO ABSENTEÍSMO SETEMBRO 2012 (19 DIAS ÚTEIS)								
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASSO TRANSITO	COMP. MÉD/DEN	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	LICENÇAS	SAÍDA ANTECIPADA
F1								
F2	1:30h							
F3								
F4			0:35h	3:35h				
F5	4:00h	8:00h	0:21h					
F6			0:18h				12:00h	1:06h
F7				3:23h				
F8			0:40h					
F9			0:49h					
F10			0:21h					
F11			0:37h					
F12								
F13								
F14						4:00h		
F15								
F16								
F17								
F18								
F19					1:18h			0:20h
F20	8:00h		0:28h					
F21					8:00h			
F22		8:00h				4:00h	3:24h	
F23								
TOTAL	13:30h	16:00h	4:09h	6:58h	9:18h	8:00h	15:24h	1:26h

4:00h	Instrutores e Auxiliares CCC	76:00 x 18	1368:00h
6:00h	Assistente Social e Estagiária	114:00 x 2	228:00h
8:00h	Administrativo e ASG	152:00x2 304:00h 172:00h	476:00h

2072:00h
Horas à trabalhar

74:45h
Absentismo

3,59%

ACOMPANHAMENTO ABSENTEÍSMO OUTUBRO 2012 (21 DIAS ÚTEIS)									
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASO TRANSITO	COMP. MÉD/ DENT	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	LICENÇAS	SAÍDA ANTECIPADA	ASSUNTOS PESSOAIS
F1	4:00	4:00	0:16						
F2									
F3			1:38	1:36					
F4									
F5			0:16						
F6								0:28	
F7		12:00							
F8									
F9				0:20					
F10			0:42						1:19
F11			0:16						
F12									
F13					0:20				
F14			0:41						
F15									
F16									1:19
F17								0:19	
F18		8:00	0:34						
F19		4:00						2:00	2:44
F20			2:16						
F21									1:19
F22									
F23									
TOTAL	4:00h	28:00h	6:39h	1:56h	0:20h			2:47h	6:41h

4:00h	Instrutores e Auxiliares CCC	84:00 x 18	1512:00:00	2284:00:00	Horas à trabalhar
6:00h	Assistente Social e Estagiári	126:00 x 2	252:00h	50:23h	Absenteísmo ?
8:00h	Administrativo e ASG	168:00x2 336:00f 184:00f	520:00h	2,19%	

ACOMPANHAMENTO ABSENTEISMO NOVEMBRO 2012 (20 DIAS ÚTEIS)									
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASOS	COMP. MÉD/DEN	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	LICENÇAS	SAÍDA ANTECIPADA	ASSUNTOS PESSOAIS
F2									
F3			0:45h						
F4				1:20h					
F5			0:11h						
F6									
F7		8:00h							
F8									
F9			0:15h	1:22h					
F10		4:00h	0:18h						
F11			0:05h	2:07h					
F12		12:00h						0:34h	
F13									
F14		8:00h							
F15		4:00h							
F16									
F17									
F18			0:27h		4:00h				
F19									
F20			0:58h	4:00h					
F21									
F22		12:00h	0:09h						
F23									
TOTAL		48:00h	3:08h	8:49h	4:00h			0:34h	

4:00h	Instrutores e Auxiliares CCC	80:00 x 17	1360:00:00	2100:00:00	Horas à trabalhar
6:00h	Assistente Social e Estagiária	120:00 x 2	240:00:00	64:31h	Absenteísmo
8:00h	Administrativo e ASG	160:00	320:00:00	180:00:00	3,06%

ACOMPANHAMENTO ABSENTEÍSMO DEZEMBRO 2012 (20 DIAS ÚTEIS)								
FUNC.	ACOMP. FILHO	ATESTADO MÉDICO	ATRASO	COMP. MÉD/ DENT	DECLAR. ESCOLAR	FALTA	SAÍDA ANTECIPADA	ASSUNTOS PESSOAIS
F2								
F3				0:50h				
F4	4:00h		00:49h					
F5			00:51h					
F6			00:11h			4:00h		
F7								
F8			00:25h					
F9			00:13h	1:28h				
F10		4:00h						
F11				1:15h				
F12			0:01h					
F13								
F14		8:00h	0:34h					
F15								
F16			0:17h					
F17								
F18								
F19			0:30h			16:00h		
F20		4:00h	0:18h			4:00h		
F21			0:02h					
F22								
F23								
TOTAL	4:00h	16:00h	4:11h	3:33h		24:00h		

4:00h

Instrutores e Auxiliares CCC

6:00h

Assistente Social e Estagiária

8:00h

Administrativo e ASG

80:00 x 17

1360:00:00

120:00 x 2

240:00:00

160:00

320:00:00

180:00:00

500:00:00

2100:00:00

Horas à trabalhar

51:44h

Absenteísmo

2,44%