

Patrícia Borges Soares Rodrigues

**A ROTATIVIDADE DE PESSOAL NA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**

**BRASÍLIA**

**Março\2018**

Patrícia Borges Soares Rodrigues

**A ROTATIVIDADE DE  
PESSOAL NA  
UNIVERSIDADE DE  
BRASÍLIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégia de Pessoas.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Aleksandra Pereira dos Santos.

**BRASÍLIA**

**Março\2018**

Rodrigues, Patrícia Borges Soares.

Intenção de rotatividade: um estudo com servidores assistente-administrativos e terceirizados de uma instituição federal de ensino superior / Patrícia Borges Soares

Rodrigues. – Brasília, 2018.

40f.: il.

Monografia (especialização) – Escola Nacional de Administração Pública, 2018.

Orientadora: Dra. Aleksandra Pereira dos Santos.

1. Rotatividade. 2. Intenção de Rotatividade. I. Título

## **Agradecimentos**

Reconheço a Deus, primeiramente, por me capacitar a mais uma jornada na minha vida acadêmica, profissional e pessoal.  
Agradeço a todos os amigos que acreditaram e me deram forças para continuar neste estudo.

Meus verdadeiros agradecimentos à professora Aleksandra Pereira dos Santos por me dar base ao objetivo proposto.

## **RESUMO:**

No decorrer dos anos de 2006 até 2017, a Fundação Universidade de Brasília – FUB alterou constantemente o quadro profissional com a troca de funcionários terceirizados para servidores concursados. Observou-se uma elevada saída de funcionários provocando uma escassez do quadro de pessoas. Nesse sentido, este trabalho se propõe a investigar as causas da rotatividade na UnB, a partir da percepção dos servidores e terceirizados. O estudo analisa a presença de causas de rotatividade definidas por Ferreira & Freire(2001), dentre elas, a valorização de proventos empregada por Mobley (1974). Comparou-se, também, a intenção de rotatividade de servidores e terceirizados que trabalham no atendimento na Universidade de Brasília. A amostragem foi composta por 296 servidores pertencentes ao cargo de assistentes administrativos na FUB. Foi aplicado um questionário e a Escala de Intenção de Rotatividade validada por Siqueira et al.(2012). Dentre as principais conclusões destaca-se que as condições de trabalho e remuneração foram relevantes para a intenção de rotatividade na Universidade de Brasília. O acúmulo de atividades no serviço foi considerado outro ponto negativo, também. Por outro lado, a qualificação dos servidores no plano de carreira contribuiu para a permanência na organização. Pretende-se que a FUB, a partir das conclusões desse trabalho, desenhe ações estratégicas a fim de reter as competências do quadro de pessoal da Fundação.

**PALAVRAS CHAVES:** 1.Servidores 2.Terceirizados 3.Rotatividade. 4.Intenção de Rotatividade.

## **ABSTRACT**

From 2006 to 2017, the University of Brasilia (FUB) Foundation constantly changed the professional profile with the exchanging of outsourced employees for bankrupt servers. It was observed a high output of servers causing a shortage of people. In this sense, this paper proposes to investigate the causes of the rotation in the UnB, from the perception of the servers and outsourced ones. The study analyzes the presence of causes of turnover defined by Ferreira & Freire (2001), among them, the valuation of earnings used by Mobley, (1974). It was also compared the intention of rotation of servers and outsource people who work in the attendance at the University of Brasília. The sample was composed by 296 servers belonging to the position of administrative assistants and in the FUB. A questionnaire and the Rotational Intentionality Scale validated by Siqueira et al (2012) were applied. Among the main conclusions it is highlighted that the working conditions and remuneration were relevant to the intention of rotation at the University of Brasília. Also, the accumulation of activities in the service was considered another negative point. On the other hand, the qualification of the servers in the career plan contributes to the permanence in the organization. It is intended that the FUB, from the conclusions of the work, draw strategic actions in order to retain the competencies of the personal staff Foundation.

**KEY WORDS:** 1. Servers 2. Outsourced 3. Turnover. 4. Intent of Rotativity.

## **LISTA DE TABELAS**

- Tabela 1: Quadro funcional da FUB
- Tabela 2: Histórico de entradas e saídas do concurso 2014 até 2016
- Tabela 3: Histórico de entradas e saídas do concurso 2016 até 2017
- Tabela 4: Relação de profissionais por idade
- Tabela 5: Situação social
- Tabela 6: Base demográfica
- Tabela 7: Registro acadêmico
- Tabela 8: Função profissional
- Tabela 9: Anos profissionais
- Tabela 10: Ingresso profissional
- Tabela 11: Perspectivas de trabalho
- Tabela 12: Investidas organizacionais
- Tabela 13: Situação de ingresso no serviço da FUB
- Tabela 14: Admissão terceirizada da FUB
- Tabela 15: Ambientação profissional
- Tabela 16: Condições de trabalho
- Tabela 17: Reciprocidade de gestor
- Tabela 18: Relação entre trabalhadores
- Tabela 19: Mudanças no setor profissional
- Tabela 20: Informações sobre Concurso Público
- Tabela 21: Realizar concursos públicos
- Tabela 22: Aprovação em processo seletivo em concurso público
- Tabela 23: Pretensões no trabalho na FUB

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

FUB – Fundação Universidade de Brasília

EIR – Escala de Intenção de Rotatividade

D.O.U – Diário Oficial da União

DGP – Decanato de Gestão de Pessoas

DPO – Decanato de Planejamento Orçamento e Avaliação Institucional

SINDFUB – Sindicato dos trabalhadores da Fundação Universidade de Brasília



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	10
CAMPO.....	10
DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	11
PROBLEMA DA PESQUISA.....	13
OBJETIVO.....	13
JUSTIFICATIVA.....	13
REFERENCIAL TEÓRICO .....	14
ROTATIVIDADE.....	14
INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE (IR) .....	16
METODOLOGIA .....	18
TIPO DA PESQUISA.....	18
POPULAÇÃO E AMOSTRA .....	18
INSTRUMENTOS, TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS .....	18
ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS: .....	20
CONCLUSÕES.....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34
APÊNDICE A .....	35
APÊNDICE B .....	37
APÊNDICE C .....	38
APÊNDICE D .....	39

## INTRODUÇÃO

A Fundação Universidade de Brasília, inaugurada em 21 de abril em 1962 concretizou a educação superior com auxílio do Arquiteto Oscar Niemeyer. Atualmente, a UnB é dividida em setores e departamentos para atender professores, servidores, terceirizados, pesquisadores, alunos regulares e alunos especiais nos Departamentos dos cursos de graduação, pós-graduação do campo da UnB.

Durante o processo de reestruturação e composição da força de trabalho da Universidade, foram realizadas várias contratações irregulares, segundo o Tribunal de Contas da União. O TCU, por meio do Acórdão, TC-020.784/2005-7 depois de analisar a situação da FUB, acatou a decisão do Ministério Público Federal para substituir os profissionais contratados ilegalmente por servidores concursados, no prazo de 180 dias, buscando, desta forma, repor o déficit do quadro de pessoal na Fundação Universidade de Brasília. Posteriormente, o TCU no Acórdão 1520/2006, seguiu a proposta do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, recomendando a substituição dos funcionários gradualmente até 2010. Assim, no período de 2006 a 2008 estava prevista a substituição de 5.808 postos terceirizados, e 5.566 até 2010.

Apesar das contratações realizadas, mediante licitações anuais, foi verificado um alto índice de rotatividade de terceirizados regulares. Há evidências de saídas de novos concursados, também. As exonerações dos servidores do quadro de 2014 até 2017 foram de 0,11%. Embora a rotatividade seja comum no meio organizacional, o desligamento torna-se preocupante quando acresce os índices de funcionários qualificados a se desligarem da organização. A mudança comportamental dos empregados com a intenção da sua saída é um efeito negativo para a empresa (CHANG, WANG HUANG, MING, 2013; ROBBINS & JUDGE, 2013).

É sobre esse problema que a pesquisa pretende se debruçar, quais os índices e causas da intenção de rotatividade da FUB.

## CAMPO

Na intenção de descrever o contexto de apuração, identificaremos o local para cooperar na investigação dos dados coletados.

A Fundação Universidade de Brasília – FUB, inaugurada, em 21 de abril de 1962, teve seu início após o presidente da República João Goulart sancionar a Lei 3.998, que autorizou a criação da universidade.

Neste momento a UnB retém de 71 cursos de graduação presenciais. Assim como, 09 cursos de graduação à distância. Além do mais, dispõe de 204 cursos de pós-graduação stricto sensu e 15 especializações lato sensu. Os cursos estão divididos em quatro campi distribuídos pelo Distrito Federal: Darcy Ribeiro (Plano Piloto), Planaltina, Ceilândia e Gama.

Atualmente, conta com 2.749 professores, 3.024 técnico-administrativos, 1.793 funcionários terceirizados\*, 37.982 estudantes de graduação, e 8.153 alunos de pós-graduação alunos regulares.\*\*

A UnB aprimorando seus processos atribuiu ao Comitê de Tecnologia no ano de 2015, a instalação do Sistema Eletrônico de Informações (SEI). Em maio de 2016, foi implantado totalmente. Assim, substituiu os processos físicos por processos digitais até os dias atuais.

## **DELIMITAÇÃO DO TEMA**

A Fundação Universidade de Brasília para atender o registro no Tribunal de Contas da União teve que alterar o quadro funcional entre o período de 2006 a 2017. Neste período houve contratos que não atenderam a legislação do serviço público.

Os dados apresentados no site do Decanato de Gestão de Pessoas da UnB mostram que:

- a) 766 empregados foram dispensados em 2014 por meio da circular 025/2014 da DGP 14/10/2014.
- b) A FUB reduziu, também, o quadro de funcionários com cargo de serviços contínuos contratados pela empresa FORTALEZA - SERVIÇOS EMPRESARIAIS LTDA ME. Os funcionários foram desligados, após aviso prévio com termino em outubro de 2017. “Atualmente, existem, 296 “servidores pertencentes ao quadro de assistente administrativo” na Fundação Universidade de Brasília”.

---

\* Disponível em: <[\\*\\* Disponível em: <](https://esic.cgu.gov.br/sistema/Pedido/DetallePedido.aspx?id=dxxjVwczOUo=>https://esic.cgu.gov.br/sistema/Pedido/DetallePedido.aspx?id=dxxjVwczOUo=>Acesso em: 10 nov. 2017</a></p></div><div data-bbox=)

- c) Os funcionários destes três cargos, Sicaf, Continuum, e Assistente Administrativo, contribuíram para as áreas administrativas nos Departamentos do setor acadêmico.

**TABELA 1 - Quadro funcional da FUB.**

Concurso/contrato	Cargo	Quantidade
Terceirizados	Sicaf <sup>***</sup>	766
Terceirizados	Continuum <sup>****</sup>	123
Servidores	Assistente Administrativo <sup>*</sup>	296

No período de 2015 a 2017 ocorreram dois concursos, abertos pelos editais nº. 1 - FUB, de 3 de dezembro de 2014 e o Edital nº. 1 - FUB, de 31 de agosto de 2016 que tornaram público as vagas para servidores assistentes administrativos. Dessa forma, os dados coletados para a pesquisa serão a partir de 2014.

**TABELA 2 - Histórico de entradas e saídas do concurso 2014 até 2016.**

Ano	Banca examinadora	Quantidade de Servidores em exercício	Perda de prazo	Desistência	Quantidade de Servidores exonerados
2014	CEBRASPE	-	-	-	04
2015	CEBRASPE	79	14	5	-
2016	CEBRASPE	108	22	1	3

**TABELA 3 - Histórico de entradas e saídas do concurso 2016 até 2017.**

Ano	Banca examinadora	Quantidade de Servidores em exercício	Perda de prazo	Desistência	Quantidade de Servidores exonerados
2016	CEBRASPE	-	-	-	3
2017	CEBRASPE	27	3	1	1

\*\*\* <sinifub.org.br >23set.2017.

\*\*\*\* <www.e-sic.gov.br > Acesso em: 13 nov. 2017.

\* Os dados desta seção foram extraídos da página eletrônica do Sistema de informação da Universidade de Brasília. Disponível em: <www.sei.unb.br>. Acesso em: 13 nov. 2017.

## **PROBLEMA DA PESQUISA**

O principal problema de pesquisa é: quais as principais causas de Intenção de rotatividade de (servidores e terceirizados) na FUB?

### **Algumas hipóteses podem ser previamente apresentadas:**

Há um elevado índice de rotatividade entre os servidores da FUB?

Tal índice é maior em postos terceirizados?

Por último, a ausência de reconhecimento profissional, estrutura física precária, e estacionamento sem segurança comprometem a retenção de funcionários?

## **OBJETIVO**

O objetivo geral da pesquisa é identificar os índices e as causas da intenção de rotatividade dos servidores na UnB.

Sendo assim propõe-se previamente:

Identificar o quantitativo de rotatividade de servidores, nos últimos 3 anos.

Levantar o quantitativo de rotatividade de postos terceirizados, nos últimos três anos.

Identificar os índices de intenção de rotatividade dos servidores ativos.

## **JUSTIFICATIVA**

A pretensão de pesquisa sobre a intenção de rotatividade na Fundação Universidade de Brasília, permite o conhecimento principal das causas e possíveis consequências da troca gradativa de terceirizados por servidores do quadro.

Sendo que, a desvalorização de proventos, qualificação escassa, má relacionamento interpessoal e condições de trabalho deficientes consolidaram-se como pontos fracos na Universidade de Brasília, e motivando a mudança constante de funcionários. Assim, esclarecer estes pontos é uma forma a contribuir com a organização e com as melhorias dos tópicos em destaque.

Segundo Staw (1980), a rotatividade poderá ser um ponto positivo, para o termino de conflitos na instituição e irá possibilitar ao setor, o funcionamento perfeito. Nem

sempre há solução entre atritos pessoais, assim como, as atividades no serviço, que equilibre o ambiente de trabalho, também.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste tópico apresenta-se o referencial teórico utilizado para subsidiar a realização da pesquisa. Discorrendo sobre os conceitos da intenção de rotatividade, as causas apontadas em estudos e possíveis consequências.

### **ROTATIVIDADE**

A saída do funcionário na instituição denominava-se rotativismo. Esta rotatividade atendia há um dos acontecimentos marcantes no setor de trabalho (STEERS,1977).

March e Simon (1958), propõem que os índices de rotatividade dos trabalhadores eram relacionados à remuneração. Prince (1977), ao reconsiderar os padrões do trabalho, constatou que não havia indicio evidente da reação entre a rotatividade e as ocorrências salariais. Porém, na investigação sobre justiça remuneratória, constatou que, o recebimento de salário justo gera satisfação e interesse de permanecer na empresa (SIQUEIRA; PEREIRA,2001).

Os funcionários que observaram os retornos organizacionais (salários, benefícios, avaliações de desempenho) aumentavam sua satisfação no trabalho e possuíam mais comprometimento (WITT, WILSO,1990, WITT,BROACH,1992, PAZ, 1993 A,1993B).

Ainda no que diz respeito à rotatividade, cabe destacar que o preço da reposição de uma função torna-se, muitas vezes, elevado. A saída do funcionário tem um custo significativo, pois a organização perde duas vezes. Uma por causa da ausência do empregado que acumula atividades no serviço. A outra gera um cargo vago no trabalho, pois o órgão precisará recrutar outra pessoa com a mesma qualificação para a mesma função. (FLAMBOLTZ,1974).

Para o mesmo autor o recrutamento demanda tempo e gastos financeiros. Após a seleção, há despesas em relação à admissão e exame médico, tornando-se indispensável o retrabalho no setor de gestão de pessoas. Além disso, devido à substituição de mão de obra, há um gasto na organização para capacitar o funcionário. Segundo Price (1977), a rotatividade pode ser negativa para o progresso da equipe de trabalho. Por outro lado, a

substituição pode se tornar vantajosa para a organização, uma vez que um novo empregado poderia ter competências importantes, experiências em tecnologias e promover uma nova reestruturação nos processos da instituição (DALTON; TODOR, 1979; STAW, 1980).

Ainda, Wanous(1980), resume que, a contratação e a triagem são essenciais, apura o procedimento de combinação entre a organização e funcionário, aumenta o bem estar e diminui a rotatividade espontânea.

Conforme Gomide Jr (2001), no período de 1970, estabelecia-se a distribuição com regras de desempenho. Em 1980, a organização recompensava os trabalhadores em troca da sua dedicação de atingir os objetivos da empresa. A elevação salarial e o comportamento eram táticas utilizadas para aumentar o desempenho dos empregados.

Dentre os principais autores que abordam o conceito de rotatividade destaca-se Mobley (1976), que aponta a motivação do emprego a busca de afinidades com a empresa como fatores associados à redução de rotatividade. Além desses fatores, a flexibilidade na jornada de trabalho também era outro fator associado a menores índices de rotatividade (NOLLEN,1980).

Para Becker (1964), a mobilidade também poderia ser reduzida: caso o funcionário tivesse interesse em qualificar-se e conseguisse tais qualificações com auxílio da instituição. Ainda, Price (1977), entende que, a rotatividade está altamente ligada as instituições monopolizadas. O dialogo formal, contínuo e transparente transmitiam ao empregado e ao coordenador melhor resultado para empresa, mas também era importante fator associado aos baixos índices de rotatividade.

Latham e Wesley (1980, p. 88) afirmam que: "O supervisor controlava uma significativa recompensação" entre os empregados. Em relação aos funcionários novatos, o gestor contribuía para ambientação social (GRAEN,1976).

Há dificuldade em compreender a saída do funcionário, no período da rotatividade (MOBLEY;GRIFFETH;HAND E MEGLINO,1979). De acordo com o autor, os funcionários novatos tem maior probabilidade de sair da organização. Talentos que iniciam na empresa tem predisposição de procurar o que melhor se adéque à sua profissão.

Quando os empregados contribuía com a instituição, eliminava a possibilidade de um pensamento de rotatividade e diminuía o absenteísmo (LANDUYT; MOYNIHAN, 2008; KIM, 2005).O engajamento com a organização ampliava a confiabilidade de permanecer na empresa (BASTOS,1992).

Segundo Ferreira e Siqueira (2005), o envolvimento dos funcionários com as decisões corporativas promoviam um conexão participativa e bem-estar para o equilíbrio organizacional.

A rotatividade conforme Mobley (1992), foi gerada por um desligamento de um prestador de serviços na instituição. Isso acontecia de duas formas: uma voluntária e a outra involuntária. Sendo que, a primeira o funcionário saía da empresa e a segunda, acontecia naturalmente, por motivo de aposentadoria ou falecimento.

Para Mobley (1982), a taxa de rotatividade da instituição podia ser calculada pela relação entre o total de desligamentos e o número médio de Ativos.

Conforme, Schein (1978) o funcionário se desligava por um dos três motivos: a) ao progresso da profissão, por meio da própria pessoa; b) o trabalho em si e c) aos familiares. No último caso, a pessoa insatisfeita no serviço pode sair do trabalho ou pedir baixa, para adequar-se à carreira do companheiro ou companheira. A importância do emprego não será apenas do trabalhador, mas também do companheiro ou companheira (BAILY, 1970; RAPOPORT E ROPOPORT, 1976).

O funcionário que deixava seu emprego antigo com interesse de trabalhar em outra organização ia muitas vezes sem conhecer o clima organizacional da outra empresa à qual iria contribuir. (WANOUS, 1980). Segundo Scheneider (1976), da mesma forma que o funcionário perdia o vínculo por insatisfação no antigo serviço, tenderia a se decepcionar com o ambiente do trabalho atual.

A rotatividade podia ser um favor para os funcionários que saem, mas os empregados que continuavam na instituição poderiam ser prejudicados (STEERS & MOWDAY, 1981). Os funcionários se deparavam com o aumento de atividade, e lidavam com os resíduos da saída.

O ambiente social profissionalizante transmitia um progresso financeiro quando elevava o bem estar do funcionário. Já quando os empregados não se adequavam à organização, levava ao término da empresa, pois essa não conseguia reter profissionais suficientes para conduzir a organização (DALTON E TODOR, 1979).

### **INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE (IR)**

Vandenberg (1999) indica que, a rotatividade poderia ser positiva para organização, pois o empregado com baixo desempenho saía dando oportunidade para



outro que queira agregar na instituição. No serviço sempre haverá o índice de desligamento (VANDENBERG,1999).

Gomide Jr. (1999) e Rego (2000) apresentam a investigação sobre a intenção do indivíduo em desligar-se da empresa. Esta abordagem levou a concluir que, a justiça dos procedimentos de distribuição era uma das causas do problema. O compromisso, a contribuição e a segurança é essencial para administração da empresa (REGO,2000).

Na visão organizacional “Comprometimento, cooperação e confiança do empregado também têm sido relatados como fortemente influenciados pela percepção de justiça dos procedimentos” (FILENGA et al. 2006, pag.194).

O funcionário que começava a trabalhar, além de exercer sua função, seguir as regras, objetivos e missão da instituição, cooperando com as atividades prestadas, levava a organização a gratificar o indivíduo prestador de serviços (SIQUEIRA,1995).

Siqueira (2001) relacionava três atitudes institucionais. Ao pensamento em desligar se, o bem estar no emprego e a conduta social da empresa.

A conduta de um trabalhador na empresa refletia nos projetos de outros funcionários, assim, e percebido o posicionamento da pessoa em desligar-se ou permanecer na organização. A análise podia atender a Gestão de pessoas, também (KRAUT,1975; MOBLEY,1977; MOBLEY ET AL.,1978).

O pressuposto de desligamento antecedente eram fontes para o rodízio dos empregados (PORTER E STEERS,1973;MOBLEY et al.,1979).

De acordo Price (1977), a rotatividade acontecia com mais frequência com funcionários de classe alta do que com os trabalhadores de classe baixa e média. Há indício que o rotativismo estaria elevado entre os funcionários de classe alta (MUCHINSKY E TUTTLE, 1979;PORTER E LAWLER, 1965; PORTER E STEERS, 1973).

Os empregados que inicia ao primeiro trabalho estariam propícios à mobilidade por terem maiores oportunidades de emprego (MOBLEY et al,1979; MUCHINSKY E TUTTLEY, 1979 ; PORTER E STTERS,1973;PRINCE,1977).

De acordo Mirvis e Lawler (1977), o bem-estar e a função era um índice de rotatividade espontânea.

A intenção de rotatividade, nem sempre era clara, quando iniciava o vínculo empregatício. Assim, a organização não atendia este tipo de controle, era necessário, um estudo mais detalhado para os gestores estrategistas reter os servidores. (MOBLEY,1992).

O propósito do rotativismo era delineado como característica psíquica pelo indivíduo de desligar-se do serviço em um futuro próximo (SIQUEIRA et al,1997).

## **METODOLOGIA**

Neste ponto serão expostos, o tipo da pesquisa, a amostra da investigação, o motivo, a finalidade do estudo e os métodos da coleta e análise dos dados.

### **TIPO DA PESQUISA**

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e quantitativa que contará com a contribuição dos colaboradores que trabalham na UNB, para o levantamento de dados.

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa documental, de natureza, que se realizará por meio de análise de livros e artigos bibliográficos relevantes ao tema escolhido.

Após a realização da fase documental, foi aplicada aos servidores a Escala de Intenção de Rotatividade (EIR) com uma questão aberta sobre possíveis causas da intenção de rotatividade. Os dados do questionário EIR foram analisados quantitativamente, em análises estatísticas, e as respostas qualitativas por meio de análise de conteúdo.

### **POPULAÇÃO E AMOSTRA**

Nesse sentido, convém reforçar que a população era composta por todos os funcionários da UNB e a amostra foi direcionada aos servidores “assistentes administrativos” representados por aqueles que responderam ao questionário.

O estudo tem natureza descritiva, caracterizado como pesquisa de campo, e de caráter quantitativo e qualitativo, Lakatos (2003 apud Trujillo, 1982:229).

### **INSTRUMENTOS, TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS**

A análise de dados qualitativos será realizada por meio da análise de conteúdo e os dados quantitativos por meio de estatísticas descritivas.

Nesta seção, serão expostos o instrumento e o método de coleta de dados. Esta pesquisa utilizou um questionário adaptado, contendo questões abertas e múltiplas escolhas, explicando quais foram os itens e como foram usados.

A coleta de dados documentais foi realizada em artigos e documentos institucionais, em especial da própria Universidade de Brasília e Tribunal de Contas da União.

No que se refere aos dados quantitativos, foi aplicada a escala de intenção de rotatividade (EIR), construída e validada por investigadores Brasileiros (Siqueira et al,1997) e executada em várias pesquisas nacionais (Carmo, 2009; Ferreira; Siqueira, 2005; Melo; Oliveira, 2008; Oliveira; Carmo, 2010; polizzi Filho; Siqueira, 2012); a comprovar a propriedade psicométrica em um medida fatorial. Ela propõe avaliar o grau em que um indivíduo elabora planos sobre sua saída da empresa em que trabalha. Sendo composta por três assertivas que permitem que os participantes declarem o que pensam e a vontade ou não de deixar sua organização no futuro. A validação do EIR foi empregado por Analise Fatorial Exploratório composto por um estudo inicial de Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), juntamente com o teste de esfericidade de Bartlett. A execução do componente foi por método Principal Axis Factoring.(PAF). A escala avalia o grau em que o empregado elabora planos sobre a saída da organização onde trabalha através de três questionamentos: se ele pensa, planeja ou tem vontade de sair da instituição. É avaliada em uma escala Likert de cinco pontos (1 = nunca, 2 = raramente, 3 = as vezes, 4 = frequentemente e 5 = sempre).

#### Escala de intenção de rotatividade (EIR)

##### Variável Questão

1. Planejamento - Planejo sair da empresa onde trabalho 1 2 3 4 5
2. Pensamento - Penso em sair da empresa onde trabalho 1 2 3 4 5
3. Vontade - Tenho vontade de sair da empresa onde trabalho 1 2 3 4 5

Fonte: – Siqueira et al. (1997)

Constaram no questionário itens relativos aos dados demográficos, cargos e carreiras. Ainda, houve inclusões de questões abertas qualitativas sobre possíveis razões de intenção de rotatividade.

O instrumento, com 25 questões, foi enviado via *online*, pelo *linkSurveyMonkey*, aos 296 servidores da Fundação Universidade de Brasília. O instrumento ficou disponível no período de 15 de novembro a 8 de dezembro de 2017.

O retorno da coleta dos dados finalizou com 36 respostas, portanto, esse foi o universo considerado no estudo.

A pesquisa levantou os índices de rotatividade voluntários nos últimos três anos, pelo site do Decanato de Gestão de Pessoas da UnB, Sistema de Informação Eletrônica - SEI, Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão- e-SIC, Sindfub e pelo Diário Oficial da União. Os dados foram analisados estatisticamente.

### ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS:

Na tabela 04 inserida no instrumento, constata-se que, as maiorias das classes de idade participaram da pesquisa. "Na medida em que as aspirações profissionais do contingente de exploração de natalidade não estão sendo satisfeita, e presumindo a existência de empregos alternativos, pode-se esperar um turnover cada vez maior." (SCHEIN,1978, P.111).

**Tabela 04: Relação de profissionais por idade.**

#### Estatísticas Básicas

Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
23	64	45	39,75	12,2459906

De acordo com a tabela 05 o estado civil foi classificado em quatro modalidades: solteiro, casado, viúvo e outros. Em relação ao total, constatou-se que 51,35% são casados e se pronunciaram, no entanto, não houve registro na categoria de viúvo da tabela 05. O resultado encontrado informou que, a média esta equilibrada com a mediana 2,00. Além disso, mostrou também, o desvio padrão de 0,99.

**TABELA 05: Situação social**

Opções de resposta	Respostas	Participantes
solteiro	32,43%	12
casado	51,35%	19

viúvo	0,00%	0
outros	16,22%	6

#### Estadísticas Básicas

Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
1,00	4,00	2,00	2,00	0,99

A tabela 06 apresenta o índice do quantitativo de filhos. De acordo com a tabela 5, foi constatado que, a maioria dos participantes tem pelo menos 1 filho. 10 participantes informaram ter apenas 1 filho. 5 participantes informaram ter 2 filhos. 2 participantes relataram ter 3 filhos. Por fim, 3 participantes informaram ter 4 filhos. Os outros 17 participantes não se pronunciaram. A média resultou em 1,46. Além deste, o desvio padrão mostrou um índice de 0,50. O progresso da profissão intercala três condições essenciais: os objetivos pessoais, o serviço em geral e os projetos familiares. (SCHEIN,1978). Estas condições fornecem base para interação no meio social.

**TABELA 6: Base demográfica**

Opções de resposta–	Respostas	Participantes
Sim	54,05%	20
Não	45,95%	17

#### Estadísticas Básicas

Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
1,00	2,00	1,00	1,46	0,50

A pesquisa sobre a escolaridade na tabela 07 indica um aumento no percentual do curso de especialização, pois o plano de carreira dos assistentes administrativos no Decreto 5824/06\*, ampara a progressão salarial no nível de classificação D, por meio de qualificação ao servidor. Assim, o servidor poderá receber de acordo com a área de conhecimento direto registrada primeiramente ou logo após a área de estudo indireta.

\*Disponível em:<[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)> Acesso em: 05 dez.2017.

Explica essa tabela que, o índice maior foi encontrado no registro de especialização. Logo após, iguala o percentual do ensino médio e graduação. Em seguida, apresentou a taxa do mestrado. Posteriormente, informou a porcentagem de doutorado. Por fim, o ensino fundamental à qual apresentou índice zero. A saída do funcionário da empresa diminui no momento em que a remuneração se eleva. Isso também acontece após subir o nível de aptidão na empresa. (PARSONS, 1977).

**TABELA 7: - Registro acadêmico**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Ensino Fundamental	0	0
Ensino médio	16,22%	6
Graduação	16,22%	6
Especialização	51,35%	19
Mestrado	10,81%	4
Doutorado	5,41%	2

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
2,00	6,00	4,00	3,73	1,03

Em seguida, a tabela 08, demonstra um quantitativo baixo em relação aos 296 servidores cadastrados. Houve um declínio no desvio padrão de 0,16 significantes. A média foi para 1,97. Já a máxima e mediana equiparou-se com 2,00.

**TABELA 08: Função profissional**

<b>OPÇÕES DE RESPOSTA</b>	<b>RESPOSTAS</b>	<b>PARTICIPANTES</b>
Servidor	97,30%	36
Outro: qual?	0,00%	0

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	2,00	1,97	0,16

A tabela 09 informa os anos de trabalho dos servidores na Fundação Universidade de Brasília. O tempo mínimo na instituição foi de 1 ano e máximo de 36, a média e a mediana também estão disponíveis na tabela a seguir. O conjunto dos anos de vida e experiência na empresa é cabível para avaliar a pretensão de saída da instituição (MOBLEY; HORNER & HOLLINGSWORTH, 1978).

**TABELA 09: Anos profissionais**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1	36	20	12,945	11,279

De acordo com a Tabela 10, constata-se que a maior ocorrência de ingresso no serviço público foi em 2012. Outros anos constam supracitados conforme tabela abaixo. Segundo Mangione (1973), os anos de trabalho é uma fonte principal para avaliação da intenção do rotativismo, devido à pretensão de conseguir aumentar seus objetivos profissionais e com isso, procuram cargos alternativos.

**TABELA10: Ingresso profissional**

<b>Ano</b>	<b>Quantidade</b>
1981	2
1986	1
1989	1
1991	1
1992	1
1993	3
1994	3
1996	1
1997	1
2008	1
2009	1
2010	2
2011	3
2012	6

2013	2
2014	3
2015	2
2016	2

O questionamento apresentado na relação “O que levou você a ingressar nesse concurso ou contrato?” As respostas dos participantes demonstraram o interesse na estabilidade, Almejando, também, a qualidade de vida, esperando ter melhoria no ambiente de trabalho, contando com a oportunidade de estudo e ter progressão salarial conforme plano de carreira. Por fim, trocar o serviço anterior onde trabalhavam insatisfeitos por um que suprisse os seus objetivos.

Os resultados, conforme a tabela 11 constatou que 29 participantes fizeram outros concursos, seis integrantes informaram que só realizaram este concurso da FUB e por fim o último candidato não se pronunciou.

**TABELA 11: Perspectivas de trabalho**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Participantes</b>
Sim	29
Não	6

Os resultados obtidos, conforme a tabela 12, constatou-se que 78,38% não eram servidores. Somente, 21,62% ingressaram em concurso público anteriormente.

**TABELA 12: Investidas organizacionais**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	21,62%	7
Não	78,38%	29

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	2,00	1,78	0,41



Os resultados obtidos, conforme tabela 13, demonstraram que 83,78% dos aprovados no concurso público não eram terceirizados anteriormente.

**TABELA 13: Situação de ingresso no serviço da FUB**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	16,22%	6
Não	83,78%	31

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	2,00	1,84	0,37

Na indagação aberta de “Quais eram suas expectativas (com relação à organização e ao trabalho) ao entrar na FUB? foi constatado que os participantes almejavam a estabilidade no trabalho, ampliar os conhecimentos com o crescimento profissional, bem como, a realização na carreira acadêmica. Além disso, esperavam uma Instituição que cumprisse com as premissas da legalidade, que fosse um serviço prazeroso em ser realizado, e que tivessem um bom processo nas instruções das atividades e mais informatização. Alguns integrantes acreditavam que a FUB fosse mais desorganizada. Outros membros da pesquisa não tinham muitas expectativas, pois estavam cientes do déficit de pessoal.”

A tabela 14, evidencia que, a maioria dos participantes não tiveram adaptação no Serviço Público. Isso ficou comprovado por 72,97% dos respondentes. Sendo que, somente, 27,03% fizeram o curso de ambientação.

**TABELA 14 – Admissão terceirizada da FUB**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>
Sim	27,03%
Não	72,97%

## Estatísticas Básicas

Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
1,00	2,00	2,00	1,73	0,44

A análise da tabela 14 constatou-se que, por meio do instrumento aberto, foram registradas 22 respostas, por meio dos respondes, infere-se que, os colegas da repartição não forneciam atenção necessária aos servidores novatos. Relatou, também que, a UnB não está preparada para receber pessoas qualificadas, destacando que o sistema autoritário dificultava as mudanças, sendo que, não há treinamento para as atividades. Além disso, apontou a falta de ética, a insuficiência da remuneração, poucas informações sobre a rotina do trabalho. Em destaque foi informado que a burocracia atrapalhou muita coisa.

A tabela 15 apresenta uma variação mínima entre as respostas dos candidatos. Sendo que 54,05% informaram que as expectativas de ingresso não foram atendidas. Apenas, 45,95% responderam sim, para a viabilidade no serviço público. As estatísticas básicas apresentaram o mínimo de 1,00, a máximas e medianas iguais, acusando 2,00. A média demonstrou 1,54 e o desvio padrão ficou em 0,50.

TABELA15: Ambientação profissional

Opções de resposta	Respostas	Participantes
Sim	45,95%	17
Não	54,05%	20

## Estatísticas Básicas

Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
1,00	2,00	2,00	1,54	0,50

A tabela 16, ao pesquisar-se a estrutura ambiental, constatou-se que 59,46% informaram que o local de trabalho era bom; e 13,51% se pronunciaram como ser ruim. Por último, apenas 2,70% indicou ser insuportável.

**TABELA 16: Condições de trabalho.**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Ótimo	24,32%	9
Bom	59,46%	22
Ruim	13,51%	5
Insuportável	2,70%	1

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	3,00	2,00	1,95	0,70

Inferindo-se, ainda quanto à questão aberta, os participantes informaram que gostam do ambiente de trabalho, que a equipe é bem empática e receptiva. Em alguns setores há um ajuste de flexibilidade de horários, entretanto, o espaço físico precisa de melhoria e ajustes ambientais, destacando-se os equipamentos (mesas e cadeiras) ergonomicamente errados, a rede elétrica não tem manutenção adequada, e o estacionamento é perigoso e mal iluminado.

Ainda com relação ao ambiente de trabalho, alguns participantes relataram que a área administrativa e acadêmica do subsolo é precária, sendo que, faltam arejamento e iluminação adequados. Vários servidores dividem o mesmo espaço com a presença constante de insetos, como: baratas, escorpiões e formigas, com contato, também, com ratos e saruês na Universidade.

A tabela 17 explica que o relacionamento com os gestores, demonstrou que dois índices são positivos. Um corresponde a 45,95% na opção “bom”. Sendo que, a outra alternativa “ótimo” ficou com 43,24%. Entretanto, o índice negativo, na opção ‘ruim’ resultou em 10,81%. Além dos dados apresentados, a questão se estende para uma pergunta aberta. Alguns respondentes relataram que há conflitos entre professores e o quadro técnico da UnB, também, por outro lado, outros participantes informaram que existe boa interação e reciprocidade, resultados de feedback e respeito mútuo. A relação atual com a chefia é boa, porém há uma rotatividade muito grande de gestores. Ley(1966), descobriu uma ligação entre o gestor e rotativismo entre os empregados convenientes. Os empregados acham que a falta de apreço por parte do gestor evidencia o segundo motivo para a saída dos funcionários (SALEH;LEE;PRIEN, 1965).

**TABELA 17: Reciprocidade de gestor.**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
ótimo	43,24%	16
Bom	45,95%	17
Ruim	10,81%	4
Insuportável	0,00%	0

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	3,00	2,00	1,68	0,66

A tabela 18 demonstra os resultados sobre o relacionamento entre colaboradores de trabalho. Nas alternativas citadas na planilha, constou que duas opções sobressaíram. A primeira “ótima” evidenciou com 51,35%, o próximo “bom” ficou com 45,95%, a opção “ruim” teve um resultado totalmente baixo em relação aos outros, apresentando apenas 2,70%. Além destes ninguém se manifestou no índice insuportável. A base sociável concebe o bem-estar no serviço, resultante na instituição, motivado com a vida psicológica juntamente com o relacionamento entre pessoas (SIQUEIRA,1995).

**TABELA 18: Relação entre trabalhadores.**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Ótimas	51,35%	19
Bom	45,95%	17
Ruim	2,70%	1
Insuportável	0,00%	0

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	3,00	2,00	1,51	0,55

O instrumento aberto, conforme tabela 18, informou, também que, sem os funcionários não teria tanta motivação para continuar acreditando em melhorias, tirando um, os outros são ótimos, há, sempre, interação na resolução dos problemas, e o clima organizacional é satisfatório.” Observam que as relações com os colegas de trabalho, assim como outras dimensões simples da satisfação, não possuem graus equivalentes de impacto sobre todos os tipos de grupos de empregados. (PORTER; STEERS, 1973, p.129).

Segundo a questão adotada, ”Qual/Quais são as vantagens de trabalhar na FUB?” Os membros que responderam o instrumento informaram que, almejavam ter estabilidade no serviço; ainda relataram, a importância da implementação do plano de saúde; além disso, facilitaria o crescimento intelectual dentro da UnB, devido ao incentivo dado aos servidores por causa do plano de carreira e possibilidade de capacitação; ainda mais, adquirir um aprendizado no ambiente diversificado entre varias culturas, comunidade diversificada; no restaurante Universitário; bem como, no Centro Olímpico da UnB, sendo que, há oportunidade de flexibilização no trabalho; ainda por cima, manter um espírito de equipe, juntamente com a convivência de ótimos profissionais, e também, ter acesso a refeições baratas; manter um clima de coleguismo; cultivar um ambiente descontraído; e por fim, gerar um trabalho satisfatório. Mangione (1973), pesquisou no âmbito nacional um importante ajuste de ambientação, bem-estar e rotatividade.

De acordo com o instrumento aberto aplicado “Quais são as desvantagens?” Os participantes relataram que, a remuneração poderia ser melhor; Além disso, há escassez de compromisso dos servidores, em função ao baixo salário; Os gestores em geral não incentivam os colegas de trabalho; Além do mais, as possibilidades são limitadas, a perspectivas de crescimento funcional é baixa; A ausência de equipamentos adequados com sistemas tecnológicos, mobiliário, ergonomia, e segurança precários no ambiente de trabalho; Ainda existe ambiente insalubre na FUB; Há falta de incentivo e organização dos processo da UNB; Não tem equiparação salarial entre poderes da União; Ainda existe autocracia na FUB; Falta planejamento na instituição; O relacionamento entre técnicos e docentes é conturbado; As regras acadêmicas faz contar com alta rotatividade em relação a chefia; Há falta de preparo e formação dos gestores; Clima organizacional insatisfatório (os servidores ficam estagnados, e acreditam que não há possibilidade de alterar o cenário ruim da instituição).

A tabela 19, no objeto apresentado sobre a motivação de mudança no universo do serviço. Os participantes relataram que 64,86% possuem a pretensão de modificar o meio em que trabalham. Entretanto, só 35,14% informaram que, não remodelariam as atividades. O recenseamento analisado indica o dado mínimo 1,00, máximo de 2,00, mediana de 1,00, média de 1,35 e o desvio padrão é de 0,48. Sendo que, os participantes manifestaram o desejo de modificar a política, mas que causariam conflitos entre professores e técnicos. Além disso, queriam que as pessoas fossem mais responsáveis com as atividades às quais executam. Manifestaram, também que, além de ampliar o quadro funcional, dar atenção a equipe de trabalho, deixariam também, todos instruídos para o ofício de cada um, pois na falta de um funcionário o outro saberia executar as atividades do ausente. Ainda mais, reformariam a estrutura do prédio e por fim, melhorariam os equipamentos utilizados na UnB.

**TABELA 19: Mudanças no setor profissional.**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	64,86%	24
Não	35,14%	13

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	1,00	1,35	0,48

A tabela 20 informa o índice de pessoas que procuraram conhecimentos sobre editais de concurso público. Consta que, 67,57% se instruíram, porém 32,43% comunicaram não ter tido interesse em uma nova Seleção de Processo Público. As estatísticas básicas relatam que, no mínimo: 1,00, no máximo: 2,00, na mediana 1,00, na média: 1,32, e desvio padrão de 0,47. A relação entre funcionário e a função que exerce é essencial para medir o bem estar ou a insatisfação no trabalho (LOCKER, 1975).

**TABELA 20: Informações sobre Concurso Público**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	67,57%	25
Não	32,43%	12

  

<b>Estatísticas Básicas</b>				
<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	1,00	1,32	0,47

A tabela 21 refere-se ao conhecimento de funcionários que prestaram concursos nos últimos 12 meses. O índice apresenta-se negativo, 67,57% dos participantes não se submeteram ao processo seletivo em concurso público. Apenas, 32,43% tiveram interesse em mudar sua situação no trabalho. A possibilidade de descobrir outra função e o rotativismo tem suposições baixas em relação à saída. (MOBLEY et al,1979). Há necessidade pessoal em relação a experiência no serviço. (MILLER et al,1979).

**TABELA 21: Realizar concursos públicos**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	32,43%	12
Não	67,57%	25

  

<b>Estatísticas Básicas</b>				
<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	2,00	1,68	0,47

A tabela 22 apresenta o quantitativo de funcionários que passaram em concurso público. Somente 2,70% informaram ter sido aprovado no Processo Público. Em compensação, 97,30% de vários talentos estagnaram em um único serviço público. O bem-estar no serviço demonstra o vínculo harmonioso entre o emprego e o funcionário. (SIQUEIRA & GOMIDE JR, 2004).

**TABELA 22: Aprovação em processo seletivo em concurso público**

<b>Opções de resposta</b>	<b>Respostas</b>	<b>Participantes</b>
Sim	2,70%	1
Não	97,30%	36

**Estatísticas Básicas**

<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mediana</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio padrão</b>
1,00	2,00	2,00	1,97	0,16

A tabela 23 apresenta a média ponderada dos valores da escala de intenção de rotatividade, segundo as subdivisões da amostragem. Em relação às três indagações, observamos que, a média maior foi apresentada na primeira questão que se refere à reflexão de sair da FUB. Mediante o exposto, consta um índice elevado de sempre pensar em sair da Fundação. No entanto, a média de planejamento de saída da FUB é inferior às demais. Apesar de o desvio padrão estar em discordância com os dados relatados, informa que, o valor ressalta o indicativo em planejar a saída da FUB. A maior compreensão do motivo de intenção do rotativismo não indica que o funcionário irá sair. (Vandenberg,1999).

**TABELA 23: Pretensões no trabalho na FUB**

<b>Questão</b>	<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemente</b>	<b>Sempre</b>	<b>Total</b>	<b>Média ponderada</b>
Penso em sair da FUB.	5,41% 2	5,41% 2	24,32% 9	27,03% 10	37,84% 14	37	3,86
Planejo sair da FUB.	11,11% 4	5,56% 2	22,22% 8	27,78% 10	33,33% 12	36	3,67
Tenho vontade de sair da FUB.	5,56% 2	8,33% 3	30,56% 11	22,22% 8	33,33% 12	36	3,69



### Estatísticas básicas

Questão	Mínimo	Máximo	Mediana	Média	Desvio padrão
Penso em sair da FUB.	1,00	5,00	4,00	3,86	1,14
Planejo sair da FUB.	1,00	5,00	4,00	3,67	1,29
Tenho vontade de sair da FUB.	1,00	5,00	4,00	3,69	1,17

### CONCLUSÕES

O trabalho de conclusão desta pesquisa mostrou a princípio o levantamento da quantidade de colaboradores que contribuiriam com a prestação de serviço na FUB, bem como, servidores que continuaram trabalhando na UnB. Diante disso, o propósito da produção baseia-se em expor o nível de intenção de rotatividade dos servidores assistentes administrativos da UnB.

Além da questão salarial, estrutura física, segurança e atividade administrativa, foram constatadas como fatores associados à intenção de rotatividade.

As vantagens e oportunidades que os funcionários estáveis possuem em relação à ascensão acadêmica foram significativas e supera a sobrecarga de trabalho. Além do mais, qualificação dos talentos fez com que ampliasse a qualidade de atendimento e tornou-se um motor para a remodelagem e transformações no cenário da UnB.

Convém destacar que o Sistema Eletrônico de Informações auxiliou na modernização das universidades federais, elevando a necessidade de profissionais qualificados e bem instruídos para o ofício. Surge em oposição a complexidade de realizar concurso público, esperando recrutar candidatos habilitados à gestão pública. Além do mais, observa-se que, a Fundação Universidade de Brasília não possui uma comunicação plena sobre a divulgação dos candidatos aprovados e classificados em editais públicos. Há um índice elevado de perda de prazo dentre os concursos investigados na UnB.

No que tange a insuficiência do saber sobre investigações bibliográficas sobre tema, são poucos os estudiosos em prol da análise de intenção de rotatividade. Baseando-se nos planos de pensar, planejar e ter vontade de sair da FUB constata-se uma aproximação de valor. Sendo que, não ficou evidente nos dados das tabelas nº 02 e 03 expostas.

É objetivo que esta pesquisa colabore para a análise científica e abra oportunidade de estudos sobre a intenção de rotatividade de funcionários.

Dentre as limitações da pesquisa, destaca-se que não houve a participação de terceirizados em quantitativo suficiente. No período da pesquisa houve desligamentos de funcionários terceirizados diminuindo o quantitativo de integrantes comprometendo o cadastro do instrumento aplicado de forma quantitativa e qualitativa.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES B. Eurides. **PERCEPÇÃO DO SUPORTE ORGANIZACIONAL E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma instituição federal de ensino superior**, 50p.Universidade de Brasília, 2012.

FERREIRA, M. L. C. B. **Escala de percepção de justiça de remuneração**. Trabalho apresentado no V Congresso de Produção Científica, Universidade Metodista de São Paulo. São Bernardo do Campo. São Paulo, 6 a 8 de novembro, 2000

LAKATOS, E. M. & MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.<[http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy\\_of\\_historia-i/historia-ii/china-e-india/view](http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view)>

MOBLEY, W. H. **Turnover: causas, conseqüências e controle**. 232p.Porto Alegre; Ortiz, 1992.

Oliveira. A. C. F. Otávio, **ROTATIVIDADE NO SETOR PÚBLICO**, 65p. Dissertação. Universidade de Brasília, 2017

Ribeiro, Ivano,**IMPLICAÇÕES DA OBRA DE MARCH E SIMON PARA AS**

**TEORIAS DAS ORGANIZAÇÕES E TOMADA DE DECISÃO**, Revista Ibero Americana de Estratégia, vol. 14, núm. 4, outubro-diciembre, 2015, pp. 149-159, Universidade Nove de Julho, São Paulo, Brasil < <http://www.redalyc.org/pdf/3312/331243258010.pdf>>

**SIQUEIRA, M.M.M. Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo. Brasília: Universidade de Brasília, 1995.**

**SIQUEIRA, M.M.M, Antecedentes de intenção de rotatividade,- Universidade Metodista**

**SIQUEIRA, M.M.M, FERREIRA, M.L.C. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial Antecedents to turnover intention: a perceived model ,Revista Organizações em Contexto, 2 de agosto de 2005.**

**SIQUEIRA, M.M.M, Medidas do comportamento organizacional ferramentas de diagnósticos e de gestão, 2008.**

**SIQUEIRA, M.M.M, Novas medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão, 2014.**

## **APENDICE A**

### **Instrumento**

### **Apresentação**

Prezado servidor e terceirizados (assistente-administrativo),

Você está recebendo uma mensagem eletrônica convidando-o para participar de uma pesquisa sobre rotatividade funcional.

Sua participação é fundamental para a execução do trabalho.

As perguntas não irão pré estabelecer o que esta certo ou errado, o que iremos fazer será levantar a sua opinião sobre a situação da FUB. Procure a alternativa de resposta que melhor se a deque e à sua concepção.

Os dados são restritos, sua identidade será preservada e os dados serão utilizados apenas para fins acadêmicos, pois se trata de pesquisa para a conclusão do curso de Especialização em Gestão Estratégia de Pessoas na Escola Nacional de Administração Pública - ENAP(TCC).

O questionário é simples com tempo médio de preenchimento de 10 minutos. Por gentileza, responda todas as questões.

Ao clicar no link abaixo você será direcionado para a página do questionário.

<http://www.surveymonkey.com>

Obrigada por colaborar!

Patrícia Rodrigues

Servidora da Universidade de Brasília

[patriciabsr@unb.br](mailto:patriciabsr@unb.br)

Roteiro do questionário

Etapa–Dados Demográficos

1.Gênero:

Masculino  Feminino

2. Idade (em anos completos) : \_\_\_\_\_ anos

3. Estado civil:

solteiro(a)  casado(a)  viúvo (a)  outros

4. Possui filhos?

Sim. Quantos? \_\_\_\_  Não

5. Escolaridade:

Ensino fundamental

Ensino médio

Graduação

Especialização

Mestrado

Doutorado

6. Cargo:

terceirizado  Servidor

Outro: qual?

7. Tempo de trabalho na FUB : (em anos completos) \_\_\_\_\_ anos.

Se for menos de um ano assinale aqui:

## **APENDICE B**

**B.** Etapa – (Posse ou contrato)

1. Em que ano você foi nomeado ou contratado?
2. O que levou você a ingressar nesse concurso ou contrato?
3. Você fez outros concursos na época, no caso de servidor efetivo. Ou entregou currículo em outras empresas?

2. Antes de ingressar na FUB você era:

- servidor público?

( )sim ( )não

- terceirizado?

( )sim ( )não

3. Quais eram suas expectativas (com relação à organização e ao trabalho) ao entrar na FUB?

### APÊNDICE C

(Setor)

4. Em seu ingresso na FUB, houve um processo de ambientação?

( )sim ( )não

5. Suas expectativas iniciais foram correspondidas após seu ingresso?

( )sim ( )não

Comente:

6. Como é o seu ambiente de trabalho?

( )ótimo ( )Bom ( )ruim ( )insuportável

Comente:

7. Informe como é sua relação com a chefia e seus colegas?

- Chefia:

ótimo  Bom  ruim  insuportável

Comente:

- Colegas:

ótimo  Bom  ruim  insuportável

Comente:

8. Qual/quais são as vantagens de trabalhar na FUB?

9. Quais são as desvantagens?

10. Você gostaria de alterar seu ambiente de trabalho?

sim  não

Comente:

11. Você buscou informações sobre concurso nos último 12 meses?

Sim  Não

12. Você realizou concurso nos últimos 12 meses?

Sim  Não

13. Você foi aprovado em concurso nos últimos 12 meses?

Sim  Não

## **APÊNDICE D**

Intenção de Rotatividade:

Segui as sentenças que podem representar alguns de seus planos. Utilize o número (1 a 5) que melhor representa sua resposta.

Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1	2	3	4	5

14. ( ) Penso em sair da FUB.

15. ( ) Planejo sair da FUB.

16. ( ) Tenho vontade de sair da FUB.