Transcrição de entrevista

Chefe 3

1. **Identificação pessoal e profissional**
2. Masculino
3. 42 anos
4. Licenciado pré Bolonha
5. Chefe de divisão
6. Há 7 anos que exerce a função de chefe de divisão. Há 18 anos que trabalha
7. Divisão de Higiene e Limpeza Pública (DHLP)
8. Tem aproximadamente 100 funcionários a seu cargo

**Entrevistador - Quais os motivos que levam os funcionários a seu cargo a faltar?**

**Chefe de divisão -** Se retirar dessas pessoas, deste universo de 100 pessoa pessoas que estão em baixa de longa duração, mas são pessoas que por ineficiência do nosso sistema não estão já ou reformadas ou noutra fase. Nós temos pessoas com AVC não se podem movimentar que são funcionários obviamente que há vários anos. Obviamente se o sistema funcionasse adequadamente essa pessoa já estaria reformada ou noutra função qualquer. Temos pessoas com problemas de locomoção, problemas nas pernas, portanto não têm qualquer possibilidade de continuar a trabalhar na área onde estão e deveriam já estar, contam para o absentismo e acho que é incorrectamente porque as pessoas já deviam estar reformadas e eu acho que isso não é absentismo porque julgo eu, a pessoas que adoece, que não lhe apetece trabalhar ou não sei se isso conta, se a pessoa tem que fazer assistência à família ou gravidez, penso não sei se isso conta para o absentismo, é tudo é a falta ao trabalho não é, pronto isso é o que conta? Quando as pessoas tão em baixa de longa duração, quando digo longa duração digo vários anos, que têm um problema, um problema que é objectivo que é um problema que devia ter sido resolvido, que tem um AVC, que mal se consegue movimentar ou levantar praticamente da cama, obviamente que não pode continuar como funcionário, rapidamente o sistema devia redirecciona-lo para outro sitio. Pronto, se retirarmos essas pessoas de longa duração o absentismo é baixo, considero médio-baixo.

**Entrevistador - E como falou um dos níveis de ausências são as doenças. Há outros motivos que levam os funcionários a ausentarem-se do trabalho?**

**Chefe de divisão -** Sim temos, nomeadamente o acompanhamento há família, o acompanhamento de filhos não é… e muitas vezes o cumprimento de requisitos legais, de tribunal, portanto há outras situações que levam a isso mas normalmente é a doença e a assistência aos filhos e isso é que é o principal.

.

**Entrevistador - Tem trabalhadores que costumam faltar injustificadamente?**

**Chefe de divisão -** Não são poucos, é um conjunto restrito

**Entrevistador - E não sabe por ventura as causas?**

**Chefe de divisão -** Sim uma das causas é o alcoolismo, pode ser uma falta de motivação pessoal que ve que há pessoas que recebem tanto como eles no rendimento mínimo de inserção, chama-se rendimento mínimo de inserção. Portanto há um conjunto de factores que leva a isso. Agora é muito difícil, isso é uma coisa que não tenho tido capacidade de estudar isso, há um conjunto de pequenas coisas que desmotivam as pessoas. Uma será o alcoolismo, as pessoas bebem e no outro dia não estão em condições de, faltam porque ficam a dormir, ficam embebedam-se e ficam a dormir e faltam , há este caso, e há também o caso de pessoas que chegam à conclusão não dizem isso e mas que não chegam à conclusão e dizem: Eu trabalhar pá. Epa aquele do rendimento mínimo, fazem este tipo de raciocínio, aquele do rendimento mínimo consegue levar para casa mais do que eu e tá todo o dia deitado e eu aqui. E arranja um pretexto qualquer como: epa não me levantei , não pude ou não estava bem disposto mas é este tipo de disposição porque são salários muito pouco superiores ao salário mínimo e os rendimentos mínimos são a essa ordem de grandeza, não sentem motivo para muitas vezes virem trabalhar e normalmente são sempre os mesmos a fazer , é aquele grupo particularmente restrito

**Entrevistador - Eu penso que isso também poderá ver com a própria responsabilidade da pessoa.**

**Chefe de divisão -** Sim tem a ver com a personalidade das pessoas. Agora arranjar outra justificação para isso é um pouco difícil porque as pessoas não imitem opinião, as pessoas não falam sobre isso. É um tabu obviamente, mas para tentar entender essa situação,repare, se a pessoa, imaginemos , se tem um rendimento mínimo de 400€, se a pessoa tem o rendimento mínimo de pretação de 400€ e se a pessoa no seu trabalho ganhar 2000€ aí é diferente, há um estimulo para trabalhar. Agora se o seu rendimento mínimo é 400€ e se ela tira 500€ trabalhando , andando à chuva, ao frio, ao tempo, portanto à intempérie, as pessoas trabalham na rua não é… tem motivação para se levantar todos os dias de manha para ganhar, mais 100€? Pode não ter não é? Nós temos outras formas de motivação para as pessoas, um pouco oficiosas, temos outras formas de medida mas portanto metade desses valores, dessa discrepância .. mas isso é muito difícil porque as pessoas não dizem porque é que é, porque é que faltam de manha, porque é que .. para já á muita gente com famílias desestruturadas, não resolvem os problemas ou resolvem-nos a cima da hora e então pronto o absentismo pode vir também disso.

**Entrevistador - Também me falou que também o que pode levar aos trabalhadores a ausentarem-se é o tempo, uma vez que na sua divisão os trabalhadores trabalham muito na rua não é?**

**Chefe de divisão -** Sim quase todos na rua

**Entrevistador – Mas o tempo afecta ou não afecta?**

**Chefe de divisão -** Não tenho notado diferença entre um dia que esteja a chover e frio não noto diferenças não tenho notado diferenças. Não quer dizer que numa análise estatística circunstanciada possa haver aqui há 1% mais … não noto isso. Agora evidentemente que num dia com condições climatéricas extremas é muito mais penoso para as pessoas, vou-lhe dar um exemplo, muitas vezes nem é a chuva, é o calor, repare, num dia de 40 graus estar depois de almoço a trabalhar ao sol é muito penoso, pronto não é so o frio, por exemplo, para quem trabalha à noite e a chover, e a fazer frio e trovoada, naqueles dias que chove a as pessoas apanham aquilo, estão 7hrs a apanhar chuva em cima do lombo, nunca geralmente, as pessoas não se queixam , não faltam por causa disso, obviamente se a pessoa estiver adoentada se calhar admito eu, não tenho essa percepção, admito se a pessoa estiver constipada e se estiver a chover e frio e que a pessoa diga EU NÃO VOU , se tivesse bom tempo ainda ia, admito que sim mas não tenho essa , isso deve ser residual, não é por aí.

**Entrevistador – Como é a relação entre os funcionários e a chefia?**

**Chefe de divisão -** Há muito tipo de relação, géneros de relação. Há três níveis , nós aqui temos três níveis: temos o nível do funcionário, do funcionário operacional; temos o nível do encarregado e depois temos o chefe. Temos uma relação razoável entre estes níveis, relação de dialogo e de respeito. Geralmente outras pessoas que a formação é inferior as pessoas confundem essas coisas todas e não ligam a hierarquia, mas há uma hierarquia nitida e na generalidade as pessoas compreendem , mas geralmente as pessoas tendem a, quando há situações de conflito ou laboral, sindical as pessoas podem pensar que ninguém manda em ninguém, mas isso poderá ser uma coisa que não é pontual.

**Entrevistador – Mas caso haja um problema os funcionários sabem que podem contar consigo.**

**Chefe de divisão -** Isso absolutamente . Isso é uma coisa que tem mudado, antigamente as pessoas saltavam os degraus todos e iam falar com o presidente e há assim uma quebra de hierarquia, um professor sentir-se injustiçado em alguma coisa, poderá ser uma coisa menos, muito menor e então resolvia-o falando com o presidente, portanto saltam vários degraus na hierarquia. Mas isso não acontece e se acontece é muito raramente.

**Entrevistador – E em termos de cooperação em equipa? Não tem havido problemas**

**Chefe de divisão -** Problemas pessoais entre as pessoas obviamente e nós, se tiver ao nosso alcance não colocar as pessoas que têm problemas pessoais umas com as outras, mas se não houver outro remédio tem que trabalhar umas com as outras

**Entrevistador – Quero saber se isso poderá ser uma causa que leva ao trabalhador a ausentar-se?**

**Chefe de divisão -** Causa do absentismo? Sim poderá haver , mas é uma coisa esporádica, poderá haver. Pode haver uma pessoa que tenha um problema com outra pessoa ou até com o encarregado e se tornar quase pessoal e resolva faltar e, acredito que sim. Isto é uma coisa que acho normal e também é excepção mas admito que sim, isso também é importante, as relações pessoais são transversais a isto tudo porque uma coisa é uma relação que é hierárquica, pode haver uma relação pessoal com uma pessoa que a gente conhece. Apesar de isto ser uma cidade, é uma cidade relativamente pequena , as pessoas conhecem-se para além de que do trabalho conhecem-se e poderá haver mesmo entre trabalhadores ou entre trabalhadores e chefia poderá haver problemas e que isso transpareça e que a pessoa sinta e que peça para sair para outros serviços ou chegar ao ultimo minuto faltar ou pedir um atestado médico e alegar problemas psicológicos para faltar, poderá haver mas é a excepção à regra mas poderá haver. Mas tem havido casos desses mas não é uma coisa significativa.

**Entrevistador – A questão seguinte tem a ver com a baixa médica. Já alguma vez se apercebeu de funcionários que recorrem à baixa para faltarem ao trabalho sem que seja por motivo de doença?**

**Chefe de divisão -** Sim obviamente. Acho que o problema do absentismo não está somente nos serviços, está muitas vezes no juramento dos médico. Os médicos tentam resolver problemas pessoais, muitas vezes porque as pessoas incomodam-nos e estão a incomodá-los, embora muitas vezes penso que não é por um aspecto de favorecimento, é a pessoas que vai lá e incomoda-o, ao médico de família tão incomodado com a pessoa, e a pessoa para sair dali tem tanto que fazer que lhe passa o atestado médico para ele não aparecer lá mais. Muitas vezes é isso e há casos desses, há casos por exemplo que a pessoa pede férias, aconteceu-me casos desses, as pessoa pede férias, nós não lhes damos as férias e a pessoa mete atestado médico. Obviamente que isso é uma fraude. Eu tenho casos em que a pessoa pede férias e nós obviamente é um serviço público e temos mínimos, nós é um bocadinho assim e nos jardins também é assim, há outros serviços que não. Nós temos mínimos, por exemplo os carros do lixo, nós temos que ter os circuitos todos a recolher, não pode faltar um dia um, não pode faltar um dia um. No limite poderá mas nunca falta e nos não podemos porque senão não recolhemos o bairro da malagueira ou não recolhemos o centro histórico e nós não damos férias porque não temos mais ninguém. E a pessoa chega lá ao dia e atestado médico, mas nós temos um barómetro, há um barómetro que indica se o atestado médico é por doença ou não é por doença, não vou dizer que é certeza absoluta mas é uma certeza quase absoluta que é se o atestado médico for entregue ao encarregado ou ao escritório, nós temos um escritório, é porque o atestado médico é “verdadeiro” porque a pessoa está doente. Se o atestado médico é entregue à “sucapa” estou a querer dizer na secção de pessoal, nos recursos humanos é porque é martelado. É evidentemente que poderá haver um caso em que a pessoa está mesmo incapacitada é mais fácil tratar do assunto, vai à câmara ou o marido ou um familiar vai la entregar, é por isso que digo que não é a certeza, não é 100% mas 90% é. Mas é obviamente quando um atestado, quando o atestado é entregue na secção de pessoal é muito provável que seja uma atestado, pode não ser martelado, pode ter qualquer coisa, pode doer, pode estar doente, não estou a dizer isso mas está doente mas teria condições de trabalhar mas está doente, pronto todos nós temos pequenas doenças “está-me a doer a cabeça neste momento não é” mas não é razão suficiente para meter o atestado para faltar. Mas isto é um grande problema aí. A grande facilidade com que alguns médicos dão os atestados médicos, passam os atestados médicos, é isso uma das grandes fontes do absentismo. Uma das grandes fontes, a facilidade, embora agora seja os médicos de família ou aqueles que têm contratos e que podem passar atestados médicos porque não são todos, pronto há aqueles serviços que são privados mas que são capazes de passar pelo estado, mas é uma fonte principal é uma fonte principal mas isto é muito injusto, mas depois as pessoas pedem para colocar lá a cruzinha que podem sair de casa e muitas vezes andam a passear ao pé dos funcionários que estão a trabalhar, dos colegas de trabalho, pronto acontece muito frequentemente porque há pouco rigor, porque acontece assim, o médico, também compreendo os médicos, imagine que é o médico de família e as pessoas são chatas, preferem perder mais horas de trabalho e ir lá chatear o médico para passar o atestado do que ir trabalhar e vão lá nhenhenhenhe e o médico cede. Vou-lhe dar outro exemplo que também é causa de absentismo, você vai ao centro de saúde e eu sei como funcionam os centros de saúde porque eu também recorro a eles obviamente e não estou lá sete horas e as justificações que vêm para cá são de sete horas, porque entrou as nove e saiu às 17h30, num centro de saúde, numa aldeia, em que o médico está lá uma hora, duas horas, é impossível que isto aconteça está a perceber? E portanto há uma falta de rigor da colocação dos horários nos atestados, nem é nos atestados, é nas justificações de presença das unidades de saúde, se bem que há umas que há, há aqui no hospital penso que haverá no hospital, mas por exemplo nos centros de saúde ou nos postos médicos que há aí pelas aldeias não há esse coiso. Então é muito natural, ver do género justificações deste género e obviamente eu olho para esta justificação e não acredito que uma pessoa vá um centro de súde…

**Entrevistador – A não se que seja num outro sitio não é, numa outra cidade aí…**

**Chefe de divisão -** Numa outra cidade, mas aqui numa aldeiazinha em que o médico está lá uma hora ou duas horas no máximo, não pode lá estar das 9h às 17h30 e acontece muitas vezes ver isso , um horário que abate todo, que seja justificação para o dia todo, porque nós de vez em quando vinham para cá e estava das 9h às 11h vinha cá e aparecia e a pessoa faltava o dia todo e nós dizíamos assim “temos que descontar meio dia” porque da parte da tarde tinha que trabalhar, da parte da tarde tinha que trabalhar e a pessoa se calhar, estou a dizer isto é especulação minha, aí meta-me aí até ao fim do dia , como são meios muito pequeninos e com certeza meios muito mais pequeninos que Évora, aldeias, a pessoa não está para se chatear e faz esse a jeito, em vez de por aqui um 1 mete um 7.

**Entrevistador – Apesar que há clínicas que já não deixam que isso aconteça, eles até podem por,a pessoa vai a uma consulta das nove às 10h, eles ainda podem por até ao meio dia , mas se só foi de manha…**

**Chefe de divisão -** Claro isto depende muito da cidadania, isto é um pouco, isto é a cidadania. Este caso também é frequentemente no centro de saúde, onde se pode fazer isso há estes casos. Não é só o médico mas é também … são meios pequenos , geralmente são meios muito pequenos onde as pessoas têm contacto pessoal e pensam assim, vou ganhar aqui um atrito por não fazer isto, e também não perco nada em fazer isto e portanto faz isto. Portanto há vários pequeninos razões para que seja maior do que… mas isto acontece a mesma coisa no privado, estou convencido nisso, se bem, conforme

**Entrevistador – Sim isso acontece em todo o lado, bem não sei não sei, também não vou estar a especular…** **De que modo é que a faltam dos seus funcionários afectam a sua divisão?**

**Chefe de divisão -** Eu acho que afectam muito, obviamente. Se faltam não podem trabalhar e nós como estamos no limite de pessoal , afecta muito, afecta muito, afecta muito porque o trabalho não se faz não é.

**Entrevistador – E principalmente é a recolha do lixo…**

**Chefe de divisão -** sim e nós temos que fazer isso quoti - diariamente. Por exemplo, repare se há um serviço, imaginemos que quero fazer uma casa, a casa falta, a casa é mais um dia, não há no final um trabalho para fazer… agora isto é um serviço para fazer todos os dias, se falta não é feito naquele dia e é apontado temos que avisar alguém. Se estamos todos num mínimo das pessoas é muito complicado, muito complicado. Este é um assunto, neste assunto o pessoal operacional é em todo o lado, em todo o lado é vital nas faltas ao trabalho

**Entrevistador – E em relação às condições laborais, questões de segurança, ruído, higiene…**

**Chefe de divisão -** Penso que isso não é factor nenhum, factor nenhum para haver isso. Quer queiramos quer não se não aplicarmos todas as condições exigidas por lei tentamos aplicar, tentamos aplicar não é uma razão, porque o ruído é mau, pronto isso é um factor que não existe embora que a câmara faz um grande investimento nisso, há os equipamentos, equipamentos de redução por exemplo mascaras quando se aplicam produtos, é os auscultadores, mas isso não é razão para que haja absentismo. Poderá haver um ou outro com problemas de ouvidos mas é uma excepção uma excepção, não é por aí que seja uma razão.

**Entrevistador – E os seus trabalhadores são pessoas que se sentem satisfeitas e motivadas com o trabalho?**

**Chefe de divisão -** Com 500€? Não se sentem muito motivadas obviamente. No entanto, há um conjunto de tarefas elas fazem bem para a comunidade e elas sentem isso embora o principal motivo este momento é o salário, é muito baixo. Nós não podemos dizer que seja uma coisa muito muito motivadora. Mas há um conjunto de outros serviços que são muito importantes e que eles sentem isso. Por exemplo, vou-lhe dar um exemplo, teve aí o príncipe Charles e nós tivemos aí a dar um limpeza antes de ele aparecer, é para as pessoas sentirem-se motivadas, sentirem-se bem, ou por exemplo, ou ir buscar, por exemplo nós tivemos operações mais especiais porque eles sentem-se motivados para isso, sentem que contribuíram para determinado fim para uma coisa objectiva. Agora nós temos muito serviço que é o quotidiano e isso não motiva muito não é? A rotina não motiva muito mas temos muitos serviços que motivam. Agora o principal motivo geralmente será o salário, não é muito motivador, agora mais do que antigamente porque antigamente era mais fácil haver rendimento mínimo e agora é mais difícil, o subsidio de desemprego também está mais difícil com outras regras e agora motivam mais porque sabem que se calhar se sair nem vão ter o subsidio de desemprego

**Entrevistador – Então os trabalhadores sentem-se desmotivados?**

**Chefe -** Voltando um bocadinho atrás, aquele conjunto de pessoas que faltam são pessoas mesmo que já não recebem aqueles estímulos porque estão mesmo a contar com o mínimo do salário, fazem aquele trabalho, estão conformadas com aquilo e não recebem já esses estímulos. As outras pessoas recebem todos esses estímulos. Imagine que a pessoa ganha 500€, em média, se com trabalho extraordinário conseguir subir para 550€ ou 600€, isto, apesar de ser trabalho, porque a pessoa trabalha para isto, imagina que ganha 600€ mas trabalha para ganhar os 600€ está a perceber, não é um prémio, a pessoa trabalha mais, a pessoa é sensível a isto, nós por exemplo temos umas escalas de serviço e as pessoas sabem, isto por exemplo é verdade, o que lhe estou a dizer é um facto, a verdade não era a palavra correcta era facto, se a pessoa está a chegar à altura da sub-escala, aquelas pessoas cumpridoras aí é que não falta mesmo, só se for totalmente impossível é que falta. Portanto é um conjunto de estímulos que nós damos que nós conseguimos que as pessoas não faltem.

**Entrevistador – Mesmo a termos da avaliação de desempenho não é?**

**Chefe de divisão -** A avaliação de desempenho estou convencido que seja um estímulo menor, acho que é a minha opinião pessoal porque e repare, especialmente com este novo SIADAP, porque se nós temos três níveis: temos o nível inadequado, temos o nível adequado e relevante. Com estes níveis nós não podemos fazer grande coisa. O inadequado, é um nível nós só conseguimos colocar lá inadequado se for um, se for mesmo uma coisa totalmente, objectivamente a fazer as coisas só se for uma pessoa pavorosa, daquelas pessoas de fugir. Ou seja temos só dois níveis, na realidade só temos dois níveis. Isto aqui não é grande estímulo. E depois aqui só temos uma percentagem relativamente pequena, isto aqui é um estímulo muito reduzido. Inclusivamente, acho extremamente desmotivador o adequado, 70% daqui, no mínimo, 75% no mínimo em que se mete aqui tudo. Mete-se aqui as pessoas que faltam porque se embebedam, esses que se embebedam e bebem e sabem que no outro dia têm que trabalhar e embebedam-se no dia anterior mas não é suficiente, objectivamente naquelas coisas é impossível meter no inadequado porque as pessoas cumprem pois quando vêm trabalhar cumprem e essas pessoas são colocadas ao pé de pessoas que cumprem, que nunca faltam. Isto é desmotivador. Agora evidentemente, se ao invés de ter aqui três parâmetros tivesse quatro ou cinco, qualquer coisa que diferenciasse objectivamente eu aí conseguia e podia ser mais estimulante. Nós temos mais de 25% de pessoas que cumprem, estamos a falar no absentismo, tenho muito mais de 25% que não são absentistas, tenho mais de 25% de pessoas cumpridoras e que telefonam e só mesmo na última, só quando estão doentes é que faltam. Este SIADAP, até em rigor, a aplicação objectiva e correcta disto, todos os trabalhadores querem aplicar isso e aplicam isto acho eu, … não é um motivo que estimule o absentismo porque vamos meter pessoas de vários comportamentos no mesmo nível. Agora também posso dizer, também já fizemos outra coisa, eu pessoalmente fiz, eu coloquei como objectivos o absentismo por vários anos, principalmente o aspecto de avisar quando ia faltar avisava, um dos objectivos era mais ou menos isso, a pessoa quando ia faltar avisava até ao inicio da jornada de trabalho. Se a pessoa avisava cumpria sempre o objectivo se não avisava não cumpria o objectivo. E para nós é muito bom porque nós não ficamos “essa pessoa vem ou não vem”. Antes do inicio da jornada de trabalho o encarregado faz as equipas e arranca. Quando chega a hora da jornada de trabalho já tem tudo destinado e arranca e isso é importante porque, quando lhe diz nem que seja 5minutos antes “olhe não vou aparecer” e a pessoa, rapidamente o encarregado altera e destina outro para o serviço, então um dos objectivos era mesmo esse, é engraçado, e foram muitos anos e a todos e não era só particularmente um ou uma classe de funcionários, dentro da classe de funcionários não eram só os motoristas eram todos que tinham estes objectivos, por vários anos, salvo erro três anos, os três primeiros anos, pronto era mesmo vocacionado para isso.

**Entrevistador – Mas principalmente as pessoas que fazem a recolha do lixo, eles gostam do que fazem?**

**Chefe de divisão -** Gostam mas também tem outro lado, tem outro lado, muitos deles parece um bocado incrível dizer isto mas gostam. Mas por outro lado e que estraga isto tudo é o seguinte, é a falta de respeito dos outros bíceps, dos outros utentes perante o que eles fazem, por exemplo quando as pessoas não colocam o lixo dentro dos contentores obrigam-nos a agarrar aquilo há mão ou à pá, tem que andar com a pá para tirar, isso é extremamente desmotivante porque as pessoas não cumprem as regras mínimas de urbanidade. Quando fazem isso ou por exemplo quando estão a limpar uma rua imagine estão a limpar uma rua e lá à frente vêm uma pessoa a deitar uma garrafa fora, para o chão, um papel para o chão ou um cigarro para o chão, isso é extremamente desmotivador não é, porque há regulamentos, e os regulamentos têm dificuldades de serem aplicados porque é uma coisa muito efémera, depois apanhar o fiscal é muito difícil, portanto isso também desmotiva. Há algumas coisas que motivam poucas mas há muitas coisas que desmotivam e isso é falta de urbanidade das pessoas, principalmente a falta de urbanidade das pessoas.

**Entrevistador – Já notou algum ou já lhe chegou essa informação de que algum trabalhador, mesmo por causa disso, de um individuo chagar no meio da rua e deitar a frente do funcionário e o lixo para o chão e ele...**

**Chefe de divisão -** Não se vai embora, não não isso não, mas que a pessoa tem um desempenho inferior isso tem. Isso acontece em outras coisas, imagine por exemplo se está a fazer este trabalho, imagine por exemplo que a professora nem o lê, se a professora que vai avaliar este trabalho nem o lê ou os demais acham que não tem importância nenhuma você fica… ou se sabe que não vai ler ou se sabe que ninguém vai ligar nenhuma … Relativamente às chefias e às chefias superiores muita gente dá valor, no entanto há uma faixa de pessoas que o demonstra que demonstra todos os dias que e que desmotiva as pessoas, é a falta de urbanidade. Outra coisa que por exemplo desmotiva muito é por exemplo fazermos uma operação especial, chamo de operação especial coisas que não fazemos, por exemplo um acampamento cigano que levantou, epa aquilo desmotiva qualquer um porque repare, nós estamos a limpar um sitio de pessoas que são, que têm comportamentos totalmente desadequados para não chamar outra coisa não é? E portanto vão lá os funcionários da câmara limpar aquilo que as pessoas pura e simplesmente e então isso é desmotivador. Há vários níveis também, há pessoas que atiram um papelinho e há outras pessoas que fazem tudo, portanto isso é como tudo, é como tudo , portanto há coisas que motivam e nós incentivamos a fazer as coisas bem , pelo ordenado também não motiva mas há outras coisas que tentamos motivar mas há muitas coisas e as pessoas demonstram todos os dias , estão a varrer a estrada e lá a frente a pessoa deita lixo ou muitas outras coisas que sabe que acontece e isso desmotiva muito.

**Entrevistador – Mas eles…**

**Chefe de divisão -** Mas não é suficiente para a pessoa deixar de vir trabalhar, agora a pessoa é capaz de trabalhar menos ou descansar mais ou não ter a performance ou o desempenho que poderia ter não é? Faço isto e as pessoas cumprem todas e dão valor ao meu trabalho e que respeitam e não fazem, as pessoas trabalhavam mais agora ta a varrer e na outra ponta da rua ta outro a sujar

**Entrevistador – E relativamente aquele aspecto que já tínhamos falado logo no inicio do absentismo presencial, já alguma vez observou isso?**

**Chefe de divisão -** Sim sim, obviamente que há isso mas é a tal coisa isto não é, o absentismo presencial não é o 7 o 8 nem o 100, não é o 8 nem o 80, nem as pessoas não estão o dia todo a fazer assim nem as pessoas estão a trabalhar a 100%. Portanto há muitos níveis intermédios, isso aí depende de pessoa para pessoa , isso varia de pessoa para pessoa, como é que hei-de explicar, não é uma coisa que se conta como 0 e que se conta como 100, o 0 não há mas há o 10, há o 20, há o 30 e há o 40 e há o 35 tá a perceber? Não há a falta de zelo total e o zelo total, há o intermédio disso tudo. A motivação faz com que por exemplo a pessoa tenha 30, 40 ou 50 e a desmotivação puxa os 100, para os 90 ou os 80, portanto isso não é uma coisa absoluta.

**Entrevistador – Mas disse que observou, pode-me dar exemplos …**

**Chefe de divisão -** Sim então repare, vou-lhe dar um exemplo, uma pessoa que está a varrer determinada rua e quando olha para a ponta, ou para o outro lado e vê pessoas deitar lixo para o chão ou vê pessoas a sujar ou vê uma actividade, por exemplo vou-lhe dar outro exemplo, uma coisa que acontece muitas vezes, aquelas pessoas que estão a decapar uma casa com aquele jacto de agua, imagine, aquele jacto de água retira a tinta velha, aquela tinta velha é projectada alguns metros, pode ficar ali pertinho, pode ficar a uns metros, pode voar uns metros , a pessoa varre aquilo tudo e estão a decapar aquilo, ou seja, a pessoa sabe que aquilo não fica limpo, que a pessoa continua a decapara aquilo, está tudo sujo e que a pessoa que ta a fazer aquilo não limpa ou só limpa o que está mesmo encostado há casa e a pessoa diz, estou aqui a esforçar-me para isto faço mais devagar , ou por exemplo há um conjunto de pequenas coisas que desmotivam a situação e as pessoas tornam mais lenta ou trabalham menos, ou acabam por trabalhar menos. Mas isto é uma coisa que é muito difícil de medir, nós por exemplo no nosso automóvel temos um conta quilómetros, um velocímetro não é um conta quilómetros é um velocímetro, vemos a velocidade, no trabalho, no trabalho que estamos aqui agora a fazer não sei se estou a 100 ou a 50 está a perceber, agora que notamos que a pessoa está desmotivada a trabalhar nós pelo menos notamos. Isso é uma coisa muito difícil de medir. Se for por exemplo uma máquina e repare, ali na fábrica da Tyco, no fim a pessoa contabiliza o número de peças feitas e aí podem ver o desempenho dela porque eles até têm prémios de produtividade, têm sempre que fazer mil peças , se fazem 1100 já te um prestigio pela produtividade e é fácil de medir, agora aqui a varrer ruas, se as pessoas estão ou não a sujar, se está vento ou não está vento, o sistema de recompensas não é objectivo nem obvio, e se nós tentássemos fazer um corríamos o risco de criar mais injustiças do que justiças porque podíamos premiar so alguns que víamos e por mostragem dar erros portanto é difícil. Agora se nós, fosse possível termos um medidor de desempenho ali, mas por exemplo, isso também é injusto, pronto fazer peças também é injusto porque se a maquina avaria, a pessoa não tem culpa nenhuma , a pessoa naquele dia tem muito menos peças porque teve uma avaria ou porque a equipa de manutenção não pode vir logo porque estava a reparar outra maquina e a pessoa também … mas é fácil de contabilizar é uma ideia boa do desempenho dela foi rápida a fazer as coisa, agora nós não somos capazes de fazer isso, não podemos medir isso em metros, não temos conta quilómetros, não tem medidor e por isso é um bocado difícil, conforme o trabalho, por exemplo um pedreiro é possível , está a construir uma parede, é possível medir, há medições e aquilo tudo, é mais fácil, não quer dizer, agora neste tipo de fazer o efémero mas é um pouco trabalho efémero , isto é efémero mas varrer , não sei se limpa a casa, a sua casa, vocês é um efémero, a sua mãe se calhar diz assim estou sempre a fazer a mesma coisa, este é um trabalho que basta abrir a janela e vi o pó da rua e sujar tudo outra vez , basta por exemplo vir uma visita e sujar tudo outra vez , basta uma pessoa vir com os pés sujos e sujarmos tudo ou mil e uma coisas é difícil medir agora isso, vamos medir agora o quanto a minha mãe não limpa em casa, é difícil.

**Entrevistador – Mesmo que houvesse uma fiscalização…**

**Chefe de divisão -** É muito efémero, é muito efémero, é muito complicado. Agora se for uma obra, mas por exemplo o pedreiro pode dizer que os tijolos estavam longe e tive que ir buscar os tijolos longe e a massa ninguém estava aqui a ajudar na massa, portanto é sempre um bocado difícil mas é mais fácil do que esta aqui porque nesta aqui há muitos inputs que estragam isto tudo.

**Entrevistador – E em relação aos contratos a termo certo e a tempo indeterminado. Do seu ponto de vista qual destes grupos faltam mais e qual a justificação que dá para isso?**

**Chefe de divisão -** É um bocado difícil isso, em termo geral posso dizer que as pessoas com contrato a termo certo podem esforçar-se um bocadinho mais para não faltar, admito que sim, mas há pessoas que têm contrato laboral sem termo e que nunca faltam porque se esforçam também. Em média talvez seja possível aferir aqui alguma coisa, a pessoa está doente, esconde, tem problemas na coluna e esconde para tentar entrar no quadro, poderá acontecer uma coisa destas, admito que sim, já fomos enganados, enganados maneira de dizer. A pessoa não disse, só depois de entrar no quadro é que diz afinal tenho aqui… não posso fazer esse serviço, há esse caso, também há esses casos e temos que reconhecer que é verdade, mas há muita variedade, há muita coisa que passa por aqui e é difícil tirar conclusões mas isso é verdade. Mas também há outra coisa, as pessoas que trabalham a tempo determinado as vezes são pessoas que estão habituadas a mudar muito de serviço, portanto não tem responsabilidade, não encaram com muita responsabilidade o serviço. Há casos em que as pessoas não dizem nada e depois quando entram no quadro afinal doem-me as costas, tenho aqui um coiso do médico e não sei o quê, não posso fazer esse serviço e tenho que faltar, tenho que levar injecções, há também esse caso, mas há também outro caso que a pessoa está li e estão habituados a fazer aquilo e acham aquilo natural faltar e portanto, há os dois casos.

**Entrevistador – E em relação ao género na sua divisão faltam mais mulheres ou homens?**

**Chefe de divisão - E**m média faltam mais as mulheres.

**Entrevistador – E quais as razões?**

**Chefe de divisão -** Razões, por duas razões, corro o risco de ser um pouco injusto, correndo o risco de ser um pouco injusto, primeiro, primeiro é os filhos, é a assistência aos filhos, elas dão muito mais assistência aos filhos muito mais do que os homens. Eles raramente faltam para ver o filho a levar, ou levar o filho à vacina ou levar… raramente, às vezes faltam. Felizmente que isto já está a igualar mas ainda há uma diferença. Depois também noto que, isto é uma percepção que tenho que as mulheres desgastam-se mais, ou seja uma mulher com imaginemos com 55 anos ligeiramente longe da data limite da reforma esteja mais desgastada fisicamente que o homem e que a leva a ter mais absentismo, admito também isso porque, isto tem uma razão, porque geralmente o homem enquanto se calhar vai para o café depois do horário de trabalho ela tem a luta diária, tem de passar a ferro … pronto está mais desgastada, também há esse caso. Isso aí corro o risco de estar a fazer injustiça, é uma generalização. Agora também tem mais problemas de por exemplo alcoolismo, tem mais problemas do que os homens , portanto há aí uma diferença de género, são diferentes. Em média, em media sou capaz de ter ligeiramente mais com as mulheres porque são os filhos, ou levar um familiar ao médico, geralmente são elas que acompanham mais e também é o facto de a pessoa chegar a uma certa altura e sentir-se mais gasta, com maior número de doenças. Elas estão mais susceptíveis de estar mais desgastadas porque é como eu lhe digo, porque geralmente têm a limpeza, têm a lida da casa enquanto que o homem tem mais cuidado. Eu noto um pouco isso é mais quando se vão aproximando da idade da reforma, noto isso, está mais debilitada para fazer determinado… repare isto é um trabalho físico, o trabalho que aqui exige é um trabalho físico, não é um trabalho, não é um trabalho muito como aqui no escritório, é um trabalho fora do escritório, é um trabalho físico, nota-se que há uma pequena diferença, são essas três diferenças, duas contra as mulheres e uma a favor, geralmente não se metem tanto no, mas há também casos desses, isto é regra, é regra geral.

**Entrevistador – Então quanto aos homens falou-me do alcoolismo, é o factor que mais predisponente…**

**Chefe de divisão -** É o que diferencia de género

**Entrevistador – É o único que encontra ou acha que há mais?**

**Chefe de divisão -** Acho que é o principal pelo menos nestas camadas de pessoas é o principal. Pronto também há homens que estão sempre a chatear e também há outra coisa, as mulheres têm mais pachorra, têm mais pachorra para estar ali a chatear os médicos, facilmente arranja mais atestados do que os homens. Geralmente são elas, eles não têm tanto, ou pedem à mulher que peça ou pedem à mulher que peça, mas elas têm mais arte a fazer isso. Atestados martelados são mais as mulheres que os homens. Muito mais mas os homens também têm. Você quando mora numa aldeia, porque aqui a maioria moram em aldeias e elas batem-se, metem se la a espera do médico, estão ali e depois no outro dia estão lá outra vez, com isto conseguem o dia. A justificação da falta conseguem, vão lá e desde que vão la falar com ele conseguem e depois conseguem até ao dia todo, pronto ganham logo o dia, pelo menos não saem da terra deles, não gastam gasolina ou transporte, não sei o quê. E depois o médico como já deve estar farto daquilo e depois tão lá sempre e com alguma razão pois estão perfeitamente saudáveis mas têm sempre uma maleitazinha, agarram na maleitazinha e o médico passa o atestado, pelo menos esta semana não estás aqui a chatear porque ele com certeza tem muitas pessoas para ver não é e tem outro serviço para fazer e andar para a frente não é. Portanto as mulheres têm um pouco mais jeito para isso. Os homens é mais a nível do alcoolismo, ou por exemplo por falta de regras, por exemplo, uma mulher raramente diz assim Olha eu hoje vim uma hora atrasada porque me deixei dormir, eles dizem francamente isso, as vezes porque adormecem, não acordam. A mulher raramente conta isso mas é uma coisa que é pouco significativa. Agora isso das baixas médicas e alcoolismo também é um bocadinho, também acontece mão é muito mas é significativo, a assistência à família é muito significativo, os filhos, geralmente os filhos elas é que geralmente vão com os filhos ao médico, eles não, mas há casos que vão. São esses os casos que noto, poderá haver outros casos mas não notei e há outros que têm mais jeito de lá ir pedir e coiso. Ou os maridos têm mulheres chatas que vão lá pedir pelo marido, também há esse caso. Mas elas geralmente são mais persistentes nisso. Eu noto isso, noto isso, agora não significa que seja bem assim.

**Entrevistador – E em relação há idade, do seu ponto de vista acha que faltam os mais novos ou as pessoas com mais idade?**

**Chefe de divisão -** É muito difícil fazer essa extrapolação. Será possível fazer estatisticamente mas do que eu sei não haverá uma coisa directamente proporcional, uma relação muito directa a isso . acho que quando uma pessoa quer faltar falta, a idade não importa. Admito que quando chega a uma determinada idade que a pessoa já sofre de pequenos problemas de saúde, já tem joanetes sei lá, consegue arranjar mais atestados para faltar e baixa médica e coiso, agora quando é muito jovem também falta muitas vezes porque resolve fazer uma noitada e no outro dia não consegue acordar para vir trabalhar, sim mas não acho que é significativo, não noto muito que seja muito significativo, mas pode acontecer, mas não noto que seja muito significativo.

**Entrevistador – Agora outra questão que não tem a ver com os aspectos sociodemográficos, tem a ver com as questões profissionais. Como é que os seus funcionários se sentem em relação a esta organização? Há algum comprometimento organizacional?**

**Chefe de divisão -** Sim. Aqui é o seguinte, o trabalho municipal é trabalho diferente, penso que é um pouco diferente no fundo de uma empresa privada. A pessoa sabe que a câmara é uma pessoa de bem, ou seja, quando é pessoa de bem é porque garante os seus direitos, o seu salário, os seus direitos de estado, é uma pessoa de bem, e elas sabem disso e é por isto que estão aqui, agora nesta altura, pessoas a trabalhar por 500€, porque lá fora os homens que dão a facilidade, aqui há uma diferença de género, podiam ganhar muito mais nas obras, nas obras, na construção civil. Agora é um bocado difícil porque está aí a crise na construção civil também, mas é muito mais fácil. Mas sabe muito bem que o estado é uma pessoa de bem, o estado neste caso a câmara, e a câmara paga. Há muitos casos que corre a noticia que as pessoas ganham mais, ou até vão para o estrangeiro mas não vêem o ordenado, ou são exploradas, ou em vez de trabalhar x horas é para trabalhar muito mais, portanto as pessoas consideram a câmara uma pessoa de bem e as chefias também, é por isso que se sujeitam a ganhar tão pouco, pouco mais que o ordenado mínimo.

**Entrevistador – Algum dos seus trabalhadores já se queixou de não se identificar com a câmara em si?**

**Chefe de divisão -** Não isso não, penso que não. Porque as pessoas identificam-se. Há pessoas que têm outro defeito, há outro defeito que existe aqui, quando pensam que isto é câmara pensam que isto é uma espécie de santa casa da misericórdia, ou seja, é um buraco sem fundo, ah isto é a câmara e a câmara tem obrigação de fazer isto, como um serviço qualquer que entra na esfera privada. A câmara poderá ir mais além do que a esfera privada, nós temos por exemplo responsabilidade na via pública, mas por exemplo há um que tem um pátio mas o pátio é privado, então há um funcionário diz assim isto também não importa é a câmara posso também limpar o pátio, pronto há o exorbitar as funções, a câmara tem a obrigação e há um exorbitar das funções, poderá haver essa situação mas, por exemplo quando aqui há uns anos a câmara dava sacos para o lixo, achavam que a câmara era obrigação da câmara fazer isso e até davam sacos para pessoas que tinham direitos e a pessoas que não tinham direitos isto é um pouco, é de todos e exageram um bocadinho isso.

**Entrevistador – Também não sei se já notou… os seus trabalhadores vêm picar o ponto aqui?**

**Chefe de divisão -** Não, nós temos outro sistema que é o sistema de em rega vou-lhe explicar isso, em rega é um pouco a à antiga portuguesa que é as pessoas entram às 8h têm que estar todas e às 8h o encarregado diz assim vamos trabalhar! Em rega é uma palavra alentejana que não conhecia, só conheci agora aqui e então começam todos a trabalhar, não picam. A pessoa que chega atrasada, quando chega lá 5min atrasada já não encontra lá ninguém e então tem que ir pedir trabalho, pedir o que é que há-de fazer ao coiso… a pessoa sente-se constrangida de fazer isso e raramente chegam atrasadas, rarissimamente. Se for aqui no ponto epa… se você chegar aqui e tiver ali um bocadinho vê pessoas a entrar agora, e isto é um arcaico mas é muito fiável, muito mais que no ponto. A máquina é fácil de enganar o encarregado é que não, é mais difícil.

**Entrevistador – Não sei se é verdade ou não é mas já ouvi casos de pessoas que iam picar o ponto e que depois iam-se embora**

**Chefe de divisão -** É, pior que isso. Há muitas que vão almoçar e quando almoçar passam ali a picar, vão almoçar e passados 5min entram e depois é que vão almoçar e portanto estão a almoçar na hora de trabalhar. Enquantoque com um encarregado não podem fazer isso, então o encarregado chama logo à atenção. O sistema de em rega e desemrega é um sistema muito mais eficaz e a pessoa que chega 5min atrasada e quando chega ao sitio do trabalho e não vê lá ninguém ou vê tudo a arrancar sente-se constrangida e tem de perguntar “para onde é que eu vou?” E portanto no outro dia nem pensa duas vezes. Os outros serviços que mudaram para ponto nota-se perfeitamente que isso mudou, a pessoa pica tem de dar responsabilidade à máquina, a máquina com 5min tolera. Se a pessoa chega 5 min atrasada, diz logo o que são 5 min, agora se a pessoa chegasse e as pessoas já tivessem todas a sair e tinha que chegar ao pé do encarregado e dizer “o que é que eu vou fazer?” depois de todos saírem e terem dado a ordem você sente-se constrangida e no outro dia de certeza que faz tudo por tudo para estar lá antes das 8h, para estar lá na hora certa. As pessoas fazem assim, muitas pessoas, nem todas as pessoas, mas muitas pessoas fazem assim a mim choca-me a hora de almoço, a hora de almoço a mim choca-me, a pessoa há hora de almoço sai, sai há hora de almoço, não não sai, antes da hora de almoço sai, carrega para sair mas depois vai ali fumar um cigarro e depois volta para dentro, outra vez entrada, já deu entrada na parte da tarde e depois vai almoçar. Quem é que é a chefia que consegue controlar isso? Ninguém consegue controlar isso. Pode estar ali ao pé do ponto a olhar bem, mas as pessoas fazem um pouco essa perspectiva, há artimanhas, o que é que eu quero dizer, quero dizer que este sistema que é usado aqui e que é usado também nos jardins é muito difícil de, é mais difícil de adulterar e a pessoa sente-se responsável, está a ver, uma pessoa do carro do lixo, por exemplo, é uma equipa de três e chega as 8h e não tá lá o terceiro, têm que arranjar outro para substituir e saiu, a pessoa não avisa nada e chega lá 5, 10 ou 15 min depois e chega lá e a equipa dele já saiu a pessoa como é que se sente? “então já um foi para o meu lugar! Eu tou aqui tou…” Estas pequenas coisas que eu há bocadinho disse de opa quando for necessário convoca-lo para fazer trabalhos a pessoa diz epa não podem contar comigo, a pessoa sente-se mal, tem que faz de de tudo para se justificar ao encarregado “ epa esqueci-me, foi o despertador que avariou ou o carro teve um furo mas não volta a acontecer” . Tem de dar justificação por 5 ou 10 min. Qualquer pessoa se atrasa 10 min. Agora depois da equipa ter saído … Hoje, você chega 10 min atrasada, imagine, a justificação é só dada a meados de Maio, quando vier a listagem que é em meados de Maio. Sabe lá o que é que fez 10 min naquele dia, quero lá saber, o chefe não pode ser picuinhas por causa de 10 min naquele dia, enquanto se for justificado ali naquele momento é muito mais difícil. Portanto há alguns serviços que têm essas características, que conseguem ter, diminuir o absentismo, pronto e com algum sucesso.

**Entrevistador – E é difícil controlar-se porque até o chefe podia ligar para a DGR e dizer, olhe o tal funcionário não veio hoje, veja lá se ele não vai aí arranjar uma artimanha…**

**Chefe de divisão -** Mas às vezes arranjam, arranjam porque vão pedir atestados. Em vez de virem aqui vão ao centro de saúde que abre ai às 9h e depois vai lá há dói-me aqui muito a perna e não consigo andar, as vezes fazem isso.

**Entrevistador – Mas se ele vai picar o ponto não é, e o chefe já sabe que aquele individuo se calhar faz isso, avisa à DGR**

**Chefe de divisão -** Mas isso é um procedimento, porque a pessoa não tá ali e o encarregado não tem de saber quando é que ele pica, no outro sistema é que ele tem de pedir trabalho, tem de pedir trabalho que vai fazer. Tá a ver é ligeiramente diferente, funciona muito melhor e é dissuasor deste tipo de comportamentos. É por isso que é um dos serviços que tem mais fama de ter mais absentismo que aplicam isso, não têm mais absentismo, têm muito menos aquele trabalho que não se faz nada, como disse há pouco, aquele trabalho que, presencial.

**Entrevistador – O absentismo presencial…**

**Chefe de divisão -** O absentismo presencial têm muito menos disso mas é o que tem mais fama de ter isso, principalmente para as pessoas dos Recursos Humanos que não entendem isso, as pessoas dos RH não compreenderam isso. E nós já explicámos varias vezes mas as pessoas confiam mais na máquina porque facilita o trabalho dos pontos, a máquina dá o extracto, é a base de dados , vêm logo a pessoa tal, não é muito rigoroso, 6min no mínimo, agora no outro lado não, porque dá trabalho, é à mão, justificações, dia-a-dia justificações, e aquilo é minuto a minuto, maravilha, só que não é, é isso que as pessoas não conseguem compreender, as pessoas dos RH não conseguem, acho que ninguém compreendeu. A única pessoa que compreendeu foi o DR. Pé-Leve. O Dr. Pé-leve compreende isso.

**Entrevistador – Eles lá dentro sabem o que se passa e sabem que acontece muito isso, que muita gente vai lá picar e que se vai embora mas porque é que…**

**Chefe de divisão -** Sabem mas no momento não têm no momento comprovativos que isso aconteça

**Entrevistador – Mas deviam arranjar formas ou medidas para controlar isso…**

Chefe de divisão - Mas não sei quais são as indicações mas não fazem isso. Mas obviamente, repare, se a pessoa todos os dias ao 12h30 vai fumar um cigarro e ao 12h30 vai picar a entrada, obviamente não almoçou em 5 min. Nós sabemos que aquilo conta uma hora ou 1h30, podiam dizer aquela pessoa faz isso ou faz aquilo, mas não fazem isso. Isso devia ser feito se fizessem acompanhamento, se fosse feito logo aquele acompanhamento diário, a pessoa tá lá em cima e mandar aquilo, temos este caso aqui problemático mas o português tem uma capacidade de dar a volta. Agora justificar o encarregado disso é muito mais difícil. Agora também pode ter um encarregado baldas e o encarregado “o que é que eu tenho a ver com isso?” e também cai tudo por água abaixo não é, isso é como tudo. Também pode ter um encarregado baldas que diga quero lá saber, não sou teu pai, pode também apanhar um encarregado assim. Não é do meu bolso que sai agora vou aqui estar a chatear-me contigo. Pronto isto é como tudo. Mas geralmente funciona melhor o sistema que estamos a aplicar, mas não é absoluto, não é absoluto por causa disso tudo, agora requer maior nível de justificação e a confrontação da pessoa logo na hora em que o registo é uma máquina, nós com uma máquina não precisamos justificar a máquina. Lá na câmara é mais fácil, vão às compras e as 19h vão lá e picam e no fim, se formos fazer estatisticamente, estatisticamente se formos ver são estas pessoas que mais fazem o trabalho presencial só, ou não presencial porque não fazem nenhum, e no fim se formos fazer a analise estatística das folhas deles são trabalhadores excepcionais, exemplares, que trabalham até à meia noite se for preciso se calhar porque passam aqui e vêm de propósito picar.

**Entrevistador – Se calhar há pessoas que saem de lá muito mais tarde e não estão a fazer nada**

**Chefe de divisão -** Não, não, vão fora e depois vêm cá buscar uns papeis e depois picam. Não dão saída, por exemplo agora às 16h, agora e coiso não me vou embora e depois volto cá, é o segurança que vai dizer “o que é que o senhor está aqui a fazer?” Não é a segurança pois não? Ou então posso vir aqui desligar o computador e depois vou-me embora é fácil. Eles não dizem nada. Poderão dizer, “e este gajo e grande aldrabão”, pode pensar isso.

**Entrevistador – Mas eles também não têm compromisso nenhum com a organização…**

**Chefe de divisão -** Não têm compromisso nenhum com a organização. Há umas empresas privadas que fazem isso. Há umas diferenças. A picagem de ponto é uma ferramenta que deve estar acessível, tem que ter correspondência, assistência de dados correcto e o feedback as chefias e tudo. Se o feedback for passado a um mês como é que a pessoa sabe lá que a pessoa, ou a um mês ou muitos dias, a pessoa sabe lá. 10 min 10 min toda a gente se atrasa, a pessoa é condescendente. Agora se for na altura, na hora, 10 min e tal… isto é muito complicado, é muito complicado mas pronto, tem vantagens e desvantagens mas se as coisas forem aplicadas, como tudo, os cumpridores não há problema nenhum, nem de um sistema nem de outro. Agora é mais fácil, julgo eu, na minha opinião é mais fácil dar a volta a uma máquina do que a um encarregado.

**Entrevistador – Por mim dou como encerrada a entrevista. Se tiver mais alguma coisa a acrescentar…**

**Chefe de divisão -** Sim a única coisa que tenho a dizer é volta ao que comecei, é muito fácil tirar relativamente ao absentismo, eu vou-lhe dizer isto porquê? Porque já estou aqui há alguns anos e já tenho outras funções, tive outras funções na privada, na pública, tive também noutras coisas e é muito fácil tirar conclusões precipitadas. Isto aqui tem falta de estudo porque tem muitas coisas pequeninas e outras coisas que se calhar não têm interesse, muitas coisas que disse aqui que são pequenos pormenores mas se calhar tem muito pormenor. Se uma pessoa, se um chefe, um encarregado, um chefe se chegar atrasado sistematicamente qual é que é, pode trabalhar muito, mas se uma pessoa que em vez de entrar, o meu horário é das 9h às 17h30, mas imagine, o horário deles é das 8h às 16h. Imagine que eu em vez de entrar as 8h, ou em vez de entrar às 9h no meu horário entro às 11h mesmo que eu esteja aqui até à meia noite, e as pessoas vêem a entrar as 11h qual é a mensagem que eu dou para os meus funcionários. Então aquele gajo só as 11h, já fiz o meu dia de trabalho quase e agora é que está a entrar, está a perceber. Há pequenas coisas, e a pessoa até pode ser muito trabalhadora, pode trabalhar até muito mais tarde, e pode dedicar-se plenamente àquilo e ser empenhada, mas há pequenas mensagens que se dão aos outros, às pessoas ou aos próprios encarregados que poderão deitar abaixo um trabalho e ser muito mal interpretados. Isto é uma coisa que deve ser exaustivamente estudado, não ter muitos inputs de cada vez porque há pequeninas coisas, por exemplo, se a pessoa é trabalhadora mas se chega tarde, “epa este gajo só aparece a esta hora, levanta-se tardíssimo, já eu tenho meio dia de trabalho feito e a pessoa ainda tá a entrar ao serviço” . Há pequeninas coisas que poderão condicionar muito a nossa avaliação e geralmente a opinião que eu tenho, o pessoal operário em média é mais cumpridor que o pessoal não operário, por várias razões, primeiro porque a pessoa que não é operário tem mais expedientes, tem mais formação e a formação dá para utilizar aqui que não dá no expediente, expediente é arranjar maneira de se controlar as coisas e portanto, geralmente o pessoal operário, há muito mais pessoal operário, em média cumpridor que o pessoal que não é operário. E a ideia que tem toda a gente, “epa aqueles gajos são o pior, aquela câmara quando não despachar aqueles serviços …”. Eles estão expostos, estão há vista de toda a gente e as pessoas quando olham é sempre com aspecto negativo, sempre com má fé. As pessoas pensam. “ epa aquele faz de tudo para estar parado”, olham sempre com a perspectiva do copo meio vazio e não com o copo meio cheio, é portanto é por isso que lhe estou a dizer que precisa não ter conclusões porque as conclusões, as pessoas, os seus colegas e os seus professores as pessoas têm todas essa conclusão , se calhar você já veio formatada no seu interior, formatada em que vai ter resultados, que os resultados vão ser mais ou menos estes e vai ter mais surpresas do que parece, tem é que ter uma mente aberta e o que der . Agora não é por análise de livros ou coisas de ponto que você consegue chegar lá, ao absentismo. Pode ter uma ideia não é, do presencial mas agora não é às vezes um valor muito correcto. Vai ter acesso a aos dados estatísticos, ver serviço a serviço, ver as pessoas que faltam vai ter acesso a isso, mas atrás disso tem imensa coisa que você não consegue tratar e isto não é um trabalho para fazer, não é um trabalho de mestrado, é um trabalho para ter uma equipa permanente, por exemplo na organização, a tratar disso permanentemente, permanentemente, não é fazer um trabalho como você vai fazer, obviamente que o seu trabalho é bom, vai sempre chegar a outras coisas agora é para ter essa ideia que podia ter um trabalho permanente a ver isso. Portanto muitas vezes tenho dito, até internamente, é melhor fazer só formação sobre SIADAP é por exemplo fazer este estudo permanente, ver quais são as fontes do absentismo total porque todos os dias há coisas novas, todos os dias são surpreendidos com coisas novas e quando muda a legislação, por exemplo, nós temos direito a quatro horas para tratar assuntos pessoais, as pessoas acham que por seu direito as quatro horas e vão embora porque podem usar as quatro horas. Não, no fundo o que diz a lei é que as pessoas têm quatro horas para ir ao banco, têm que trazer justificação para tal, as pessoas: hoje é o ultimo dia de um mês vou usar estas quatro horas não venho cá da parte da tarde, vou usar as minhas quatro horas, mas não é bem assim e portanto, há muitas pequenas coisas que eu lhe disse e que lhe vão dizer colegas meus que são importantes e que nos passam um bocadinho ao lado e muitas coisas que eu não sei e obviamente, nós não sabemos, mas os resultados, se formos só à estatística são enganadores porque muitas pessoas aqui, o absentismo presencial é uma coisa assustadora.

**Entrevistador – Se calhar ate se verifica maiores níveis de absentismo presencial, se fossemos a contabilizar, em termos de tempo que as pessoas perdem porque é o facebook porque têm acesso à internet**

**Chefe de divisão -** Sim, sim, sim. E isso precisamente. E por exemplo sei lá, por exemplo, pessoas que fazem sala num bar, pronto é diferente você chegar ao bar e ou em pé beber um café e comer um bolo, qualquer coisa e demorar 5min, do que você sentar, estar ali a fazer sala meia hora, uma hora não tem nada a ver está a ver. Tá a ver estes aspectos, e depois faz da parte da manha, faz da parte da tarde, está a perceber há muitos graus de coiso e se formos ver a estatística não, a pessoa é cumpridora. Isso é uma coisa que é muito difícil e há empresas privadas, por exemplo os hipermercados conseguiram arranjar estratégias para que diminuíssem ao máximo, estar a pessoa sempre com o cliente à frente a ocupa-la objectivamente e já não há maneira de ter esses espaços mortos. Há outras empresas que já não conseguiram fazer isso e obviamente a função publica porque depois entra a liberdade de pessoal, e entra outros pequeninos aspectos na legislação que os sindicatos fazem frente e com razão, no entanto nós funcionários, eu e todas as pessoas conseguimos exorbita-las, obviamente se a pessoa vai à casa de banho não deve ser contabilizada, mas agora imagine vou à casa de banho e levo o jornal, isto é uma maneira de ver as coisas tá a perceber, agora com o telemóvel, ter aceso ao jornal no telemóvel ou no pda, pronto há muitas coisas que é muito difícil, muito difícil para as chefias avaliar pois não andam todos os dias em cima das pessoas. Temos uma ideia mas não temos uma ferramenta a medir, é como o varredor, não temos uma ferramenta de medida porque são tantos inputzinhos , tantos extras e tantos graus, é um trabalho muito difícil. Isto aqui merecia duas ou três pessoas com trabalho permanente estudar, encontrar formas de diminuir porque é muito complexo é uma complexidade enorme. Um dos nossos principais objectivos, senão o principal é diminuir isso tudo, porque é um trabalho que contém muita mão-de-obra, tem mão-de-obra massivamente. Então a nossa principal função é essa, tentar diminuir essas coisas, por as pessoas ocupadas, não perder tempo em transportes, imagine por exemplo uma equipa, está aqui uma equipa mas só tem um transporte para metade das pessoas, primeiro que coloque as pessoas no local e volte outra vez a vir perdem um horror de tempo, depois à hora de almoço outra vez, depois de almoço outra vez e no fim do trabalho outra vez, 4 x 4, não é 1x é x4, está a perceber, ao fim de x4 é muito tempo. O nosso objectivo porque sei que também é da arquitecta é arranjar maneiras de tentar diminuir isso tudo. Muita coisa foi feita já e há ainda muita coisa por fazer, foram arranjados outros locais onde começar a trabalhar, muitas maneiras de se fazer isso mas a nossa luta permanente é sempre com isso. Para você verificar o absentismo tem que conhecer muito bem as pessoas, e é difícil porque é nova aqui. Depois tem de ver o nível de adesão, por exemplo, dos diversos bares, aquele ao lado da câmara e depois às pessoas que vão embora pura e simplesmente, porque não as viram lá mas que se calhar foram para casa. O que você pode dizer, vou tentar ajuda-la um bocadinho, isto é a minha percepção humilde, ter alguma coisa mas há muita coisa tem de ter a humildade de reconhecer que há muitas outras coisas, aspectos difíceis, só com um trabalho muito sistemático e mesmo assim há muito provável correr riscos de erros, há muitos riscos que podemos correr. Eu por exemplo, hoje cheguei aqui , e tive que ir tratar de um assunto ao banco e cheguei aqui eram 9 menos 10, saí logo porque estava o encarregado à espera de mim, sabia que você estava aqui as 10h30, cheguei aqui 10h e pouco, mas podia tar agora a chegar de casa, podia ter ido para casa porque tenho trabalho exterior, você nunca consegue avaliar porque eu podia estar em casa ou a tratar de serviços meus ou de assuntos pessoais, ou em vez de ter ido ao banco as 8h30, podia ter aproveitado das 9h às 10h para ter ido lá. Você poderá apontar algumas razões mas não pode apontar certezas.