



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE

MARCELLO GENTIL DE ARAUJO FILHO

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NO HOSPITAL "ALFA" LOCALIZADO NA
CIDADE DO NATAL/RN

Natal-RN

2009

MARCELLO GENTIL DE ARAUJO FILHO

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NO HOSPITAL “ALFA” LOCALIZADO NA
CIDADE DO NATAL/RN

Monografia apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Carlos Antonio de Lima Moreira,
M. Sc.

Natal-RN

2009

Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Araújo Filho, Marcello Gentil de

Empregabilidade: um estudo no Hospital “Alfa” localizado na cidade do Natal/RN / Marcello Gentil de Araújo Filho. – Natal: FARN, 2009.
45f.

Orientador: Carlos Antônio de Lima Moreira (Msc.)

Monografia (Bacharel em Administração) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade – Monografia. 2. Novas Tecnologias – Monografia. 3. Benchmarking – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.5



LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO NO HOSPITAL “ALFA” LOCALIZADO NA
CIDADE DO NATAL/RN

MARCELLO GENTIL DE ARAUJO FILHO

Projeto de Monografia apresentado ao Curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte aprovado em ____ de ____ de ____, pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros.

Carlos Antônio de Lima Moreira M. Sc.
Orientador

Jannes F. Valente M. Sc.
Membro Examinador

José Padilha C. Neto M. Sc.
Membro Examinador

Dedico esta monografia à minha mãe, por todo o apoio durante esses 4 anos de curso.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus.

Agradeço o apoio da minha família que foi fundamental, e ao meu pai e avós (*IN MEMORIAN*).

Agradeço a todos os funcionários e professores da FARN, principalmente ao meu orientador Carlos Antonio, e ao professor Marcílio pela ajuda na parte metodológica.

Agradeço aos meus amigos do Hospital “Alfa” Henrique e Ismael.

E por último agradeço a todos os meus amigos que me ajudaram a superar esse ano muito difícil.

RESUMO

Hoje em dia, com as novas tendências no mundo do trabalho, tendências como à globalização; *downsizing*; entre outras, ingressar no mercado de trabalho vêm se tornando cada vez mais difícil. Com o mundo inserido na era da tecnologia de informação, torna-se importante uma melhor preparação para esse admirável mundo novo. As empresas que não se firmarem nesse novo paradigma estarão fadadas à estagnação ou pior a falência. Para melhorar, a empresa necessita estar ciente que o novo empregado tem que possuir algumas características como proatividade, conhecimento das novas tecnologias, entre outras. Para isso as empresas têm que escolher aqueles profissionais que possuem empregabilidade e que estão nesse novo contexto. Com isso, ter empregabilidade se faz muito necessário, pois ela permite ao profissional se manter no mercado de trabalho, entrar nele ou trocar de empresa. Com empregabilidade, o trabalhador apresenta múltiplas habilidades e sabe executar várias funções. O objetivo do presente estudo consiste em analisar se os funcionários do Hospital “Alfa” possuem empregabilidade para atender às exigências do mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVES: empregabilidade, mercado de trabalho, novas tecnologias.

ABSTRACT

Today, with the new technologies of the market of job, tendencies like globalization ; downsizing; among others, to get in the market of job it's becoming to harder and harder. With the world in the age of information, it's important a better preparation to this new admirable new world. The companies that aren't in this new paradigm have serious changes to stagnate or worst go to a bankrupt. To improve, the company needs to be ware that the new employee have some characteristics like knowledge about new technologies, among others. The companies have to choose the employees that have employability and that are in this new context. To have employability it's much necessary, because allow the professional to keep in the market job. With employability, the employee show several skills and do lots of functions. The objective of the present study it's to analyze if the employees of the "Alpha" Hospital have employability to attend the demands of the market of job.

KEY WORDS: employability, market of job, new technologies.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	09
1.1	CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	09
1.2	CARACTERIZAÇÃO DO “HOSPITAL ALFA” E SEU AMBIENTE	09
1.3	OBJETIVOS	11
1.3.1	Geral	11
1.3.2	Específico	11
1.4	JUSTIFICATIVA	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	EMPREGABILIDADE: ORIGEM DO TERMO	13
2.1.1	TECNOLOGIAS INFORMACIONAIS	13
2.1.2	TECNOLOGIAS ADMINISTRATIVAS QUE VÊM SENDO UTILIZADAS NAS EMPRESAS	14
2.1.2.1	TERCEIRIZAÇÃO	14
2.1.2.2	<i>BENCHMARKING</i>	15
2.1.2.3	REENGENHARIA	16
2.1.3	O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR	16
2.2	EMPREGABILIDADE: ORIGEM DO TERMO	17
2.3	CONCEITUANDO EMPREGABILIDADE	17
2.4	OS PILARES DA EMPREGABILIDADE	18
2.5	COMO OBTER EMPREGABILIDADE	19
3	METODOLOGIA	20
3.1	TIPOLOGIA DE PESQUISA	20
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	21
3.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	22
3.4	DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	23
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS	24
4.1	PERFIL DO ENTREVISTADO	24
4.2	DADOS AVALIATIVOS	24
5	CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES	39
5.1	PERFIL DO ENTREVISTADO	39
5.2	DADOS AVALIATIVOS	39

REFERÊNCIAS

41

APÊNDICES

43

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Sabe-se que a tecnologia é responsável pela criação de novos postos de trabalho. Por outro lado, também se tem conhecimento que esse fenômeno muito contribui para a eliminação de um número significativo de empregos.

A automatização pode implicar em uma quantidade expressiva de desempregados em um setor. Por sua vez, uma reengenharia pode suceder uma redução de até 75% dos funcionários de uma empresa. Isso faz com que ocorra uma migração de postos de trabalho para o setor de serviços. Por outro lado, os novos postos de trabalho que surgem vêm requerendo uma maior qualificação por parte dos trabalhadores. Nesse contexto, o tema empregabilidade adquire uma grande importância.

Em meio a todas essas mudanças, a ideia de ter empregabilidade se faz mais atrativa do que conseguir um emprego propriamente. Possuir empregabilidade significa que o indivíduo detém capacitação profissional, uma formação mais geral, conhecimentos amplos, múltiplas habilidades e experiência, podendo desempenhar diversas funções em diferentes empresas nos mais variados ramos de atividades.

O “Hospital Alfa” é uma instituição particular cujos funcionários devem estar cientes da importância da empregabilidade no atual contexto do mundo do trabalho.

Com base no que foi exposto, segue o seguinte problema de pesquisa:

Até que ponto os funcionários do Hospital “Alfa” possuem empregabilidade para atender às exigências do mercado de trabalho?

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO HOSPITAL “ALFA” E SEU AMBIENTE

O Hospital “Alfa” foi criado no dia 12 de dezembro de 1969 por cinco pediatras e começou como uma clínica.

Em 1971, a clínica transferiu-se para outro local de Natal, onde se localiza até hoje. A partir desse momento, inicia-se um atendimento de pronto-socorro e internamento pediátrico, com seis leitos.

No ano de 1980, após a aquisição de um terreno vizinho, iniciou-se a construção do hospital, que foi concluído em 1982.

A princípio, o hospital atendia exclusivamente à pediatria. Posteriormente, outros serviços médicos foram acrescentados. Surgiram então, a maternidade, o pronto-socorro cardiológico, a Unidade de Terapia Intensiva -UTI- para adultos, o pronto-socorro de clínica médica, a UTI neo-Natal e uma UTI pediátrica, tornando-o um hospital geral.

Hoje, o hospital disponibiliza diversas especialidades, tais como clínica médica, ginecologia, pediatria, cardiologia e ortopedia. Possui dez salas de cirurgia de pequeno e grande porte, com exceção de cirurgias cardíacas, ainda há cento e onze leitos entre apartamentos e enfermaria, laboratório de análises clínica e análise patológica, raio-x, ultrassonografia e tomografia computadorizada.

A entidade tem uma grande variedade de serviços e investimentos em equipamentos médicos de última geração, mas a estrutura física de suas instalações não se apresenta totalmente em boas condições. O prédio inicial foi sofrendo várias mudanças e reformas ao longo do tempo para se adaptar às legislações dos estabelecimentos de saúde e exigências dos consumidores, o que gera certo aspecto de descuido.

Apesar de ser um dos maiores hospitais, com mais tradição no mercado hospitalar, chegando a ser mencionado como uma das marcas mais lembradas em pesquisas de marcas e qualidade em serviços hospitalares mostra-se defasado em relação à utilização de sistemas de informação. Com a implementação de um sistema adequado poderia promover maior agilidade nos processos, desde o atendimento ao público até as tomadas de decisões gerenciais. Como forma de compensar essa defasagem tecnológica, a entidade procura se diferenciar por meio de um atendimento mais personalizado.

Mesmo sendo um hospital de grande porte no segmento, a gestão ainda é do tipo familiar. Com o crescimento da entidade hospitalar, contratou-se um administrador. Além de ser da família do diretor-presidente, as tomadas de decisões importantes ainda são centralizadas na figura do diretor.

O hospital não possui um setor de recursos humanos e não há um processo formal de seleção para o preenchimento de vagas, que geralmente se dão por indicações. Inexiste um plano de carreira e os cargos mais elevados, principalmente do setor administrativo, são geralmente confiados a familiares dos sócios. Ademais, o hospital não tem uma missão definida.

A ascensão de cargos é algo raro na empresa. O que eventualmente ocorre é um remanejamento de setores. O único benefício que o hospital oferece é um desconto no plano de saúde oficial da empresa. Também não há incentivos financeiros para aprimoramentos ou realização de cursos, por exemplo. O que pode ocorrer, mas não oficialmente, é a dispensa por algum tempo para a realização dos mesmos.

Atualmente, o hospital mantém no seu quadro de funcionários 450 pessoas e atende a mais de 340 pacientes por dia.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

Analisar se os funcionários do Hospital “Alfa” possuem empregabilidade para atender às exigências do mercado de trabalho.

1.3.2 Específico

- a) Identificar o perfil dos funcionários;
- b) Identificar a frequência com que os funcionários reciclam seus conhecimentos;
- c) Conhecer os tipos de eventos que os funcionários mais participam; e
- d) Conhecer os meios de comunicação mais utilizados pelos funcionários para se manterem bem informados.

1.4 JUSTIFICATIVA

Justifica-se a presente proposta de estudo, do ponto de vista teórico, pela oportunidade de obtenção de conhecimentos mais aprofundados acerca do tema empregabilidade. Além disso, vislumbra-se a possibilidade do trabalho vir a ser fonte de pesquisa para outros estudos na área.

Do ponto de vista prático, esta proposta de pesquisa se justifica pela oportunidade de poder oferecer à direção do Hospital “Alfa” um rigoroso estudo acerca da empregabilidade de seus funcionários. Dessa forma, espera-se que a diretoria da entidade hospitalar possa tomar decisões visando proporcionar aos seus funcionários desenvolvimento contínuo e permanente. Como consequência, serviços melhores deverão ser oferecidos à sociedade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MUDANÇAS ATUAIS NO MUNDO DO TRABALHO

Atualmente, ingressar e permanecer no mercado de trabalho tem se tornado algo cada vez mais difícil. Existem especialistas em assuntos do mundo do trabalho se questionando quanto ao fato do desemprego ter cura, visto que é um fenômeno mundial.

Segundo Pastore (1998, p. 4):

“A solução do problema do desemprego e do subemprego constitui um dos maiores desafios da humanidade. Trata-se de um problema de causas múltiplas e inter-relacionadas. De nada adianta atacar uma sem atacar as outras”.

Além da questão do desemprego em si, nota-se a migração do emprego para outras áreas, tais como a de tecnologia, terceiro setor, entre outras.

A nova face do mercado vem exigindo muito mais preparação do que antigamente, visto que hoje se vive em uma aldeia global. Com a concorrência ultrapassando fronteiras, faz-se necessário que o profissional de qualquer área se mantenha sempre atualizado.

2.1.1 TECNOLOGIAS INFORMACIONAIS

Uma revolução se faz presente nos dias de hoje. Mas diferentemente de revoluções anteriores, esta envolve máquinas e *softwares* tão avançados que fazem milhões de pessoas perderem empregos.

Segundo Rifkin (1995):

“A era da informação chegou. Nos próximos anos, novas e mais sofisticadas tecnologias de *software* aproximarão cada vez mais a civilização de um mundo praticamente sem trabalhadores. Nos setores da agricultura, manufatura e serviços, as máquinas estão substituindo o trabalho humano e prometem uma economia de produção quase totalmente automatizada, já nas primeiras décadas do século XXI.”

Cada vez que os computadores se aperfeiçoam mais, um número maior de pessoas perde seus postos de trabalho. Com esse novo paradigma, os profissionais devem se precaver com a obtenção de empregabilidade.

2.1.2 TECNOLOGIAS ADMINISTRATIVAS QUE VÊM SENDO UTILIZADAS NAS EMPRESAS

Atualmente, observa-se a utilização, por parte das empresas, das seguintes tecnologias: *benchmarking*, terceirização e reengenharia. Com essas novas tecnologias administrativas o nível de emprego diminui. A seguir, apresenta-se cada uma das tecnologias, em particular.

2.1.2.1 TERCEIRIZAÇÃO

De acordo com Figueiredo; Fleury e Wanke (2003, p. 320), “Os resultados da decisão de terceirização podem ser avaliados com base em três aspectos: custos, qualidade de serviço e tecnologia de informação”.

Caso uma empresa faça opção por investir na técnica de terceirização, isso significa que ela pretende se focar no que é capaz de fazer melhor. Terceirizar pode ser bom para diminuir custos e maximizar resultados.

Para sobreviver nesse mercado em crise, é preciso sempre inovar e a terceirização pode vir para preencher essa lacuna.

Alguns fatores obstaculizam o processo de terceirização são: a resistência natural às mudanças; a cultura e os valores das organizações; o custo da mudança; a dificuldade de conscientização da alta administração; a capacidade da empresa em enfrentar a mudança; e a falta de planejamento e da visão estratégica da direção, dentre outros (GIOSA, 1993).

Para uma empresa contratar o serviço de outra, podem ser utilizados alguns tipos de processos como, por exemplo: processos ligados à atividade fim da empresa, não ligados à atividade fim, atividades de suporte à empresa, entre outras.

2.1.2.2 *BENCHMARKING*

Segundo Sun Tzu (2007, p. 45), “Aquele que conhece o inimigo e a si mesmo, ainda que enfrente cem batalhas, jamais correrá perigo”.

Há mais de 2.500 anos o *benchmarking* era utilizado no campo de batalha, quando um exército procurava informações sobre o outro exército. Hoje em dia, essa prática está presente no cotidiano de muitas empresas.

Para Marshall Júnior (2006, p.143) “Aplicando-se esse método, observa-se a experiência de líderes de mercado e de indústria bem-sucedida, com o fim de extrair dela algum aprendizado que venha a melhorar os padrões de desempenho.”

O *benchmarking* pode ser classificado em três categorias: interno, competitivo e genérico. O *benchmarking* interno ocorre dentro da própria organização. Por sua vez, o *benchmarking* competitivo acontece entre empresas atuantes do mesmo setor. Por último, o *benchmarking* genérico se faz presente quando as empresas estão em ramos diferentes.

Uma empresa que usa o *benchmarking* ela procura em outras empresas práticas para melhorar seu próprio funcionamento. Para isso, não precisa de espionagem industrial, algo que o *benchmarking* não prega, e sim utilizar algo similar ao cliente misterioso.

Importa registrar que, existe um código de conduta para reger o processo de *benchmarking* que começou a ser difundido com a empresa Xerox.

2.1.2.3 REENGENHARIA

O termo “reengenharia” foi pela primeira vez divulgado por Michael Hammer e James Champy em seu livro: *Reengineering the Corporation*.

Para Robbins (2002, p.14) a reengenharia afirma que, “para a maioria das empresas, esses velhos métodos de fazer as coisas simplesmente não funcionam mais.”

A reengenharia serve para pensar como se as empresas fossem totalmente repensadas, começando do zero. Uma reestruturação radical nos processos ocorre para que haja melhores desempenhos em qualidade, custos, entre outros.

Os principais tópicos da reengenharia são: preocupação com os clientes internos e externos; repensar os processos; reorganização estrutural e grande utilização de novas tecnologias.

Depois de tudo feito a reengenharia pode diminuir custos e aumentar a produtividade.

2.1.3 O NOVO PERFIL DO TRABALHADOR

Nesse novo milênio as relações de trabalho estão em constante mudança. Para conseguir um lugar nesse novo mundo do trabalho os profissionais têm que se manter atualizados, entre outras coisas.

Para Minarelli (1995, p.17) “As formas de trabalho adquirem novas feições e o emprego passa por redefinições profundas. É evidente que o emprego não morreu, mas pode deixar de existir tal como o conhecemos”.

Além da necessidade de estarem bem informados acerca de assuntos locais, do Brasil e do mundo, esses novos profissionais precisam de outras características tais como proatividade, eficiência em todas as áreas, conhecimento de tecnologias informacionais, etc.

Esse novo perfil de trabalhador resulta do advento do novo modelo de economia.

Mas, nos tempos atuais, as pessoas terão que se preparar mais que antes. Possuir empregabilidade passa a ser um imperativo nesse novo cenário.

2.2 EMPREGABILIDADE: ORIGEM DO TERMO

O termo empregabilidade começou a ser difundido no final da década de 70 e princípio da década de 80. No início dos anos 80, o Brasil vinha passando por uma crise econômica que ficou conhecida como a “década perdida da economia brasileira”. Além disso, estava ocorrendo o advento da globalização, onde as empresas brasileiras começavam a competir com as empresas internacionais.

Nesse cenário, as empresas tiveram que promover corte em seu quadro de funcionários para se tornarem competitivas. Com isso, surgiram a reengenharia, *downsizing*, entre outros. Nessa época, houve uma mudança de paradigma, em que uma pessoa que ingressasse numa empresa, provavelmente trabalharia nela pela vida toda. Mas, com a nova conjuntura, as pessoas dificilmente trabalhariam em somente uma única empresa, daí a importância de se ter empregabilidade.

2.3 CONCEITUANDO EMPREGABILIDADE

A palavra empregabilidade ainda não consta nos dicionários, mas no meio acadêmico já é bastante difundida, sendo tema de livros e artigos. A utilização do termo vem acompanhada por uma mudança no mercado de trabalho. Nesse novo contexto, uma possível demissão poderá ser mais facilmente superada com alguém que possui empregabilidade, pois ela habilita o seu possuidor a retornar mais rapidamente ao mercado de trabalho.

Segundo Minarelli (1995, p.11) empregabilidade é “a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.”

Mas, para possuir empregabilidade, uma pessoa terá que, constantemente, reciclar seus conhecimentos, manter-se informado sobre as atualidades, além de praticar todos os pilares da empregabilidade.

2.4 OS PILARES DA EMPREGABILIDADE

Adequação profissional; competência profissional; idoneidade; saúde física e mental; reserva financeira, fontes alternativas e relacionamentos formam os pilares da empregabilidade, que servem para a manutenção do atual emprego ou para a reintegração do profissional no mercado de trabalho.

A seguir, apresentam-se os pilares da empregabilidade acompanhados de seus significados:

a) *Adequação profissional*: este pilar diz respeito ao desempenho do profissional em relação ao que gosta de fazer, pois estando satisfeito com sua área de atuação ele estará mais motivado a exercer sua profissão.

b) *Competência profissional*: com esse pilar, o profissional estará apto para lidar com as situações que se desenvolvem no ambiente de trabalho, para isso, terá que ter um preparo técnico obtido através de cursos de treinamentos, cursos de graduação e pós-graduação, palestras, entre outros, sempre tendo em mente que a busca pelo conhecimento tem que ser um processo constante;

c) *Idoneidade*: no Brasil essa questão começa a ser mais amplamente difundida, podendo-se citar acontecimentos em que a mídia mostra casos de escândalos envolvendo políticos. Sendo assim, a população toma consciência e na eleição seguinte muitos desses políticos não conseguem se reeleger. Isso mostra que em todos os âmbitos a idoneidade se apresenta de forma fundamental, e que no ambiente de trabalho ela é indispensável, na medida em que cria um clima de confiança entre as pessoas;

d) *Saúde física e mental*: para desempenhar seu trabalho de forma satisfatória a obtenção desse pilar faz-se necessário, mas para isso deve-se moderar no consumo de bebidas e cigarros, evitar o sedentarismo, ter uma quantidade de horas-sono satisfatória, além de ter algumas horas para seu lazer.

e) *Reserva financeira e fontes alternativas*: este pilar deve ser pensado previamente para quando alguém perder o emprego, pois é nesta época que esta pessoa fica mais vulnerável. Com algumas precauções como fazer uma poupança mensal, ou seja, caso a pessoa deposite certo percentual de seu salário será útil no futuro. Além de ter uma reserva financeira, é importante o profissional buscar fontes alternativas que complementem sua renda, que pode ser desde um segundo emprego até um trabalho com traduções ou aulas particulares; e

f) *Relacionamentos*: este pilar também conhecido como *networking*, visa manter uma rede de relacionamentos para quando este profissional mudar de empresa ou entrar no mercado de trabalho, tenha pessoas que possam indicar oportunidades de emprego (MINARELLI,1995).

2.5 COMO OBTER EMPREGABILIDADE

Uma palavra chave que vigora nos dias de hoje é mudança. Então, os profissionais devem a cada dia ficar mais preparados para esse novo cenário do mercado de trabalho.

Mudanças advindas principalmente do mundo tecnológico, mas não só do mundo tecnológico. Mudanças como, por exemplo, reestruturação das empresas, que diminuem o emprego.

Torna-se extremamente importante que o profissional tenha autoconfiança antes de partir em busca de uma colocação no mercado de trabalho. A autoconfiança deve ser encarada como o primeiro passo, dentre outros, de uma longa caminhada para se ganhar a vida (BORDIN, 2003).

Importa registrar que, para obter empregabilidade, conhecimento técnico é fundamental, pois se relaciona com o que o profissional está apto a fazer.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPOLOGIA DE PESQUISA

No que diz respeito à tipologia de pesquisa, pretendeu-se realizar um estudo exploratória-descritiva na forma de estudo de caso.

Na opinião de Vergara (2009, p. 42), a pesquisa exploratória “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.”

De acordo com Andrade (1998, p. 104):

A pesquisa exploratória é o primeiro passo de todo trabalho científico. São finalidades de uma pesquisa exploratória, sobretudo quando bibliográfica, proporcionar maiores informações sobre determinado assunto; facilitar a delimitação de um tema de trabalho; definir os objetivos ou formular as hipóteses de uma pesquisa ou descobrir novo tipo de enfoque para o trabalho que se tem em mente.

Por sua vez, Sâmara Barros (1997, p. 24) afirma que na pesquisa exploratória “procura-se obter um primeiro contato com a situação a ser pesquisada ou um melhor conhecimento sobre o objeto em estudo levantado, e hipóteses a serem confirmadas.”

No entendimento de Vergara (2009, p. 42), a pesquisa descritiva “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza.”

No que concerne à pesquisa descritiva, Andrade (1998, p.104) esclarece, ainda, que “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador.”

Para Oliveira; Filgueira (2004, p. 211) na pesquisa descritiva “o cientista observa, registra, analisa e correlaciona fatos e ou fenômenos mas não os manipula; o pesquisador não interfere ou controla as possíveis variáveis interferentes na ocorrência estudada.”

Na opinião de Gil (1996, p. 58), o estudo de caso “é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos considerados.”

De acordo com Martins; Theóphilo (2007, p. 61):

O estudo de caso trata-se de uma investigação empírica que pesquisa fenômenos dentro de seu contexto real (pesquisa naturalística), onde o pesquisador não tem controle sobre eventos e variáveis, buscando apreender a totalidade de uma situação e, criativamente, descrever, compreender e interpretar a complexidade de um caso concreto.

Finalizando, Vergara (2009, p. 44) afirma que estudo de caso “é o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento.”

A seguir, discorre-se sobre as definições do universo e da amostra do estudo.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Estabeleceu-se que o universo da presente monografia é composto por 408 funcionários.

Segundo Lakatos; Marconi (1992, p. 108), universo ou população “é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.”

No entendimento de Andrade (1998, p. 124) o universo da pesquisa “é constituído por todos os elementos de uma classe, ou toda população. População é o conjunto total e não se refere apenas as pessoas, pode abranger qualquer tipo de elementos: pessoas, pássaros, amebas, espécies vegetais etc.”

Por sua vez, Vergara (2009, p. 46) define universo como sendo “um conjunto de elementos (empresa, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo.”

A amostra foi feita com 137 funcionários, determinada com uma estimativa de erro de 7% e com confiabilidade de 95%.

Segundo Vergara (2009, p. 46), amostra “é uma parte do universo (população) escolhida segundo algum critério de representatividade.”

De acordo com Barros; Lehfeld (1986, p. 105), “cada unidade ou membro do universo, denomina-se elemento. Um conjunto de elementos representativos deste universo ou população compõe a amostra. Portanto, a amostra é um subconjunto da população.”

Por último, na opinião de Lakatos; Marconi (1992, p. 108), a definição de amostra “é que a mesma constitui uma porção ou parcela, convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.”

Apresenta-se, a seguir, a definição do instrumento de coleta de dados a ser utilizado no estudo.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

No que se refere ao instrumento de coleta de dados, pretendeu-se utilizar o questionário.

De acordo com Martins; Theóphilo (2007,p.90), o questionário abrange “um conjunto ordenado e consistente de perguntas a respeito de variáveis e situações que se deseja medir ou descrever.”

Segundo Cervo; Bervian (1996, p.138) o questionário é “a forma mais usada para coletar dados, pois possibilita medir com melhor exatidão o que se deseja.”

Para Roesch (1999,p.142):

O questionário é um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano da pesquisa, e algumas entrevistas exploratórias preliminares.

No que diz respeito aos tipos de perguntas, optou-se pelas questões fechadas e de múltipla escolha. As perguntas fechadas foram escolhidas, visto que são mais fáceis para a tabulação e análise dos dados.

Para finalizar, um ponto positivo a favor do uso do questionário é o anonimato do entrevistado, uma vez que nenhum entrevistado precisa colocar seu nome, o que faz com ele se sinta livre para responder de forma mais sincera.

3.4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para Andrade (1998, p. 134) “A representação dos dados obtidos faz-se, principalmente, através de tabelas e gráficos, isto é, os dados são submetidos a um tratamento estatístico.”

Segundo Roesch (1999, p. 149) na análise dos resultados “os dados coletados são submetidos à análise estatística com a ajuda de computadores.”

Os dados foram tabulados e seus resultados foram organizados em tabelas e gráficos através dos aplicativos *Word* e *Excel*, visando analisar o conteúdo das respostas.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

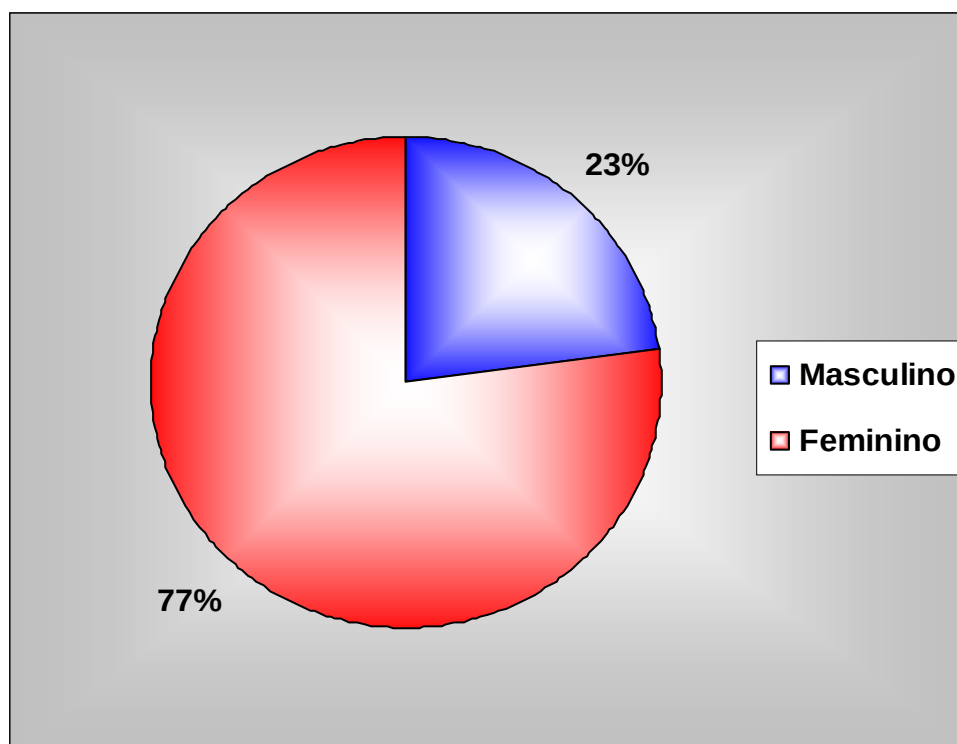
4.1 PERFIL DO ENTREVISTADO

Tabela 01 – SEXO

	Nº de Entrevistados	%
Masculino	31	23
Feminino	105	77
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Averigua-se, na Tabela 01, que 77% dos entrevistados são mulheres.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

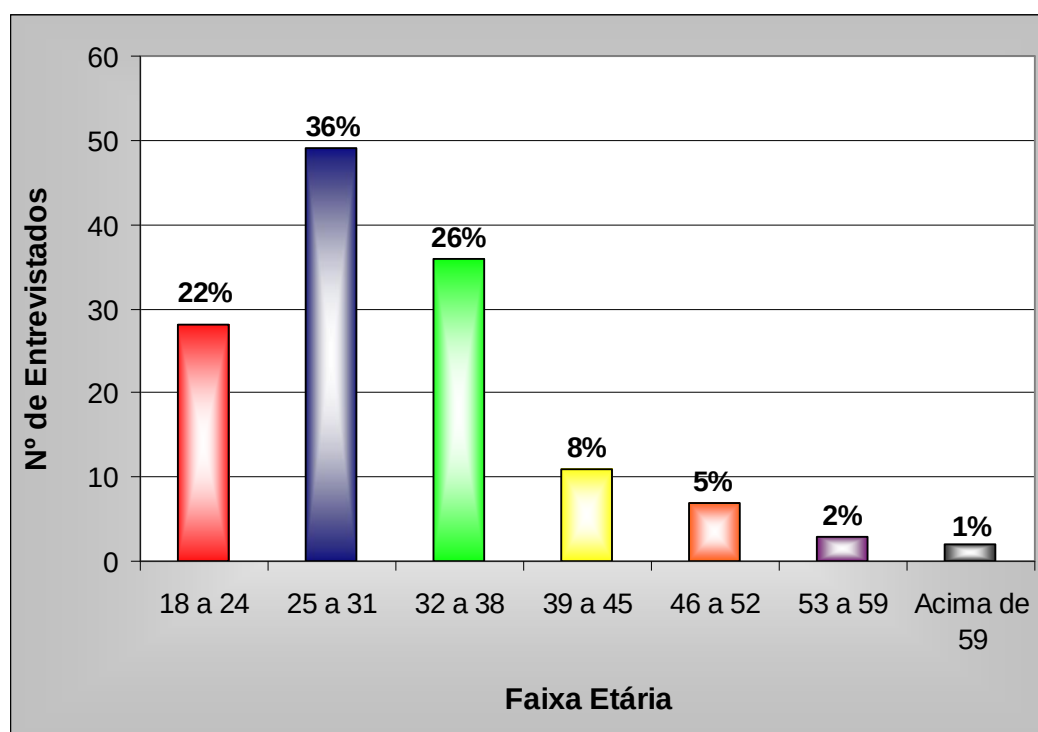
Gráfico 01 – SEXO

Tabela 02 – FAIXA ETÁRIA

	Nº de Entrevistados	%
18 a 24	28	22
25 a 31	49	36
32 a 38	36	26
39 a 45	11	8
46 a 52	7	5
53 a 59	3	2
Acima de 59	2	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Nota-se, na Tabela 02, que 84% dos entrevistados possuem idade compreendida na faixa dos 18 aos 38 anos.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

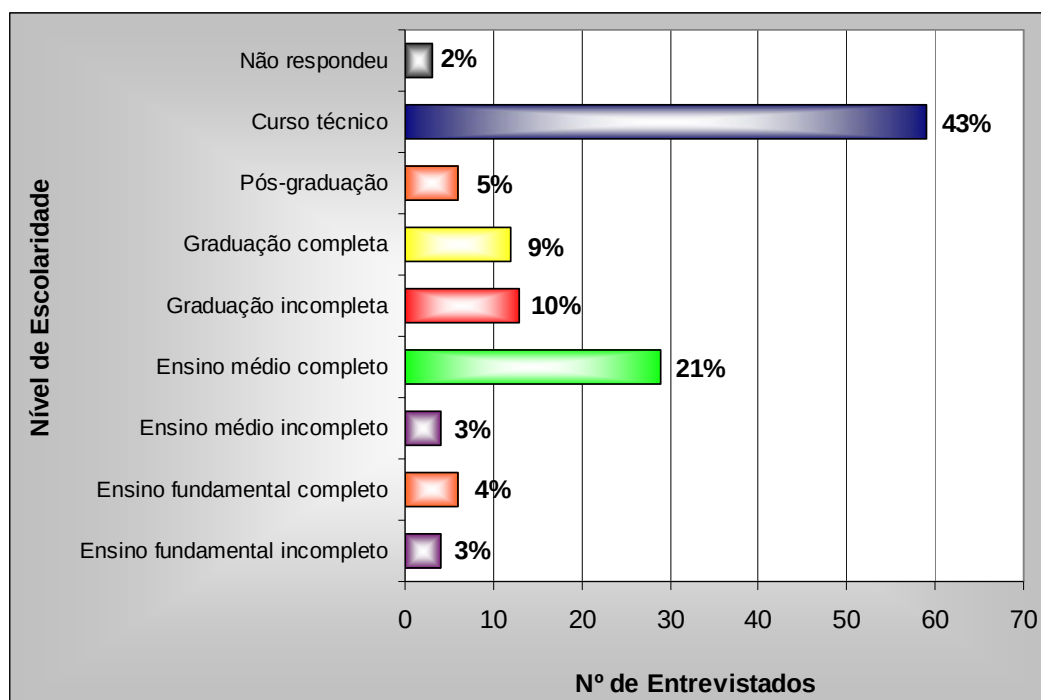
Gráfico 02 – FAIXA ETÁRIA

Tabela 03 – ESCOLARIDADE

	Nº de Entrevistados	%
Ensino fundamental incompleto	4	3
Ensino fundamental completo	6	4
Ensino médio incompleto	4	3
Ensino médio completo	29	21
Graduação incompleta	13	10
Graduação completa	12	9
Pós-graduação	6	5
Curso técnico	59	43
Não respondeu	3	2
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Verifica-se, na Tabela 03, que 43% dos entrevistados possuem “Curso técnico”. Importa registrar, ainda, que 21% dos entrevistados têm “Ensino médio completo”.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

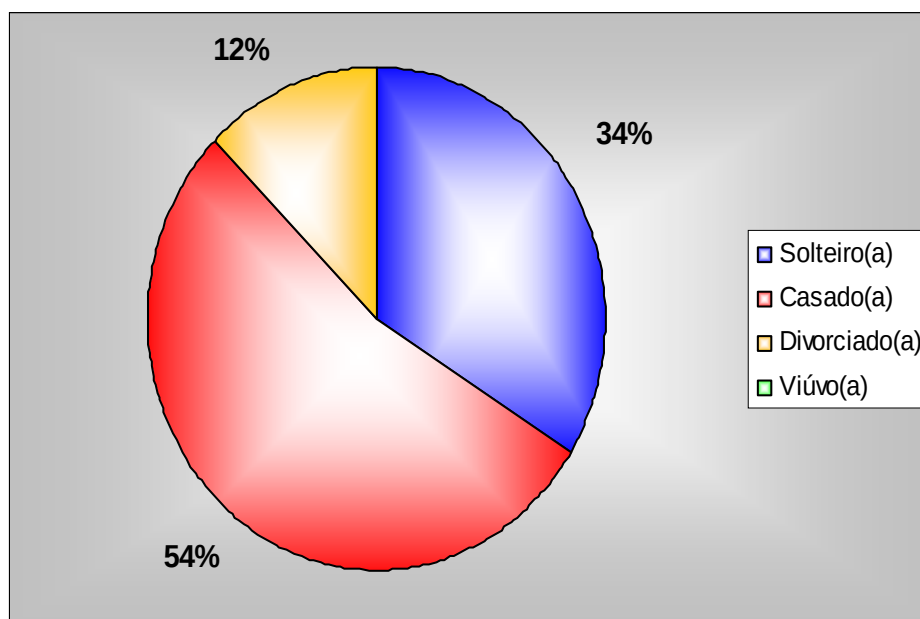
Gráfico 03 – ESCOLARIDADE

Tabela 04 – ESTADO CIVIL

	Nº de Entrevistados	%
Solteiro(a)	46	34
Casado(a)	73	54
Divorciado(a)	17	12
Viúvo(a)	0	0
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Verifica-se, na Tabela 04, que 54% dos entrevistados são casados. Vale salientar que 34% dos entrevistados são solteiros.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

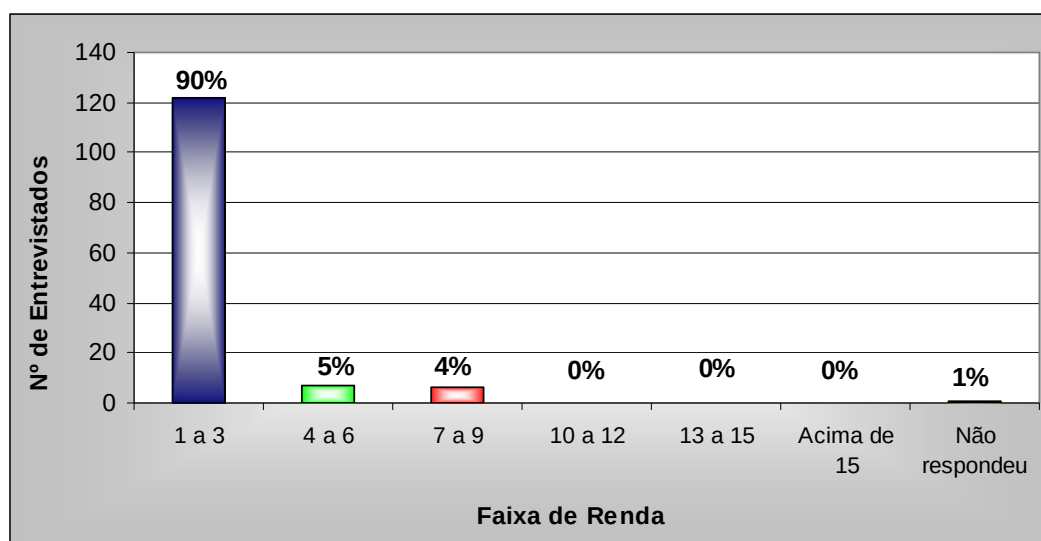
Gráfico 04 – ESTADO CIVIL

Tabela 05 – RENDA EM SALÁRIOS MÍNIMOS

	Nº de Entrevistados	%
1 a 3	122	90
4 a 6	7	5
7 a 9	6	4
10 a 12	0	0
13 a 15	0	0
Acima de 15	0	0
Não respondeu	1	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Percebe-se, na Tabela 05, que a renda é predominantemente de 1 a 3 salários mínimos que representa 90% dos entrevistados.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Gráfico 05 – RENDA EM SALÁRIOS MÍNIMOS

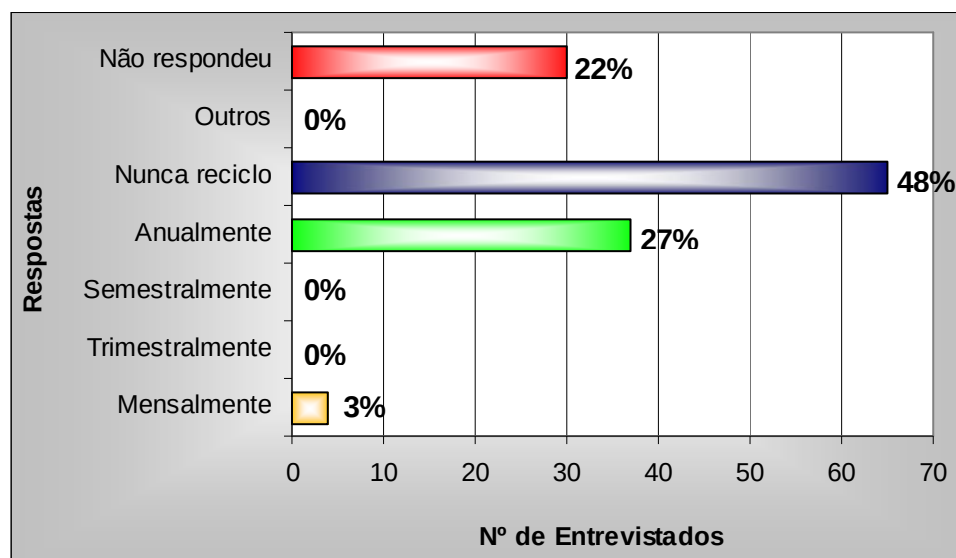
4.2 DADOS AVALIATIVOS

Tabela 06 – FREQUÊNCIA COM QUE OS ENTREVISTADOS RECICLAM SEUS CONHECIMENTOS

	Nº de Entrevistados	%
Mensalmente	4	3
Trimestralmente	0	0
Semestralmente	0	0
Anualmente	37	27
Nunca reciclo	65	48
Outros	0	0
Não respondeu	30	22
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Verifica-se, na Tabela 06, que os entrevistados (48%) nunca reciclam seus conhecimentos. Por outro lado, 27% dos entrevistados afirmam que reciclam seus conhecimentos apenas “Anualmente”. Outro ponto relevante é que 22% dos entrevistados não responderam à questão. Pode-se, pois, afirmar que não há uma preocupação, por parte dos funcionários do Hospital “Alfa”, com a reciclagem dos conhecimentos.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

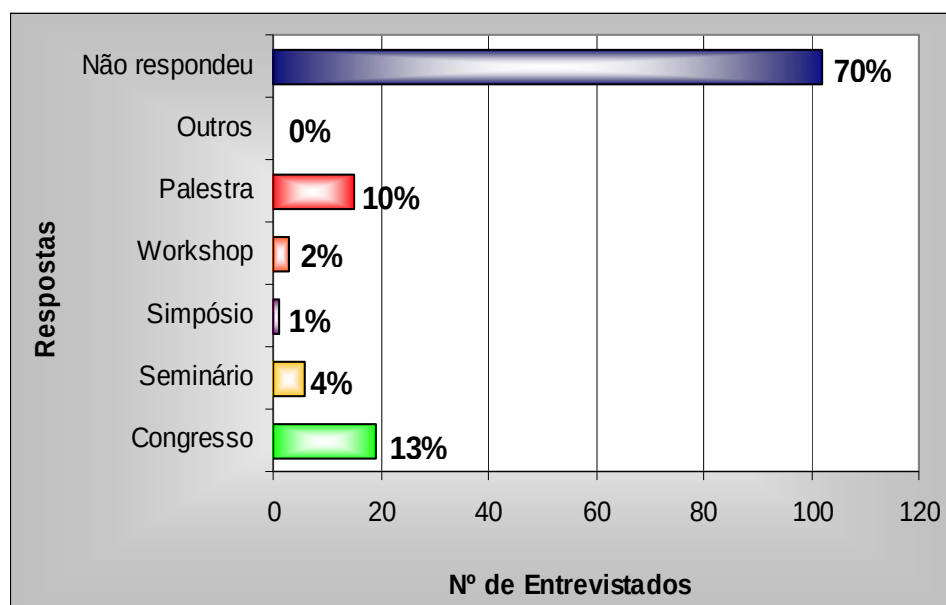
Gráfico 06 – FREQUÊNCIA COM QUE OS ENTREVISTADOS RECICLAM SEUS CONHECIMENTOS

Tabela 07 – EVENTOS

	Nº de Entrevistados	%
Congresso	19	13
Seminário	6	4
Simpósio	1	1
Workshop	3	2
Palestra	15	10
Outros	0	0
Não respondeu	102	70
Total	146	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Percebe-se, na Tabela 07, que 70% dos entrevistados “Não responderam”. E que “Palestra” e “Congresso”, respectivamente com 10% e 13%, foram citados. Isso mostra que a maioria dos funcionários do Hospital “Alfa” não se preocupa em participar de eventos, o que é algo prejudicial para a empregabilidade.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

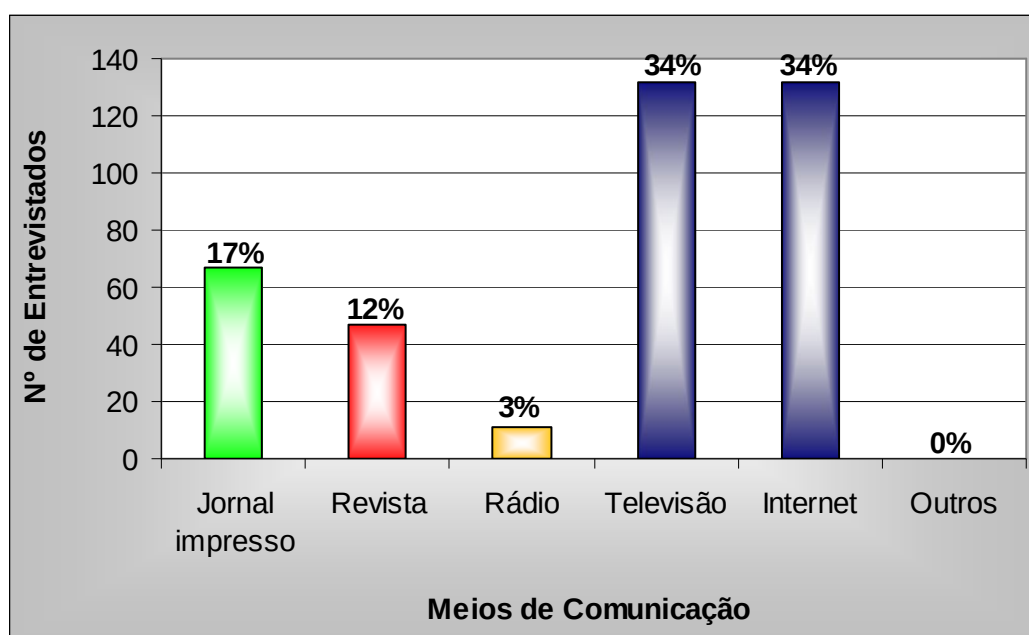
Gráfico 07 – EVENTOS

Tabela 08 – MEIOS DE COMUNICAÇÃO

	Nº de Entrevistados	%
Jornal impresso	67	17
Revista	47	12
Rádio	11	3
Televisão	132	34
Internet	132	34
Outros	0	0
Total	389	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Observa-se, na Tabela 08, que 68% dos entrevistados utilizam mais os meios de comunicação “Televisão” e “Internet” com 34% cada. Uma pequena parcela (17%) dos entrevistados utiliza o “Jornal impresso”. Isso mostra que os funcionários em sua totalidade mantêm-se interessado na informação.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

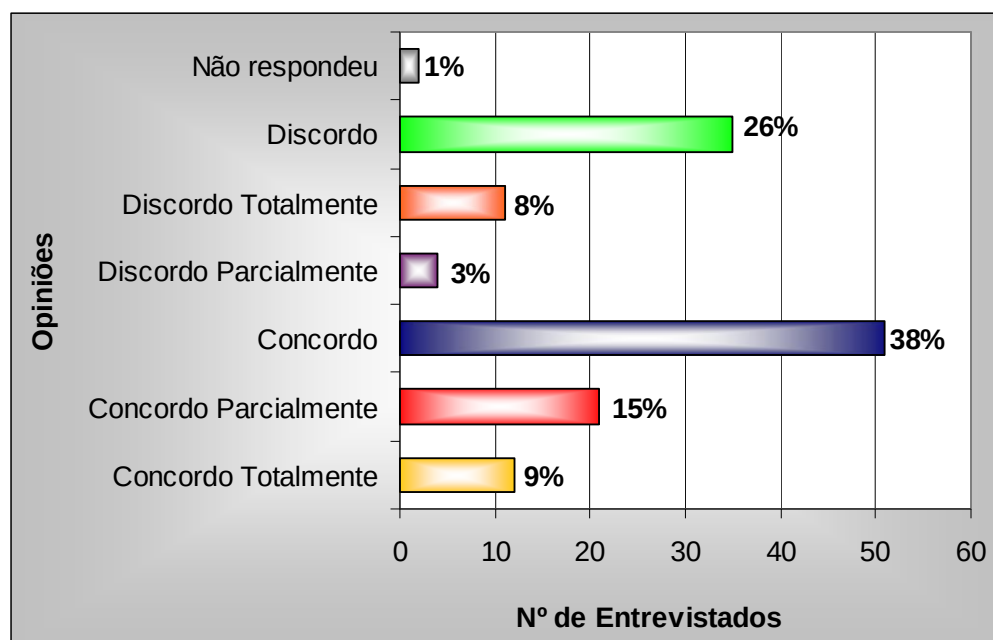
Gráfico 08 – MEIOS DE COMUNICAÇÃO

Tabela 09 – ESCOLHA DA PROFISSÃO POR VOCAÇÃO

	Nº de Entrevistados	%
Concordo Totalmente	12	9
Concordo Parcialmente	21	15
Concordo	51	38
Discordo Parcialmente	4	3
Discordo Totalmente	11	8
Discordo	35	26
Não respondeu	2	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Verifica-se, na Tabela 09, que 47% dos entrevistados afirmam “Concordo” e “Concordo Totalmente” quanto à escolha da profissão por vocação, respectivamente 38% e 9%. Ressalta-se, porém, que 26% dos entrevistados afirmam que “Discordo”. Por último, importa registrar o fato de que a maioria dos funcionários do Hospital “Alfa” escolheu a profissão por vocação.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

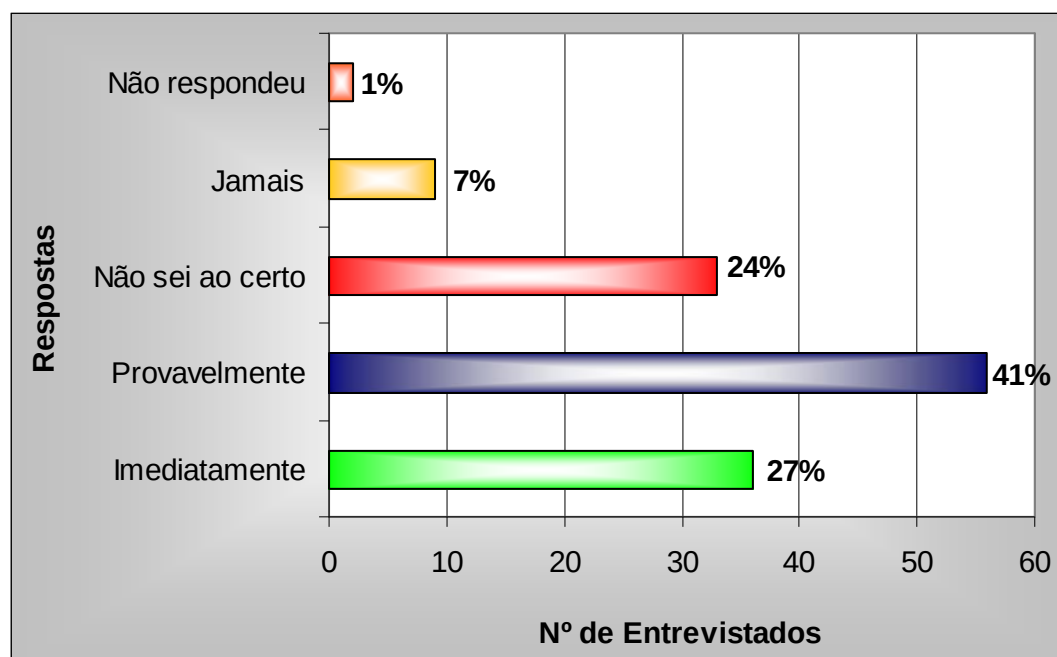
Gráfico 09 – ESCOLHA DA PROFISSÃO POR VOCAÇÃO

Tabela 10 – POSSIBILIDADE DE TROCAREM DE PROFISSÃO

	Nº de Entrevistados	%
Imediatamente	36	27
Provavelmente	56	41
Não sei ao certo	33	24
Jamais	9	7
Não respondeu	2	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Averigua-se, na Tabela 10, que 27% dos funcionários trocariam “Imediatamente” de profissão, enquanto que respectivamente 41% e 24% afirmaram que “Provavelmente” e “Não sei ao certo”. No Hospital “Alfa” há uma grande tendência dos funcionários desejarem sair de seus postos para outros.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

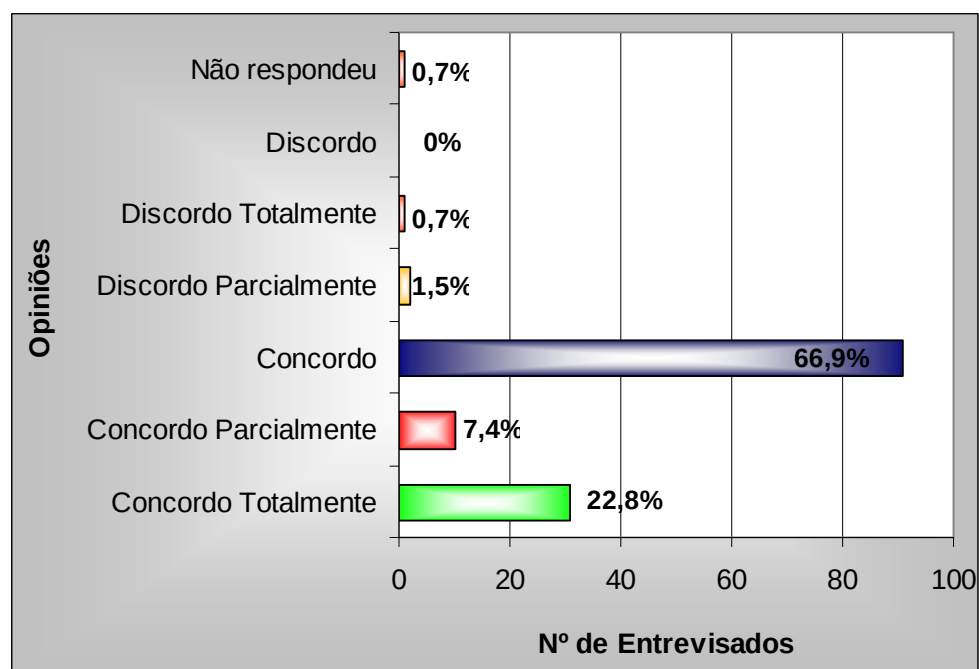
Gráfico 10 – POSSIBILIDADE DE TROCAREM DE PROFISSÃO

Tabela 11 – QUANTO A SER UM PROFISSIONAL HONESTO

	Nº de Entrevistados	%
Concordo Totalmente	31	23
Concordo Parcialmente	10	7
Concordo	91	67
Discordo Parcialmente	2	1
Discordo Totalmente	1	1
Discordo	0	0
Não respondeu	1	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Percebe-se, na tabela 11, que 90% dos entrevistados afirmam “Concordo” e “Concordo Totalmente”, quanto a ser um profissional honesto, respectivamente 67% e 23%. Vale salientar que a idoneidade se constitui em um aspecto extremamente importante para os profissionais inseridos no mercado de trabalho, bem como para aqueles que buscam uma primeira oportunidade de ingresso.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

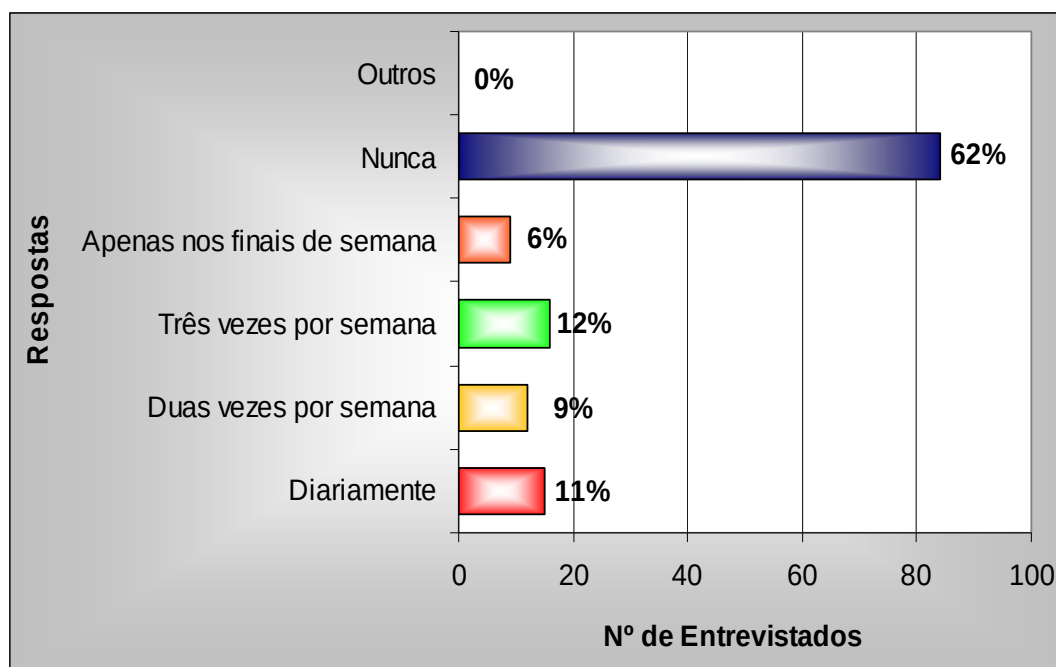
Gráfico 11 – QUANTO A SER UM PROFISSIONAL HONESTO

Tabela 12 – PRATICAM ATIVIDADES FÍSICAS

	Nº de Entrevistados	%
Diariamente	15	11
Duas vezes por semana	12	9
Três vezes por semana	16	12
Apenas nos finais de semana	9	6
Nunca	84	62
Outros	0	0
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Nota-se, na Tabela 12, que 62% “Nunca” praticam atividades físicas. Por outro lado 32% afirmam que praticam atividades físicas “Diariamente”, “Duas vezes por semana” e “Três vezes por semana”, respectivamente 11%, 9% e 12%. A prática de atividades físicas se faz importante para se manter bem no dia a dia, e em questão de se manter bem disposto.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

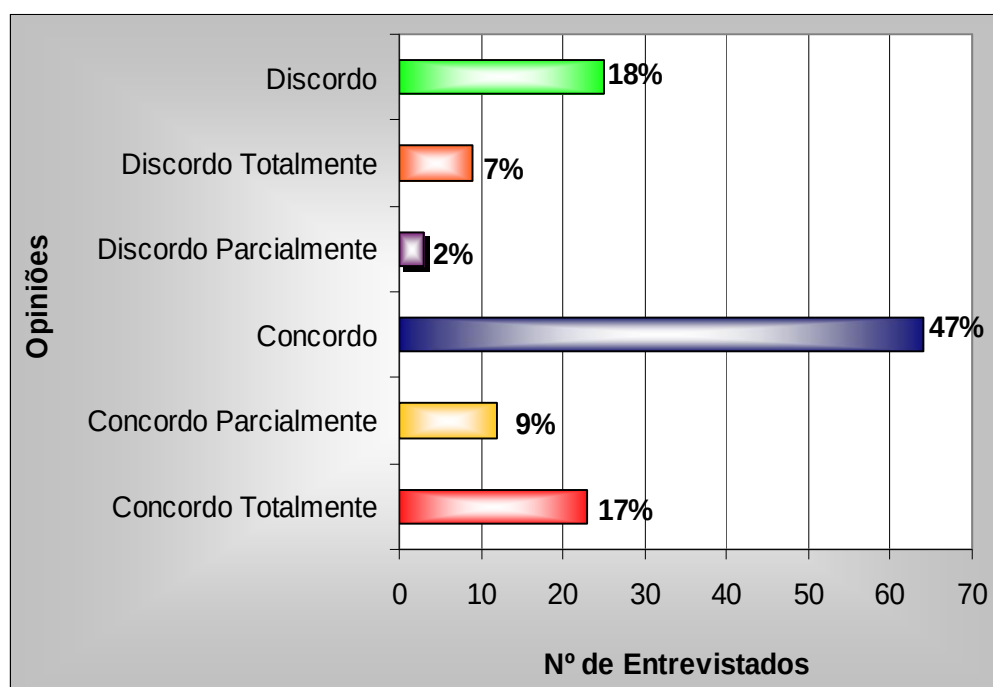
Gráfico 12 – PRATICAM ATIVIDADES FÍSICAS

Tabela 13 – PREOCUPAÇÃO EM ECONOMIZAR PARA FUTURAS NECESSIDADES

	Nº de Entrevistados	%
Concordo totalmente	23	17
Concordo parcialmente	12	9
Concordo	64	47
Discordo parcialmente	3	2
Discordo totalmente	9	7
Discordo	25	18
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, julho/2009

Observa-se, na Tabela 13, que 64% dos entrevistados afirmam que “Concordo” e “Concordo totalmente”, quanto à preocupação em economizar para futuras necessidades, respectivamente 47% e 17%. Nota-se, também, que 18% dos entrevistados afirmam “Discordo”. Para finalizar, ressalta-se que, no atual contexto do mundo do trabalho, todo profissional deve ter a preocupação com a criação de uma reserva financeira.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

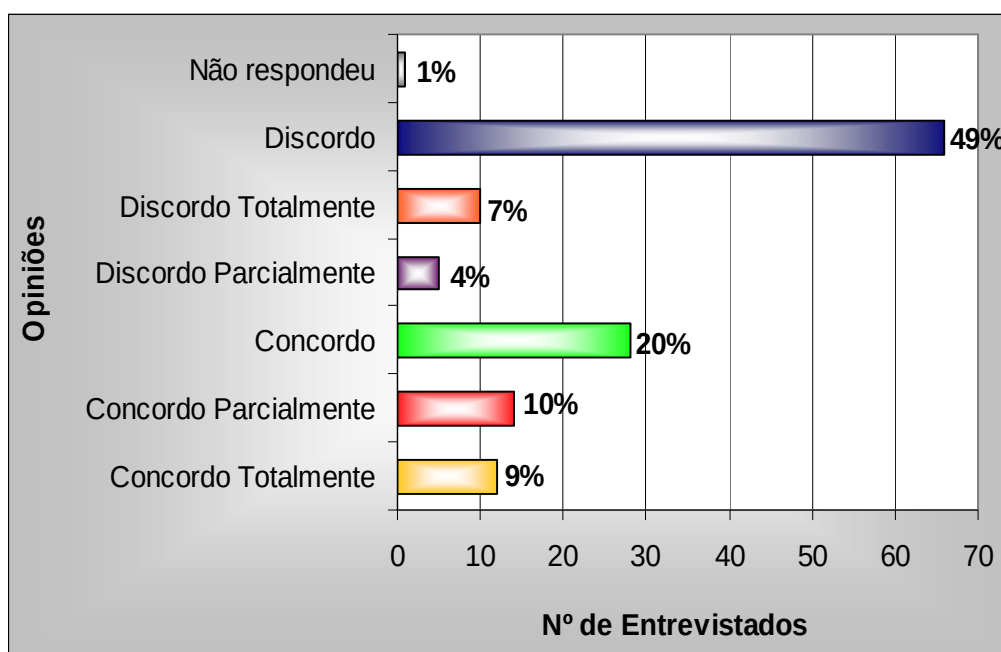
Gráfico 13 – PREOCUPAÇÃO EM ECONOMIZAR PARA FUTURAS NECESSIDADES

Tabela 14 – RENDA ALTERNATIVA

	Nº de Entrevistados	%
Concordo totalmente	12	9
Concordo parcialmente	14	10
Concordo	28	20
Discordo parcialmente	5	4
Discordo totalmente	10	7
Discordo	66	49
Não respondeu	1	1
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Verifica-se, na Tabela 14, que 49% responderam que “Discordo” quanto à preocupação em ter uma renda alternativa. Pode-se dizer que 29% dizem que “Concordo totalmente” e “Concordo”, respectivamente 9% e 20%. Por fim, faz-se necessário a todo profissional que sempre tenha uma renda alternativa para o caso de uma demissão inesperada.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

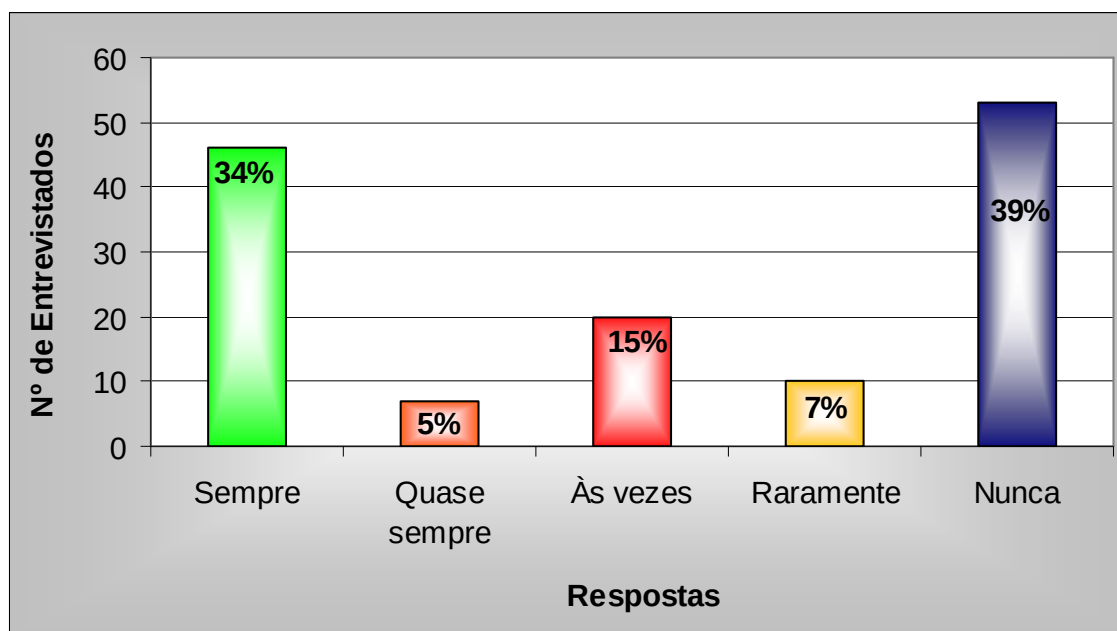
Gráfico 14 – RENDA ALTERNATIVA

Tabela 15 – MANTÉM UMA REDE DE RELACIONAMENTOS COM PROFISSIONAIS DA SUA ÁREA

	Nº de Entrevistados	%
Sempre	46	34
Quase sempre	7	5
Às vezes	20	15
Raramente	10	7
Nunca	53	39
Total	136	100

Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Percebe-se, na Tabela 15, que 34% dos entrevistados “Sempre” procuram manter uma rede de relacionamentos com outros profissionais, enquanto que 39% afirmam que “Nunca” procuram manter uma rede de relacionamentos com outros profissionais. A rede de relacionamentos se faz importante para uma possível troca de empresa, ou uma re-inserção no mercado de trabalho.



Fonte: Pesquisa de Campo, Julho/2009

Gráfico 15 – MANTÉM UMA REDE DE RELACIONAMENTOS COM PROFISSIONAIS DA SUA ÁREA

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5.1 PERFIL DO ENTREVISTADO

Conclui-se, em primeiro lugar, que os funcionários do Hospital “Alfa”, em sua maioria, são do sexo feminino. Em segundo lugar, a grande maioria dos entrevistados possui idade na faixa etária de 18 a 38 anos. Em terceiro lugar, que um pouco menos da metade dos funcionários possui curso técnico. Constata-se, em quarto lugar, que mais da metade dos funcionários do Hospital “Alfa” são casados e por último, verifica-se que uma considerável parcela dos funcionários da organização recebe cerca de 1 a 3 salários mínimos.

5.2 DADOS AVALIATIVOS

Conclui-se, inicialmente, que quase metade dos entrevistados não procura reciclar seus conhecimentos. Dessa forma, os funcionários do Hospital “Alfa” correm sérios riscos de perder seus postos de trabalho uma vez que a atualização dos conhecimentos profissionais é algo extremamente importante.

Conclui-se, em segundo lugar, que mais da metade dos funcionários do Hospital “Alfa” não procuram participar de quaisquer eventos.

Conclui-se, em terceiro lugar, que os meios de comunicação mais utilizados pelos entrevistados para se manter informados são a internet e a televisão.

Conclui-se, em quarto lugar, que significativa parcela dos entrevistados escolheu a profissão por vocação, o que é bastante promissor quando se reconhece a importância da adequação vocacional para a obtenção da empregabilidade.

Conclui-se, em quinto lugar, que há uma grande tendência dos profissionais do Hospital “Alfa” que desejam sair dos seus atuais postos de trabalho, o que sugere uma inadequação profissional.

Conclui-se, em sexto lugar, que expressivo número de funcionários do Hospital “Alfa” se constitui de profissionais idôneos, sabe-se que a idoneidade é uma virtude que deve fazer parte da vida de qualquer pessoa, especialmente daqueles indivíduos que se preocupam em obter empregabilidade.

Conclui-se, em sétimo lugar, que mais da metade dos entrevistados não pratica nenhum tipo de atividade física, o que prejudica o quarto pilar da empregabilidade: saúde física e mental

Conclui-se, em oitavo lugar, que a maior parte dos funcionários do Hospital “Alfa” procura poupar dinheiro para futuras necessidades, o que preenche em parte o quinto pilar da empregabilidade: reserva financeira e fontes alternativas.

Conclui-se, em nono lugar, que a maior parte dos entrevistados não procura uma renda alternativa, o que é ruim para o quinto pilar da empregabilidade: reserva financeira e fontes alternativas.

Conclui-se, por último, que se mantém equilibrado a procura por uma rede de relacionamento, e a não procura por uma rede de relacionamento. Essa procura por uma rede de relacionamento é o sexto e último pilar da empregabilidade.

Recomenda-se, inicialmente, que a direção do Hospital “Alfa” desenvolva ações junto aos seus funcionários para uma busca de reciclagem de conhecimentos e participação em eventos para melhor atender seus clientes.

Recomenda-se, por último, que os dirigentes do Hospital “Alfa” procurem incentivar seus funcionários no sentido de interagirem com outros profissionais da mesma área a fim de se manter uma rede de relacionamento e com isso trocar experiências.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

BARROS, Aidil Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia**: um guia para a iniciação científica. São Paulo: Makron Books, 1986.

BORDIN, Sady. **Marketing pessoal 100 dicas para valorizar sua imagem**. 8. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2003.

CAPOZOLI, Rosângela. **Brilho no currículo**. Disponível em <http://www.revistadigital.com.br/caderno_especial.asp?codmateria=4685> acesso em 22/05/2009.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

DÓREA, Suzana Franco. **Empregabilidade**: mito ou conceito – inclusão social. Disponível em: <<http://www.via6.com/topico.php?tid=96151>> acesso em 08/05/2009.

FIGUEIREDO, Kleber Fossati. **Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos**: planejamento do fluxo de produtos e dos recursos. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1996.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. São Paulo: Pioneira, 1993.

LAKATOS, Eva Marla; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

MARSHALL JUNIOR, Isnard; et all. **Gestão da qualidade**. 7.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 23. ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

OLIVEIRA, Elvira Fernandes de Araújo; FILGUEIRA, Maria Conceição Maciel. **Primeiros passos da iniciação científica**. Mossoró: Fundação Guimarães Duque, 2004.

PASTORE, José. **O desemprego tem cura?** São Paulo: Makron Books, 1998.

PENA, Guilherme. **Educação contínua e planejamento fazem diferença na carreira**. Disponível em <<http://www.gestaodecarreira.com.br/ldp/carreira/educacao-continua-e-planejamento-fazem-diferenca-na-carreira.html>> acesso em 21/05/2009.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron books, 1995.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 1999.

SAMARA, Beatriz Santos; BARROS, José Carlos de. **Pesquisa de marketing**: conceitos e metodologia. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

TZU, Sun; BUSHIDÔ, Nikko(trad.). **A arte da guerra**: os treze capítulos originais. São Paulo: Jardim dos livros, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

APÊNDICE

APÊNDICE “A”**QUESTIONÁRIO****I – Perfil do entrevistado**

1- Sexo

☐ masculino ☐ feminino

2- Idade

☐ 18 a 24 anos ☐ 25 a 31 anos ☐ 32 a 38 anos ☐ 39 a 45 anos☐ 46 a 52 anos ☐ 53 a 59 anos ☐ acima de 59 anos

3- Escolaridade

☐ ensino fundamental incompleto ☐ ensino fundamental completo☐ ensino médio incompleto ☐ ensino médio completo☐ graduação incompleto ☐ graduação completo☐ pós-graduação ☐ curso técnico

4- Estado Civil

☐ solteiro(a) ☐ casado(a) ☐ divorciado(a) ☐ viúvo(a)

5- Renda (em salários mínimos)

☐ 1 a 3 s.m. ☐ 4 a 6 s.m. ☐ 7 a 9 s.m.☐ 10 a 12 s.m. ☐ 13 a 15 s.m. ☐ acima de 15 s.m.**II – Dados Avaliativos**

6- Com que frequência você recicla seus conhecimentos?

☐ mensalmente ☐ trimestralmente ☐ semestralmente☐ anualmente ☐ nunca reciclo ☐ outro(s). Qual(is)? _____

7 – Qual é o tipo de evento que você mais participa?

É possível assinalar mais de uma alternativa☐ congresso ☐ seminário ☐ simpósio☐ workshop ☐ palestra ☐ outro(s). Qual(is)? _____

8 – Qual é o meio de comunicação que você utiliza para se manter informado?

É possível assinalar mais de uma alternativa☐ jornal impresso ☐ revista ☐ rádio☐ televisão ☐ internet ☐ outro(s). Qual(is)? _____

9 – Você escolheu sua profissão por vocação?

- ☐ concordo totalmente ☐ concordo parcialmente ☐ concordo
☐ discordo ☐ discordo parcialmente ☐ discordo totalmente

10 – Caso tivesse oportunidade, trocaria de profissão ou de ocupação?

- ☐ imediatamente ☐ provavelmente ☐ não sei ao certo ☐ jamais

11 – Em sua opinião, você se considera um profissional honesto?

- ☐ concordo totalmente ☐ concordo parcialmente ☐ concordo
☐ discordo totalmente ☐ discordo parcialmente ☐ discordo

12 – Com que frequência você pratica atividades físicas?

- ☐ diariamente ☐ duas vezes por semana ☐ três vezes por semana
☐ apenas nos finais de semana ☐ nunca ☐ outra. Qual? _____

13 – Você se preocupa em poupar dinheiro para futuras necessidades?

- ☐ concordo totalmente ☐ concordo parcialmente ☐ concordo
☐ discordo ☐ discordo parcialmente ☐ discordo totalmente

14 – Você possui alguma fonte de renda alternativa, além do trabalho que realiza na organização hospitalar?

- ☐ concordo totalmente ☐ concordo parcialmente ☐ concordo
☐ discordo ☐ discordo parcialmente ☐ discordo totalmente

15 – Você procura manter uma rede de relacionamentos com profissionais de sua área?

- ☐ sempre ☐ quase sempre ☐ às vezes ☐ raramente ☐ nunca