Transcrição de entrevista

Chefe 2

1. **Identificação pessoal e profissional**
2. Feminino
3. 49 anos
4. Licenciatura em arquitectura paisagista
5. Chefe de divisão
6. Há 3 anos que exerce o cargo de chefia (22 anos de trabalho)
7. Pertence à Divisão de Espaços Verdes e Qualidade Ambiental
8. Cerca de 100 funcionários a seu cargo

**Entrevistador – Quais os motivos que normalmente levam os funcionários a seu cargo a faltarem? Tem alguma percepção acerca disso?**

**Chefe -** Eu penso sobretudo que é uma falta de empenho e de interesse e gosto no trabalho que fazem, penso eu. Isto é uma interpretação muito pessoal.

**Entrevistador – E como acha que os trabalhadores se sentem em relação às condições laborais?**

**Chefe -** Eu acho que os trabalhadores sentem que nunca estão bem. Mas eu penso que eles não ponderam bem nas questões porque de uma forma geral eles têm boas condições dentro da situação de cada um. Se é jardineiro o trabalho é mais custoso ou exige mais esforço físico que um outro trabalho mas dentro dessas funções que o funcionário vai ter de desempenhar eu acho que eles até têm boas condições de trabalho. Por vezes têm uma postura de estar aborrecidos com o trabalho, em geral, e não tomam a consciência que muitas vezes não têm razões para isso, não tomam partido do que têm a seu dispor.

**Entrevistador – A nível geral, eles são trabalhadores satisfeitos e motivados para o trabalho? Ou demonstram muitas vezes o contrário?**

**Chefe -** Vamos ver, também depende muito de como eles são orientados. Eu por exemplo tenho grupos de trabalhadores que já tiveram desmotivados e que neste momento estão mais motivados. Eu já observei neles uma postura diferente daquele que eles hoje têm, portanto acho também a forma como eles são orientados também é muito importante para eles

**Entrevistador – E o que é que os levou a mudar?**

**Chefe -** Precisamente a forma como são orientados. Chamar a atenção afinal as coisas não estão tão más assim. A orientação e a organização não é tão má e desorganizada e eles se calhar, parte daquela desmotivação que eles tinham é porque estavam convencidos que as coisas funcionavam mal, mas que para eles verem com os próprios olhos e observarem e perceberem que as coisas não estão tão mal e que todos nós estamos a trabalhar e que todos nós temos um objectivo bem definido e que temos que nos orgulhar do trabalho que fazemos, portanto não temos que trabalhar todos os dias porque temos que ir ao trabalho e que é uma seca ir ao trabalho mas é lá que eu ganho o dinheiro para a comida mas o trabalho também é uma forma de me realizar e devo ficar contente, portanto não devo ir ao trabalho para queimar o tempo mas faço o trabalho para ver o trabalho executado, para ver algo que saiu do meu esforço e isso quando eles começam a olhar para o trabalho deles dessa forma começam a ficar mais interessados e empenhados e começam a mudar de atitude.

**Entrevistador – E como é relação entre as chefias e os funcionários?**

**Chefe -** Eu acho que é boa, não sei. É boa, portanto a chefia tenta de uma forma sincera, com arrogância e autoridade tenta de uma forma adequada e simples de chegar ao funcionário, ver qual é a dificuldade que o funcionário tem, dar-lhe apoio nessa dificuldade e acho que é isso.

**Entrevistador – E a nível, entre eles, já se deparou com conflitos?**

**Chefe -** Sim. Há sempre um ou outro conflito maior ou menor. Normalmente eles põem a chefia a par das situações ou às vezes a própria chefia apercebe-se do que está a acontecer. A maior parte das vezes são pequenas crelas que se resolvem e que acontece sempre entre duas pessoas não é, quer seja nas brigadas, em todo o lado, quando duas pessoas convivem durante muito tempo juntas não é, dia inteiro, muitas horas por dia e durante muitos dias acabam sempre por haver pequenas crelas. Às vezes uma pequena chamada de atenção, ou chamada de atenção no sentido “olhe veja lá, não é bem assim, a culpa não é só do seu colega, o senhor também não está a ver bem as questões” pronto e isso às vezes é suficiente. Outras vezes, quando há pessoas que têm, ou porque têm uma personalidade diferente e depois as vezes há duas personalidades que estão continuamente, não é continuamente mas com alguma frequência a chocar uns nos outros. Como nós temos várias brigadas, temos uma organização, divisão com várias brigadas por vezes quando vimos que há um choque que não é grave, que até há data não tivemos situações muito graves, mas que há um choque com alguma frequência que se volta a registar, também podemos utilizar, os funcionários passam de umas brigadas para outras, portanto, muitas vezes nós vimos a forma de manter as brigadas a funcionar, de manter o trabalho a funcionar em pleno e sendo também melhor para os funcionários, uma vez que detectamos se há um, menos empatia entre uma pessoa e outra também não há necessidade de estarem continuamente, todos os dias a trabalharem em conjunto, pode o serviço funcionar bem à mesma sem que haja esse endicap para eles no fundo… não sei se me entende, tou a ser clara, estou a ser explicita.

**Entrevistador – Sim. E diga-me uma coisa, já alguma vez algum funcionário deixou de vir trabalhar devido a conflitos entre eles?**

**Chefe -** Não.Conflitos entre eles não agora. Agora vamos falar daquelas coisas que não sei até que ponto o é possível. Portanto conflitos entre eles, nunca tive conhecimento disso. Eventualmente algum funcionário que já não está, que não é um operacional, um outro funcionário já com outra categoria pode não estar contente com a posição que, com o local em que está a trabalhar e aí muito recentemente houve um funcionário que (você esta-me a deixar em maus lençóis)

**Entrevistador – Não, esteja à vontade. Eu lhe garanto que isto não vai para às mãos de ninguém.**

**Chefe -** Muito recentemente e foi uma situação recente que, eu achei que houve um funcionário que meteu baixa porque estava aborrecido, tinha determinadas funções e foram-lhe atribuídas outras funções e tinha portanto… mas isso foi um funcionário que veio de outra divisão e que teve problemas noutra divisão e depois ficou de certa forma quase que, quase que ficou sem funções para desempenhar, depois eu tentei reabilitar introduzindo-o nas nossas brigadas. Mas realmente é uma pessoa polémica e que as coisas não começaram bem e o objectivo que era ele cumprir com determinadas funções e eu percebi que não era a pessoa indicada para fazer porque ele não fazia cumprir com as atribuições que tinha e então acabou por determinada altura, eu pensei pronto, o senhor não faz, se está junto dos funcionários e que tem que lhe chamar a atenção e que tem que dar determinadas ordens e o senhor não obedece a determinadas ordens não pode ser, este trabalho não pode ficar na sua dependência, vai ter que ir para a dependência de outra pessoa e aí o funcionário ficou, penso eu, que a seguir, poucas horas a seguir disse que ia por baixa e realmente depois nos dias seguintes apareceu o papel da baixa e depois mais tarde pediu para ser transferido de serviço e foi transferido novamente.

**Entrevistador – Então ele já era uma pessoa que … já vinha detrás porque foi transferido devido a um problema…**

**Chefe -** Sim. Eu tentei reabilitar a pessoa e porque também desconhecia o carácter da pessoa em si, desconhecia. E penso também que há sempre uma forma de, porque nós todos somos humanos, porque todos nós passamos por estas situações às vezes começamos a dar demasiado valor a qualquer coisa que não gostamos e não nos abstraímos desse valor negativo que atribuímos as coisas e continuamos a persistir naquilo e as tantas o melhor é a pessoa quebrar por inteiro com aquela relação que tem ir para outro local, com outras pessoas e muitas vezes aí as pessoas começam a reagir de outra maneira, não têm aquela ideia negativa, uma pré ideia já: “ vou para aquele sitio e não gosto daquela pessoa” , quando as situações chegam a esse ponto não há grandes ganhos a persistir e a manter a pessoa ali, portanto vamos experimentar noutro sitio e a pessoa fica contente porque vai mudar de sitio e vai experimentar qualquer coisa de novo e muitas vezes, aquela postura que tinha deixa de a ter e não a repete e portanto é bom, é quase como um reabilitar de um funcionário neste caso. Há outras pessoas que não, são diferentes e que têm já intrínseco muito neles, independente do local e do sitio é qualquer coisa já muito interiorizada e que por mais que nós tentemos de forma por a trabalhar, a melhorar, a ajudar é como se a pessoa tivesse muito fechada em si e tem a sua maneira de ver e sentir as coisas e não é muito fácil actuar. O que eu tentei foi , embora eu não conhecesse muito em pormenor esse senhor e antecedentes que hoje sei e tentar esta parte, mesmo se soubesse penso que não deixava de tentar porque o senhor ia desempenhar outras funções e acho que a pessoa deve ter sempre a possibilidade de poder enfrentar as coisas de outra forma e poder entende-las de outra forma, e nós devemos, enquanto instituição e enquanto representantes da instituição e nós que temos por exemplo chefe de divisão, tem que ter também essa responsabilidade de ver quando o funcionário não está bem e que é normal, com maior ou menor grau, quando não está bem tentar abrir-lhe outro caminho ou ter outra maneira de o fazer ver as coisas e de sentir para que fique melhor e para que comece a ter um melhor relacionamento, estar bem com ele próprio e ter um gosto pelo trabalho que faz, porque no fundo nós queremos ver o trabalho bem feito e executado mas também queremos que os funcionários se sintam realizados com o trabalho que fazem e isto é quase que um encadeamento, só se a pessoa gostar muito do trabalho é que se empenha mais, vê melhores resultados . Está a perceber, é um ciclo quase, que neste caso que é saudável.

**Entrevistador – Então quando trocou esse funcionário… Queria saber se esse funcionário, por ventura, disse onde gostava de trabalhar, no que é que se identificava mais ou não, para o trocarem de divisão ou mesmo de departamento, não sei se foi o caso?**

**Chefe -** Olhe veja lá. Depois você vai-me telefonar a dizer que já destruiu as provas do crime. Quando ele saiu agora desta divisão ele foi para outra divisão e outro departamento. Disse que não gostava de estar, onde estava, comigo neste momento, disse que nestas condições não gostava de estar e pediu para ir para outro departamento e foi, porque fazia falta também uma pessoa no departamento e como o funcionário onde também estava não estava a cumprir com aquilo que era necessário para o serviço funcionar, portanto também não estava a ser útil ao serviço, não estava a ser produtivo.

**Entrevistador – E como classifica o profissional que falta sem justificação? E isso já lhe aconteceu?**

**Chefe -**Não o classifico, não sei. Não de uma maneira geral estar sem justificação, há um ou dois casos que sinceramente são mesmo casos crónicos e que eu até nem conheço pessoalmente. Temos uma funcionária que desde que eu estou cá veio dois dias ao trabalho e eu nem tive a oportunidade de a conhecer e pronto acho que é uma situação grave, sempre o foi a nível da câmara

**Entrevistador – É mesmo funcionária da câmara não é?**

**Chefe -** Sim é mesmo funcionária da câmara e nem sei se continua a ser porque tem estado de baixas médicas, e já teve suponho, há uns anos atrás algumas situações, mas continua a ser funcionária da câmara e a senhora falta, tanto quanto eu sei, comigo não, comigo quando falta é porque tem sempre baixas médicas, pode faltar um dia ou dois e depois a seguir tem uma baixa médica, portanto está justificado. Suponho que houve alturas que faltou um mês sem se saber onde estava ou não estava e que depois foi alvo dos procedimentos adequados nessa altura. Há excepção dessa funcionária, normalmente o funcionário que falta e justifica porque no máximo falta um dia e só no dia a seguir é que está ou trás a justificação. OU avisa que vai faltar, porque pode, porque se faltar falo com o meu superior hierárquico e digo que vou faltar. Se por qualquer motivo não foi possível avisar com antecedência, no próprio dia ou no dia seguinte aviso, as pessoas avisam. Portanto faltar sem justificar isso é raro, muito raro.

**Entrevistador – Então e quanto a essa funcionária nunca se apercebeu do porque dela faltar?**

**Chefe -** Não isto é uma história que lhe estou a contar, se calhar nem devia ter contado, porque eu sei da história de ouvir. Eu sei que a funcionária continua a ser funcionária da câmara e que continua e que neste momento esta na minha divisão, embora tenha estado sempre de baixa veio trabalhar dois dias, no inicio do ano e entretanto deixou de vir, portanto, mas as outras histórias antes foram, há anos muitos antes, trabalhava cá nesta câmara e naturalmente as pessoas falavam com ela e trataram o assunto como devia ser tratado, os pormenores não sei.

**Entrevistador – Já alguma vez se apercebeu de funcionários que em vez de estarem a realizar as actividades que lhes competem, estarem a fazer outras actividades que nada têm a ver com o trabalho? (exemplo ir ao café ...)**

**Chefe -** Pronto vamos lá a ver, como eu lhe disse há alturas hoje noto que há um maior empenhamento dos funcionários e talvez no inicio um ou outro teria feito isso mas também porque não estava perfeitamente consciencializado do seu papel no conseguir um resultado final. As vezes os próprios funcionários pensam que não valorizam suficientemente o seu trabalho e pensam que estar no trabalho e fazer bem ou mal não conta para nada. Se lhes chamarmos a atenção e dissermos não não, o seu trabalho conta, o seu trabalho é importante ou porque o seu trabalho está cá que nós conseguimos este resultado final eles mudam de atitude e no inicio havia um ou outro caso em que isso acontecia mas depois de se chamar a atenção… não quer dizer que não vão ao café até porque os jardineiros têm vários problemas, imagina, os jardineiros andam no espaço exterior, obviamente necessitam ir a casa de banho como qualquer um de nos necessita, não têm condições ali de ir a casa de banho e o recurso que eles têm é ir ao café, pedem um copo de àgua ou um café e aproveitam e vão à casa de banho. Portanto o ir à casa de banho ou ver um jardineiro na casa de banho não é necessariamente o jardineiro que se está a baldar, não é necessariamente isso, ele pode estar, tar consciente, ta a trabalhar, sabe mas por uma questão de circunstância precisou ir a casa de banho, precisou de ir ao café, tem que disfarçar que tem de ir à casa de banho tá a perceber. Enquanto que nós estamos aqui no gabinete e podemos nos levantar e ir a qualquer momento a casa de banho isso é qualquer coisa que nós quase que não valorizamos mas se tivéssemos no terreno a trabalhar íamos sentir o quanto é quase mal não ter isso e eles têm que se socorrer destas situações. Ir a um café e encontrar um jardineiro num café por si só não é grave e não é motivo para dizer logo ai é um baldas, não, não é. Situações graves de abusos talvez logo quando eu vim chefiar a divisão mas talvez por esse motivo que eu lhe digo que não tinham consciência que o seu papel era importante para o resultado final do trabalho da câmara neste caso.

**Entrevistador – O facto de eles trabalharem no exterior não é mais fácil escaparem**

**Chefe -** Não, eles é pior. É o contrário, eles estão é mais expostos porque eu posso estar aqui e ir ali ao corredor e encontrar um colega meu e até ficar cinco minutos à conversa. É normal, porque toda a gente acha normal: então o seu filho está melhor? Foi operado não foi? Faz parte. Acho que nós devemos manter este tipo de relação entre nós porque mais uma vez somos pessoas e é importante também que mantenhamos uma relação social, quase paralelo sem descorar do trabalho enquanto funcionários mas não podemos esquecer aquilo que somos enquanto funcionários. E os funcionários que andam no exterior estão muito mais expostos e se eles estiverem a relaxar a coluna porque estão cansados ou cinco minutos a fazer a tal conversa: Como está, o seu marido foi operado ontem? Ai foi de urgência para o hospital? Está a perceber, estão logo muitos olhos a ver e seguramente esses olhos que estão a ver, nos seus locais de trabalho também o fazem, têm esse comportamento mas quando estão a olhar para os jardineiros estão a pensar: olha aquele baldas está ali a conversar. Está a perceber eles estão muito mais expostos e acabam por ser prejudicados por causa dessa imagem, neste caso dos jardineiros.

**Entrevistador –E problemas com álcool? Já teve funcionários?**

**Chefe -** Não temos muitos não, não. Não, não tenho assim. As vezes situações repetidas, não.

**Entrevistador – Não sei se tem trabalhadores a contratos a termo certo. Eu queria saber se a seu ver faltam mais os trabalhadores com contratos a termo certo ou a tempo indeterminado?**

**Chefe** - Acho que é igual é igual.

**Entrevistador –E no que respeita ao género. Faltam mais os homens ou mais as mulheres?**

**Chefe -** Olhe essa é uma boa pergunta. Eu até tenho ideia mas se calhar não estou segura que esteja certa. Isso é fácil, nós temos dados mas eu nunca trabalhei esses dados. Eu de uma maneira geral acho que são mais as mulheres que faltam. Mas não estou segura disso.

**Entrevistador – E porque é que acha que são as mulheres que faltam mais? Quais é que são os motivos que as levam a faltar mais a seu ver?**

**Chefe -** Porque a meu ver eu acho que as mulheres interessam-se por um leque de assuntos maiores e o facto de não virem ao trabalho deixa-lhes tempo disponível para outras situações. Os homens não, os homens são mais objectivos, trabalham, é o trabalho deles, vão para o trabalho. Olhe isto ser um disparate mas esqueça, não sei. Isto é uma coisa muito pessoal, tem um entendimento muito pessoal meu. Acho que as mulheres precisam dar mais apoio as filhas, também por natureza a mulher desempenha tarefas muito mais diversificadas na própria casa. Se calhar na sua geração já não é assim, mas na minha ainda é. Ou é a mulher que tem de levar os filhos ao médico, e é a mulher que tem de levar os filhos à escola, e é a mulher… o homem não, tem que sair de casa para ir desempenhar o seu trabalho e receber o dinheiro. Quer queiramos quer não na minha geração isso ainda é um pouco assim. E então neste grupo de funcionários isso nota-se que é assim. A mulher tem outras responsabilidades no seio familiar e portanto muitas vezes tem de faltar para dar resposta, ou porque tem de dar apoio aos filhos ou porque tem de dar apoio aos pais e esse também é um motivo que a leva a faltar.

**Entrevistador – E o homem? Na sua opinião quais os motivos mais comuns que levam os homens a faltar ao trabalho?**

**Chefe** - Eu acho que é naquelas situações que não está bem, não gosta do trabalho e aí tenta sempre… normalmente as situações que nós temos neste caso, nestes casos são pessoas que em termos pessoais não encontraram equilíbrio e perdem-se um pouco porque andam a fazer outras coisas ou procurando outras coisas, ou pensando de outras maneira. Os homens ou é porque estão doentes mesmo, e estão ou há dois ou três casos que as pessoas andam um pouco perdidos na vida quase e então faltam e de resto não faltam tanto assim. Eu acho quando faltam, faltam mesmo porque têm motivos concretos, ou estão doentes ou há uma razão mesmo real que os leva a faltar.

**Entrevistador – E em relação há idade? Tem trabalhadores de várias faixas etárias. Acha que são os mais jovens que faltam mais ou as pessoas de mais idade?**

**Chefe -** Acho que é mais ou menos por igual. Pronto há uma faixa mas esses são os que por motivos de saúde faltam mesmo, uma faixa de funcionários que falta mais, mas esses são os que faltam mais por reais motivos.

**Entrevistador – E essa faixa compreende…**

**Chefe -** Essa faixa chega aí aos 50 anos. Começam a aparecer problemas.

**Entrevistador – Mas a partir dos 50?**

**Chefe -** Sim mais ou menos, quarentas e noves cinquentas começam a ter problemas de coluna, dores reumáticas não sei o quê, pronto esses problemas e que são … e o coração também. É próprio da idade, não há o que fazer, só prevenir.