



Editorial

Quando cai a Ficha

Não é fato isolado. Não ocorre apenas na Escola Pública. Não existe somente entre os mais carentes. É algo quase generalizado: A inabilidade linguística dos nossos jovens. Frequentemente tem sido assunto entre professores, tema de jornais, comentários sobre concursos e por aí vai.

Os vilões do problema são diversos; pouca leitura, desinteresse por livros, computador, TV, *games*, má alfabetização, falta de base no ensino fundamental, escola pública, professor mal remunerado, problemas na família, resquícios de colonialismo, descaso de políticos e outros. Não há espaço aqui para discussão do mérito nem intenção.

Acreditamos não ser somente um ponto causador da lamentável situação. Dizemos lamentável pelas dificuldades dos discentes na leitura e interpretação de textos e exposição de ideias. Sem falar do trauma que enfrentam quando deparam com o fato na faculdade. Como dizem eles, "quando cai a ficha". Terceiro grau. Ainda há o que fazer?

Este tema está vindo à tona porque aos poucos vamos notando o recrudescimento do problema. E concluímos que não pode ficar como está. Sem dúvida, a questão deve ser encarada por toda a comunidade acadêmica porque, acreditamos, só assim se consegue minimizar as distorções. Convém que os professores encarem o problema não sozinhos mas coloquem-no de frente aos alunos. Eles devem tomar consciência de sua fragilidade linguística e ambos, professor e aluno, de mãos dadas, seguir em busca de soluções, que exigem interesse, trabalho e dedicação. Daí então nossos estudantes passarão a escrever, expressar ideias, pesquisar, fazer generalizações. O que não deve acontecer é os educadores cruzarem os braços e fazer achincalhe dos alunos na parada para o café.

Feira do Empreendedor



O VERNÁCULO EM DIA Despercebido ou Desapercebido

Bin Laden estava
despercebido e desapercebido
quando a tropa entrou na mansão.

Entendeu? Bin Laden estava

despercebido porque
não notou, não viu
quando a tropa entrou na
mansão. **Desapercebido**
porque estava desprevenido
quer dizer, sem armas
nas mãos.



A MOTIVAÇÃO COMO FATOR PRIMORDIAL NA QUALIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO

Paula Figueiredo
aluna do curso de administração

INTRODUÇÃO

O serviço público tem sido alvo de críticas pela sociedade principalmente quando se trata do atendimento pessoal e da qualidade. A maioria das pessoas generaliza o servidor público taxando-o de trabalhadores que não fazem o seu serviço.

Partindo deste ponto, observamos o comportamento dos profissionais que trabalham na Unidade de Saúde da Família Gilberto Freyre. Fazendo um paralelo com a bibliografia sobre processos motivacionais, foi elaborado este estudo que nos leva à análise dos motivos que deixam em lacuna o serviço público em questão.

MOTIVAÇÃO

A motivação é interna de cada indivíduo, de modo que não pode separar-se dele, sendo própria a cada pessoa; além de não ser um produto acabado mas um processo renovável que se configura de acordo com as situações vividas. É definida por VERGARA (2010) como "uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa." A autora completa afirmando que "ninguém motiva ninguém".

Por ser intrínseca, cada ser humano deve buscar dentro de si aquilo que possa motivá-lo e o que pode ser oferecido para que isto ocorra. No caso, os estímulos que, ao contrário da motivação, são algo extrínseco que pode ou não provocar motivação, já que o que prevalece é o individualismo.

TEORIAS SOBRE MOTIVAÇÃO

Para explicar como o ser humano reage a estímulos para se motivar a determinada ação, alguns estudiosos desenvolveram teorias, que serão relacionadas em comparação ao desempenho dos servidores expostos neste trabalho.

A teoria de Maslow afirma que a motivação divide-se em necessidades que são de natureza primária e secundária. A primeira refere-se àquelas inerentes à sobrevivência e segurança como fome, sono, salário, emprego. A segunda diz respeito às afetivosociais, de estima e de autorrealização como o desejo de amar e ser amado, o prestígio, o reconhecimento e os desafios. Maslow organiza as necessidades primárias como básicas.

Na medida em que estas vão sendo supridas, dão espaço às secundárias, sempre repetindo o ciclo a cada dia. Essa teoria relaciona-se com os servidores na realização de suas atividades. Apresentam-se quando o trabalhador não é reconhecido pelas suas atividades, quando a rotina do trabalho não lhe oferece tarefas desafiadoras e, apesar da estabilidade no emprego, há sempre a insegurança de proposta do aumento salarial não atender as necessidades nem agrada a todos.

Ainda, a falta de manutenção na estrutura física, as infiltrações espalhadas por todo o prédio, calor excessivo, falta de ventilação natural, móveis e equipamentos insatisfatórios além de um espaço que não corresponde à realidade do público atendido fazem ligação com a teoria de Herzberg. Para ele, dois fatores explicam o comportamento no trabalho. Os higiênicos e os motivacionais. Estes são internos à pessoa e estão nos sentimentos de realização e de reconhecimento; os higiênicos, externos, estão no relacionamento com colegas, condições físicas do ambiente do trabalho e benefícios sociais.

A teoria de McClelland destaca três necessidades que se enquadram bem nas propostas por Maslow:

Poder – refere-se à relação com pessoas, prestígio, posições de influência.

Afiliação – É o que diz respeito à autoestima e autorrealização.

Segundo o autor, estas necessidades não nascem com as pessoas, são adquiridas socialmente.

Ao confrontar a teoria da expectativa com a realidade dos servidores, foi identificado que ela não existe na conduta daqueles profissionais, porquanto relaciona desempenho com recompensa e como o programa Saúde da Família adota o estilo de liderança autogerenciável, não há portanto um profissional que avalie o desempenho e possa trazer as desejáveis recompensas.

Outro fato que também foi encontrado na análise foi o favoritismo exercido muitas vezes em prol de determinadas pessoas, o que é muito comum no serviço público, devido ao contato direto com políticos. Esse ponto contraria a teoria da equidade conhecida ainda como teoria do equilíbrio. Nela, o principal foco é que a recompensa deve ser

proporcional ao esforço realizado e deve ser aplicada igualmente a todos. De acordo com esta teoria, a motivação está relacionada com um tratamento justo e sem favoritismos nas relações de trabalho.

Para completar, o pensamento de Geertz diferencia motivação e disposição, ao afirmar que a motivação é um vetor que direciona a um fim, e disposição surge de uma circunstância e não corresponde a nenhuma meta. Dessa forma, as atividades no trabalho são impulsionadas por objetivos pessoais. Mas como nem todos os profissionais que trabalham na Unidade de Saúde têm um plano de cargos que possa alavancá-los rumo as suas metas, não existe motivação advinda deste contexto.

O pensamento de Cecília Bergamini explicita que todas as variáveis de ordem extrínseca, isto é, recompensas ou punições, não motivam ninguém. Apenas manipulam e desencadeiam o condicionamento, que representa somente movimentação das pessoas.

O FUNCIONALISMO PÚBLICO E O COMPORTAMENTO MOTIVACIONAL

Diferente do mercado de produtos, o funcionalismo público não oferece nada concreto mas concretiza necessidades intangíveis através de seus serviços, estando diretamente ligados servidor e usuário. Para que esse serviço seja bem desempenhado, o trabalhador coloca-se nele por inteiro. É natural que ele queira recompensa e reconhecimento pelo seu esforço. Ao contrário, o ser humano decepciona-se e procura completar-se usando inconscientemente os mecanismos de defesa, que podem ser psicológicos, sociológicos, químicos ou tecnológicos, sendo os de ordem psicológica aqueles que apresentam uma conduta de proteção individual.

Os sociológicos dizem respeito ao estar em sociedade. Os químicos e tecnológicos são as fugas através do uso de produtos químicos e os que se valem da tecnologia. Mas quando, ao contrário da frustração, obtém-se o produto desejado, a sensação de plenitude é capaz de liberar potencialidades, talentos que estavam escondidos dentro do ser humano. Vergara diz que "energias biológicas, psicológicas e espirituais nos encaminham na direção de algo." (2010, pág. 53).

As funções psíquicas ajudam a definir o tipo psicológico de cada indivíduo, deixando-o motivado a determinadas tarefas e outras não. A descoberta do nosso tipo psicológico pode ajudar-nos a entender por que botamos nossa energia numa coisa e não em outra, como também pode ajudar-nos a entender o que motiva as outras pessoas." (Vergara, pág. 64).

Por fim, o significado imputado ao trabalho é outro fator ligado diretamente à motivação. Como os indivíduos são diferentes, suas motivações também o são e, portanto, cada um deve descobrir o significado do seu trabalho para sentir motivação e prazer em realizá-lo. Porém este é um ciclo de aprendizagem que nunca acaba e exige atitude, predisposição e senso crítico para obtenção do autoconhecimento e autodesenvolvimento.

CONCLUSÃO

Ao analisar, acima, teorias motivacionais e fatores comportamentais, e comparados à realidade dos profissionais referidos neste estudo, constata-se que por serem pessoas distintas têm metas individuais e, portanto, o trabalho tem significados diferentes para cada uma. Apesar de a motivação ser intrínseca a cada pessoa, existem fatores extrínsecos que podem estimular o interesse pelo trabalho, que foi perdido pelas decepções e frustrações, levando-o à mediocridade.

Além da conscientização que deve ser estimulada em cada servidor, planos de desenvolvimento individual como bolsas de estudo em universidades e outros benefícios poderiam ser disponibilizados aos funcionários e ainda melhorias no ambiente de trabalho.

Os fatores psíquicos também são de fundamental importância para o autoconhecimento, que pode ajudar a descobrir a representação do trabalho para quem o realiza, despertando a motivação para as atividades efetuadas, tornando a rotina mais interessante e ao mesmo tempo promovendo o próprio desenvolvimento pessoal, com a certeza de que receberá, no caso o servidor público, a recompensa desejada pelo bom cumprimento do dever, além de reverter o estigma atribuído pela sociedade.

"(...) na realidade tem parecido mais fácil conseguir que as coisas sejam feitas no trabalho pelo movimento e pela manipulação que por meio da ação conjunta das pessoas realmente motivadas." (Vergara, pág. 47).

REFERÊNCIAS

VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 9ed. São Paulo: Atlas.

Niedja Diniz
Autora do livro de administração

O crescimento do empreendedorismo vem paralelamente ao processo de privatização das grandes estatais e abertura do mercado interno para concorrência externa. Daí a importância de desenvolver empreendedores que ajudem o país no seu crescimento e gere possibilidades de trabalho, renda e maiores investimentos.

Empreendedorismo é o motivo de mudança causado pelo empreendedor, que assume riscos e começa algo de novo. Apesar de estar cada vez mais em evidência em artigos, revistas, internet, livros é aparentar ser um termo novo para os profissionais, empreender é um conceito antigo que assumiu diversas frentes ao longo do tempo.

Buscando raízes, Dornelas (2001) faz um resgate histórico e identifica que a primeira definição é creditada a Marco Polo para quem o empreendedor é aquele que assume riscos. De forma ativa, físicos e emocionais, e de forma passiva, capitalistas. Contudo, parece que uma definição de empreendedor que atende na atualidade é mesmo de Dornelas (2001, pág. 37), baseada nas diversas definições vistas até então, "o empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados." Caracteriza a ação empreendedora em todas as suas etapas, quer dizer, criar algo novo mediante a identificação de uma oportunidade, dedicação e persistência na atividade que se propõe fazer para alcançar os objetivos pretendidos e ousadia para assumir os riscos, que deverão ser previstos e calculados.

Existe a concepção do empreendedor nato, aquele que já vem com as características necessárias para empreender com sucesso. Mas, como ser social, a formação empreendedora pode ocorrer por influência familiar, estudo, formação e prática.

Segundo Dolabela (1999, pág. 12), para aprender a empreender faz-se necessário um comportamento pró-ativo do indivíduo que deve querer "aprender a pensar e agir por conta própria, com criatividade, liderança e visão de futuro, para inovar e ocupar um espaço no mercado, transformando esse ato também em prazer e emoção".

Atualmente as organizações possuem grande necessidade de adquirir e preparar profissionais com perfil empreendedor, devido ao fato de serem eles responsáveis pelas modificações, criações e

visões inovadoras, e assim obter um destaque maior e uma diferenciação positiva frente à concorrência. Os empreendedores são visionários, dotados de ideias realistas e inovadoras. Baseados no planejamento de uma organização, intervêm no planejado e propõem mudanças. O empreendedor desenvolve um papel otimista dentro da organização, apresenta-se capaz de enfrentar obstáculos internos e externos e olhar além das dificuldades, com foco no melhor resultado. Tem ainda um perfil de liderança para poder obter êxito em suas atividades. Como responsável em colocar em prática as inovações, métodos e procedimentos que propôs, deverá estimular os envolvidos na realização das ações, de forma a alcançar as metas traçadas.

Dornelas (2001) informa que o empreendedor ganhou força no Brasil somente a partir da década 1990, com a abertura da economia que propiciou a criação de entidades como SEBRAE (Serviço Brasileiro para Apoio às Micro e Pequenas Empresas) e SOFTEX (Sociedade Brasileira para Exportação de Software). Embora já existissem empreendedores, antes daquele momento. O termo não era tão conhecido e a criação de pequenas empresas era limitada em função do ambiente político e econômico nada propício do País.

O SEBRAE é amplamente difundido entre os pequenos empresários brasileiros. O Serviço informa e dá suporte necessário para a abertura de uma empresa e ainda acompanha seu andamento por meio de consultorias, solucionando problemas do negócio. Esse órgão está, de certa forma, implantando a cultura empreendedora nas universidades brasileiras.

Uma notável diferença entre o empreendedor e outras pessoas que trabalham em organizações é que o empreendedor define o objeto que vai determinar seu próprio futuro. Apesar das similaridades nas funções empreendedoras e administrativas, conceituadas desde a abordagem clássica pelos atos de planejar, organizar, dirigir e controlar, existe o diferencial visionário característico dos empreendedores. Por essa característica, o empreendedor direciona as atividades para o aspecto estratégico das organizações, enquanto o administrador limita e coordena as atividades diárias. De acordo com Dornelas (2001), "as diferenças entre os domínios empreendedor e administrativo podem ser comparadas em cinco dimensões distintas de

negócio: orientação estratégica, análise das oportunidades, comprometimento dos recursos, controle dos recursos e estrutura gerencial”.

O conceito de empreendedorismo não teve grande variação no tempo. O que ocorre é uma confusão entre empreendedores e administradores; porém, a partir do pensamento de vários autores, percebe-se que nem sempre um administrador é empreendedor e vice-versa, mesmo que isso seja desejável. Para um administrador possuir ou desenvolver características empreendedoras deve olhar longe, ter uma visão de futuro que lhe permita planejar o presente.

REFERÊNCIAS

WIKIPÉDIA, Enciclopédia eletrônica.

DORNELAS, José Carlos Assis.

Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Elsevier, 2001.

EMPREENDEDORISMO UMA NOVA VISÃO

Marise Alves
alves@co.com.br

INTRODUÇÃO

Há pessoas que veem o mundo como uma engrenagem, acatam premissas, aceitam algumas prerrogativas, adaptam-se a planejamentos rotineiros, não querem passar pelo mesmo caminho difícil várias vezes, vivem de forma tranquila e acreditam na máxima “em time que está ganhando não se muda”. Acham que tudo se resolve no final, já que haverá alguém para consertar.

Esse tipo de comportamento é justamente contrário ao do empreendedor. Não se trata de nenhuma pessoa iluminada, nenhum deus ou super-herói, o empreendedor é um homem ou mulher qualquer mas que aceita quebrar a rotina da engrenagem e fazê-la girar de forma diferente, ser radical com riscos mensurados, não aceita um pressuposto só porque deu certo anteriormente e muitas vezes por enxergar o óbvio se torna um ícone. O empreendedor é um campeão que não desiste, por acreditar na sua capacidade e ver os fracassos como oportunidade de aprender cada vez mais. Tem olhos para o futuro e investe todo o seu tempo na realização dos seus sonhos.

CONCEITOS

“Empreendedorismo não é um tema novo ou modismo; existe desde sempre, desde a ação humana inovadora, como objetivo de melhorar as relações do homem com os outros e com a natureza”. (DOLABELA, 2006).

Se e o tema é popular e antigo, existem muitas obras sobre o assunto e as definições são as mais diversas. Contudo, a maioria absoluta converge no mesmo ponto: a inovação, aliada à força de vontade, e a grande busca de resultados.

Conforme BARRETO (1998), “empreendedorismo é a habilidade de se conceber e estabelecer algo partindo de muito pouco ou quase nada.” Assim, o autor enfatiza a importância do trabalho, além da capacidade de maximizar recursos.

“Empreendedorismo está na percepção e aproveitamento das novas oportunidades no âmbito dos negócios [...] sempre tem a ver com criar uma nova forma de uso dos recursos nacionais, em que eles sejam deslocados de seu emprego tradicional e sujeitos a novas combinações.” (SCHUMPETER – citado por FILION, 1999).

DORNELAS (2008) diz que “empreendedorismo é o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam a transformação de ideias em oportunidades.” O autor destaca de forma geral um grande objetivo do empreendedorismo, que é gerar oportunidades.

A QUIMERA EMPREENDEDORA

Ao interpretar as premissas caracterizadoras de um empreendedor, algumas pessoas são levadas a vislumbrar uma quimera, até porque são atributos diversos em um só indivíduo. Isso pode significar que se alguém portar tais qualidades tem grandes chances de ser um empreendedor de sucesso. Sabe-se porém de empresários que assumem já haver fraquejado, em momento de crise ter até desacreditado no negócio. Enfrentam estresse cotidiano, dificuldade nas interações pessoais, impossibilidade de organizar o tempo, os riscos pouco mensurados pelo excesso de informações, relatórios enchem a mesa, sem falar dos problemas particulares.

Foi título de reportagem na revista Época (2006) “O homem mais rico do mundo (Bill Gates) vai se aposentar. E escolheu um antigo concorrente para liderar a evolução tecnológica na Microsoft”. O empresário mais bem sucedido do mundo se cansou e vai parar. Os empreendedores são portanto pessoas normais, não há nenhuma pesquisa que comprovem serem.

diferentes biologicamente que ninguém. Cansam-se, frustram-se, têm problemas emocionais e necessitam de autorrealização. Diferenciam-se de outras na medida em que se esforçam, buscam alternativas para problemas, são inovadoras. Mas DOLABELA (2006) surpreende ao estender as capacidades para toda a raça humana quando afirma que "todos nascemos empreendedores. A espécie humana é empreendedora."

MUDAR O PENSAMENTO SOBRE EMPREENDER

No Brasil, sem citar fatores sociais e econômicos, uma outra barreira ao desenvolvimento do empreendedorismo são os valores brasileiros em relação ao trabalho. Talvez pela própria etimologia da palavra, trabalhar é tortura, ruim, é um entrave, tornando-se um desafio cultural que a educação e a sociedade precisam superar para estimular de fato o empreendedorismo. Se empreender é também alcançar um sonho, como fazê-lo sem lutar? FILION afirma que o empreendedor desenvolve e realiza uma visão. No Brasil, trabalhar para atingir um alvo é algo pouco valorizado. Muitos sonham em mudar de vida, mas poucos trabalham efetivamente para isso.

Outro ponto é que nem todos que abrem um negócio e ganham seu sustento a partir dele merecem o título de empreendedor. Há pessoas que são boas profissionais, com notável conhecimento técnico e teórico, mas daí não passam; são peças ideais no processo produtivo, chegam até a crescer, porém não são de fato empreendedoras.

Outro fator a ser lembrado é que um negócio que fracassou não deve ser deixado de lado. Existe a cultura de desvalorizar o que não deu certo e não aprender com os erros, o que torna as pessoas pouco ou nada experientes, considerando serem suscetíveis a errar novamente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O empreendedor não é um mágico mas sim uma pessoa como qualquer outra, porém que deve apresentar algumas características consideradas fundamentais: senso de oportunidade, capacidade de lidar com pessoas, persistência, criatividade. Todos esses atributos são passíveis de adquirir com vivência, busca de instrução em instituições de ensino e força de vontade.

Outro aspecto é que empreendedorismo não é sinônimo de lucro. Muitas são as pessoas que pensam desta forma; ser empreendedor é ser rico; ainda, que qualquer empresário de sucesso é um grande empreendedor.

Não é bem assim. Não é pequeno o número daqueles que já faliram, em muitos casos mais de uma vez, porém procuraram se reerguer. Nessas situações a persistência é o ponto marcante para caracterizar um empreendedor e não a sua capacidade de ter sucesso em tudo.

Existem organizações, como o Instituto Elos, que sem visar a lucro são exemplos de empreendedorismo. O Elos promove ações para aproveitar recursos inexplorados como habilidades da própria população e materiais como restos de construção civil.

Portanto, ser empreendedor não diz respeito somente a uma habilidade nata, depende ainda, e bem mais, de esforço; o retorno monetário é consequência. Ser empreendedor não significa gerar rios de dinheiro mas sim realizar projetos e principalmente ter atitude.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, L. P. **Educação para o empreendedorismo**. Salvador: Escola de Administração de Empresas da Universidade Católica de Salvador, 1998.
- BERNARDI, Luiz Antônio. **Manual do Empreendedorismo e Gestão – fundamentos, estratégias e dinâmicas**. São Paulo: Atlas, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 1999.
- DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura, 1999.
- _____. **O segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura, 2006.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo Corporativo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- _____. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- REVISTA ÉPOCA. 8 de agosto de 2006.
- FILION, Louis Jacques. **Empreendedorismo: empreendedores de proprietários – gerentes de pequenos negócios**. São Paulo: Revista de Administração de USP, abril/junho/1999.

DADOS - BRASIL

MARCELA ALVES

ALUNA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

O Brasil é o 3º país mais empreendedor do G-20, no ranking da TEA (taxa de empreendedores em estágio inicial), com uma média de 12.72% enquanto os demais países, 7.25%.

O empreendedorismo no Brasil é marcado por empreendimentos até certo ponto rudimentar, com foco em serviços orientados ao consumidor final, com destaques nos segmentos de comércio de produtos alimentícios e confecções.

Oferta de emprego cada vez menor: 29.1% dos empreendedores novos e nascentes foram jovens de 18 a 24 anos.

(GEM - global entrepreneurship monitor)

VOCÊ SABE O QUE É ABSENTEÍSMO?

Algumas informações, por
Nivaldo de Barros Jr.
aluno do curso de administração

*O termo tem origem na palavra "absentismo", aplicada aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade, no período industrial a palavra foi usada nos trabalhadores que faltavam ao serviço.

*O absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de afastar situações indesejáveis.

*O índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que o trabalhador encontra-se em seu tempo programado de jornada de trabalho.

*No Brasil várias são as dificuldades encontradas para estudar e quantificar o absenteísmo por doenças, e como consequência não há como precisar o ônus econômico acarretado pelas ausências ao trabalho.

*O absenteísmo tem exigido muito das organizações e seus administradores devido suas causas serem ligadas a vários fatores que vão desde questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando este item complexo e difícil de ser gerenciado.

*O absenteísmo é prejudicial, considerando que a ausência dos trabalhadores diminui a produção, reflete nos indicadores de qualidade de forma negativa e como consequência repercute diretamente na economia.

*O absenteísmo caracteriza-se como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou outros problemas correlatos; do ponto de vista da Organização, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos porventura decorrentes.

*Há causas, conhecidas, que são amparadas por lei: férias, casamento, nascimento, óbito e mudança de domicílio; as causas ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, de seus dependentes, ou fatores aleatórios dos mais diversos.

*O alto nível de competitividade demanda o perfeito equilíbrio entre produtividade e capacidade de produção estimada; faz-se necessária então a prevenção de qualquer tipo de ocorrência que reduza a possibilidade de vantagem competitiva; para tanto, o nível de absenteísmo deve ser reduzido até quase a escala zero bem como a eliminação das causas.

FONTESNOGUEIRA, D. Pupo; AZEVEDO, C. A. B.
Absenteísmo – doença em mulheres. São Paulo: Fundacentro, 1996.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. **Análise do absenteísmo em usina siderúrgica.** Saúde Ocupacional, 1982.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações.** Eletrobrás, Gridis, 1980.

STONER, R. **Teoria geral da administração.** São Paulo: Makron Books, 1999.

Dá pra sorrir?

Emprego Assustador

No centro de uma grande cidade, uma mulher toma um táxi para ir ao hotel onde está hospedada. Por incrível que possa parecer, o taxista não disse nada durante todo o percurso, até que a mulher resolveu fazer uma pergunta e tocou de leve no ombro dele. Ele gritou, perdeu o controle do carro e, por pouco, não provocou um acidente com um ônibus que vinha em sentido contrário.

O carro foi parar sobre a calçada e a mulher, assustadíssima, virou-se para o taxista e falou:

-Você estava dirigindo tão bem, como é que pôde ter um treco por conta de um simples toque no ombro?

-Não me leve a mal, senhora, mas... É que este é o meu primeiro dia como taxista.

-E o que o senhor fazia antes disso? Perguntou ela.

-Durante 25 anos eu fui motorista e... dirigi carros funerários...

FATOR AMBIENTAL E EMPREENDEORISMO

MARCELA ALVES
ALUNA DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

1. Refugiados corporativos - aqueles que fogem de ambientes burocráticos.
2. Refugiados do lar - após crescimento dos filhos e quando se sentem livres responsabilidade de casa.
3. Refugiados dos pais - abandonam a família para mostrar que podem ser independentes.
4. Refugiados estrangeiros - dificuldade em conseguir emprego em países diferentes do seu leva-os a montar seu próprio negócio.
5. Refugiados educacionais - cansado de cursos acadêmicos.
6. Refugiados feministas - mulheres que se sentem discriminadas e em restrições em uma empresa.
7. Refugiados sociais - alheios à cultura que prevalece na empresa. (BRITO e WEVER, 2003)



FATIN - FACULDADE DE TEOLOGIA INTEGRADA

NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO
FONE: (81) 3342.2053 / 3088.1907 / 3543.3259
faculdadefatin@hotmail.com
www.fatin.com.br