

ANÁLISE DAS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO EM UMA DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS

CLAUDIA COBÊRO¹
CAIO HENRIQUE DE OLIVEIRA LIMA²

RESUMO

O presente trabalho apresenta as principais causas do absenteísmo que por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações vem prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e o lucro da empresa. Diante desses fatores e dos diversos tipos de absenteísmo, com ênfase em uma distribuidora de alimentos no interior de São Paulo, este trabalho reforça a importância do controle do absenteísmo e contém informações acerca do diagnóstico, planejamento e o tratamento na organização. Para tornar mais didático à forma de lidar com o absenteísmo, o estudo tem o objetivo de identificar os dados referentes ao caso da empresa em análise, que disponibilizou o processo e o planejamento do tratamento do absenteísmo na empresa. Com o estudo de caso, pode-se confirmar a importância e o sucesso da aplicação da teoria recolhida durante o levantamento teórico para o tratamento do absenteísmo e assimilar possíveis tomadas de decisões para os gestores da área de recursos humanos. São poucas as obras disponíveis no Brasil que tratam do absenteísmo nas empresas, já que somente nas últimas duas décadas as empresas do Brasil perceberam o seu valor. Neste trabalho a organização encontra apoio para lidar com a maior presença possível de seus funcionários. Foi utilizada uma pesquisa exploratória fazendo com que os colaboradores tenham conhecimento que a empresa se dispõe de indicadores para atingir resultados esperados.

Palavras – Chave: Absenteísmo, Absenteísmo-doenças, Sofrimento no trabalho, Variáveis de absenteísmo.

¹ Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema (FAEX). claudia.cobero@faex.edu.br

² FACULDADE XV DE AGOSTO (FAQ). caio_hol@hotmail.com

ANALYSIS OF CAUSES OF ABSENTEEISM IN A FOOD DISTRIBUTOR

ABSTRACT

The present study presents the main causes of absenteeism that, due to the different factors present in organizations, has been damaging the work environment, productivity and profit of the company. Faced with these factors and the different types of absenteeism, with emphasis on a food distributor in the interior of São Paulo, this work reinforces the importance of absenteeism control and contains information about diagnosis, planning and treatment in the organization. In order to make it easier to deal with absenteeism, the study aims to identify the data regarding the case of the company under analysis, which provided the process and the planning of treatment of absenteeism in the company. With the case study, one can confirm the importance and success of the application of the theory collected during the theoretical survey for the treatment of absenteeism and assimilate possible decision-making for human resource managers. There are few works available in Brazil that deal with absenteeism in companies, since only in the last two decades companies in Brazil have realized its value. In this work the organization finds support to deal with the greatest possible presence of its employees. An exploratory research was used, making the employees aware that the company has indicators to achieve expected results.

Key - words: Absenteeism, Absenteeism - diseases, Suffering at work, Absenteeism variables.

1 – INTRODUÇÃO

O absenteísmo tem sido um problema crítico para as organizações e para os administradores. É complexo e pode ter diversas causas e consequências. Um atraso ou uma falta pode atrapalhar muito o andamento da empresa, comprometendo outros colaboradores, prazos, entregas e a empresa no geral.

A ausência no trabalho, na maioria das vezes indica existência de problemas, sejam eles relacionados a saúde do trabalhador, como condições de higiene e segurança no trabalho, que provocam a insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho.

O estudo absenteísmo proporciona informações a respeito da saúde dos colaboradores e, também, do grau de satisfação com a organização e suas funções. Portanto, fatores como excesso de regras, deficiência na liderança, mas condições de trabalho, entre outros, podem gerar a insatisfação dos trabalhadores, podendo então contribuir com o índice de absenteísmo.

Dessa maneira, sabendo que as pessoas passam a maior parte do seu dia no local de trabalho, o ambiente deve ser favorável para que o colaborador queira estar ali, ao invés de fazer por obrigação. Caso contrário, o progresso dos colaboradores e da empresa pode ser comprometido devido as faltas e atrasos.

Por isso, é essencial a pesquisa de absenteísmo para identificar seus índices na empresa, dos principais fatores que influenciam suas faltas e atrasos e das expectativas dos funcionários em relação ao que a organização pode fazer para diminuir o absenteísmo.

Assim sendo, o presente trabalho aborda a seguinte questão de pesquisa: Qual a principais causas do absenteísmo na empresa analisada?

E teve por objetivo realizar uma pesquisa, buscando identificar motivos e causas que influenciam o presente tema, para que então as variáveis negativas possam ser trabalhadas. Com isso, o ambiente torna-se harmonioso, mudando o desempenho dos colaboradores.

1.1. – OBJETO DE PESQUISA

Com mais de 13 anos de mercado, a empresa analisada conta com aproximadamente 60 colaboradores, sendo especializada na distribuição e produção

de alimentos e laticínios, tornando-se referência no segmento no interior do estado de São Paulo.

A empresa está localizada em Socorro – SP é uma propriedade rural familiar que produz mais de vinte tipos de queijos, dez tipos de iogurtes, manteigas, vários derivados do leite, muçarelas, salames entre outros produtos. A produção é artesanal, com receitas da família que cuida do gado leiteiro, administra o local e a pequena loja dentro da empresa. Assim são efetuadas as vendas e a distribuição dos produtos. Podemos destacar também o produto de maior venda que é o iogurte de leite-condensado.

Vale ressaltar que há um grande entrosamento entre os setores da organização, mais do que satisfazer seus clientes a empresa busca excelência em qualidade, recebeu o selo de qualidade do serviço de inspeção municipal S.I.M da cidade de Socorro. O selo foi emitido juntamente com as autorizações para a comercialização e beneficiamento de leite e subprodutos a qualidade da produção local. O principal objetivo é o de elevar a qualidade da produção local e proporcionar condições para o crescimento dos negócios dentro das normas de higiene e limpeza

2 – REVISÃO DE LITERATURA

Serão apresentados o embasamento das teorias e os autores consultados para ter conhecimento e aplicação deste trabalho.

2.1 ABSENTEÍSMO NO MUNDO E NO BRASIL

Segundo Couto (1991, p. 5): Existe uma relação direta entre o tipo de trabalho e as causas de afastamento entre os trabalhadores, com a maior perda no absenteísmo de média duração (3 a 15 dias de afastamento) e o maior número de ocorrências no absenteísmo de pequena duração (1 e 2 dias de afastamento), associando os afastamentos ao trabalho a fatores sociais, culturais e do trabalho.

Existem variações nos índices de absenteísmo entre os diversos países, sendo que, no Oeste da Europa, os índices são duas vezes mais altos do que no Japão e nos Estados Unidos. Verificaram-se também diferenças marcantes quanto às causas desse absenteísmo, estando relacionadas às características específicas do trabalho

desenvolvido, ao número de horas trabalhadas, ao sexo, à empresa e à ocupação dos empregados. (DANATRO, 1994).

No Reino Unido, o número de jornadas perdidas por enfermidades justificadas por atestado médico foi superior a 10% quando comparados os períodos de 1970-1974 em relação ao período de 1960-1964. Na indústria, representa mais de 10% de todas as despesas, salários e horas-extras pagas, e estudos comprovam tendências similares em outros países (DANATRO, 1994).

No antigo Egito os escravos que faltavam ao trabalho eram castigados e até punidos com a morte. Na civilização greco-romana o trabalho era feito por escravos e vigiados por tropas, cabendo-lhes a função de impedir, por força, a ausência ao trabalho. (SIQUEIRA, 1984)

No Uruguai, foram realizados estudos em empresas estatais em que se indicam maiores índices de absenteísmo associados às doenças respiratórias, osteomusculares e doenças do aparelho digestivo. (DANATRO, 1994).

No Brasil os níveis de absenteísmo variam significativamente de acordo com a organização, com a administração e com o tipo de atividade desenvolvida. Além disso, com os avanços tecnológicos, o conteúdo das tarefas vem sendo modificado e o momento macroeconômico que o país vive atualmente, com os altos índices de desemprego e subemprego, fazem com que os trabalhadores estejam cada vez mais temerosos de perderem seus empregos (BOURGUIGNON, 1999).

Para identificar as potenciais causas determinantes do absenteísmo por licença médica entre os funcionários do Superior Tribunal Militar, em Brasília, Ildefonso (2001) encontrou um índice de 51,9% no período de janeiro de 1999 a dezembro de 2000 e uma média anual de 156 funcionários afastados/ano. A população feminina apresentou maior índice de afastamento (59,2%), a faixa etária predominante estava entre 61 e 70 anos e as licenças de curta duração foram responsáveis por 65,9% do total das licenças. Em relação às causas de afastamentos, destacou-se nesse estudo, a licença para acompanhar pessoas da família e, em seguida, as doenças respiratórias e as osteomusculares (ILDEFONSO, 2001).

Os dados da Previdência Social mostram que, no Brasil, houve um total de 9.162 benefícios concedidos por auxílios doenças no ano de 2004, totalizando um custo de R\$ 5.406.851,00 para os cofres públicos com pagamentos de salários e benefícios decorrentes de afastamentos do trabalho, enquanto o auxílio acidente, que

totalizava 456 no mesmo ano, representou um desembolso de R\$ 222.613,00. O total de benefícios previdenciários em 2004, somando todas as espécies, é de 233.876, com um custo de R\$ 101.873.360,00. A Região Sudeste foi responsável pelo maior número de benefícios registrados na Previdência, com um total de 105.286, enquanto a Região Nordeste obteve 55.713 benefícios dos quais 16.367 foram registrados no Estado da Bahia, com um custo previdenciário de R\$ 5.131.873,00 (BRASIL, 2004).

O absenteísmo, ainda no séc. XXI, é um dos grandes problemas dos gestores das instituições financeiras públicas e privadas no Brasil, sendo este um desafio para as organizações e para quem gerencia os serviços das mais diversas áreas, constituindo-se num problema complexo. Constitui uma fonte de preocupação nas empresas pelo elevado custo, quer direto ou indireto, interferindo amplamente no faturamento das organizações.

2.2 VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO

Vários autores apontam variáveis importantes para se entender as causas da ausência ao trabalho. A partir dessas variáveis que costumam afetar o absenteísmo, são necessários estudos detalhados para que se possa encontrar o melhor jeito de combatê-las. (NOGUEIRA, 1980)

E impossível obter do cliente uma taxa de satisfação maior do que as apresentadas pelos funcionários responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A insatisfação, a má vontade, o desconforto e outras situações negativas para o trabalhador se incorporarão, de uma forma ou de outra, ao produto final, reduzindo o nível de satisfação do consumidor (FERNANDES, 1998).

A seguir, temos as variáveis que chamam a maior atenção para os estudiosos do absenteísmo-doença:

2.2.1 VARIÁVEL SEXO

Forssman (1964, apud NOGUEIRA, 1980, p. 20), evidencia que “o absenteísmo entre mulheres é mais elevado que o dos homens”, o que foi confirmado em vários outros trabalhos realizados por (Gafafer, 1945; Castle, 1974; Taylor, 1973; Wilson, 1961; Hebrad, 1968; Rotta, 1954) e revisados por Nogueira.

Também Pietro (1968, apud NOGUEIRA, 1980, p. 21), em seus estudos entre 690 homens e 1635 mulheres, verificou que do total de ausências, 69% correspondiam a empregados do sexo feminino.

Estudos realizados por Thomsom (1972, apud NOGUEIRA, 1980, p. 36), na Grã Bretanha, confirmaram que:

O maior índice correspondia às mulheres. Durante o período 1967-1969 havia ocorrido cinco milhões de licenças, o que significava perda de quatro milhões de dias de trabalho, no qual 76,2% do total, foi causado por mulheres.

Em contrapartida, Carne (1969, apud NOGUEIRA, 1980, p. 21), aponta estudos em que as faltas por motivo de doença são maiores em homens, encontrando um valor médio de 41,2% entre homens e de 32,3% entre mulheres por um quantitativo de 100 entre os dois gêneros sob risco, enquanto que Enterline (1964, apud NOGUEIRA, 1980, p. 22), afirma que somente mulheres casadas apresentam absentismo-doença maior que o dos homens, o que não foi confirmado pelos autores já revistos.

A explicação mais lógica da diferença evidenciada em alguns estudos é que a maioria das pesquisas foram realizadas na América do Norte, e a cultura norte-americana coloca historicamente as responsabilidades da casa e da família sobre a mulher. Quando uma criança está doente, ou alguém precisa ficar em casa para esperar pelo electricista, é a mulher que tem essa responsabilidade e que, tradicionalmente, falta ao trabalho. (ROBBINS, 1999)

Nogueira e Laurenti (1975, apud NOGUEIRA, 1980, p. 22), observaram um grupo de trabalhadores brasileiros e verificaram que o absentismo-doença dos dois sexos apresenta pouca diferença. Sendo avaliados 1.000 dias de trabalhadores do sexo masculino e feminino, o índice encontrado foi de 2,67 para os trabalhadores masculinos e de 2,88 para os do sexo feminino (exceto ginecopatias).

Portanto, não se pode afirmar com certeza que o absentismo é presente na maioria das vezes nas mulheres, já que são encontradas várias divergências nos estudos revisados.

2.2.2 VARIÁVEL IDADE

A idade é um fator considerado por muitos fatores como determinante do absenteísmo-doença. Ao contrário do que se espera, por se imaginar que os jovens são mais saudáveis que idosos, diversas pesquisas mostram o contrário, que o absenteísmo entre os mais jovens é maior quando comparados ao absenteísmo entre os mais velhos.

Wilson (1961, apud NOGUEIRA 1980, p.18), nota que: Os índices de frequência são mais altos em empregados jovens, com pouco tempo de serviço, entre os quais o índice de duração é baixo; entre os operários mais velhos, com maior tempo de serviço, o contrário é verdadeiro.

A relação idade-absenteísmo é uma questão de a falta ser ou não evitável. Em geral, empregados mais velhos têm taxas mais baixas de faltas evitáveis que os mais jovens. Entretanto, eles têm taxas mais altas de faltas não-evitáveis, provavelmente devido à saúde fraca associada ao envelhecimento e ao período de recuperação mais longo de que estes trabalhadores mais velhos precisam quando se acidentam. (ROBBINS, 1999).

Outra questão que deve ser considerada relativa à idade, é referente aos acidentes fora do trabalho, onde pessoas entre os 18 e 35 anos é que são as maiores vítimas. Desses acidentes, as contusões e fraturas decorrentes do futebol são muito frequentes. (COUTO, 1982)

É difícil compreender porque os indivíduos mais jovens devam apresentar um maior número de ausências que a dos mais idosos. A causa parece estar amparada em aspectos psicológicos do que em causas somáticas propriamente dita. (COUTO, 1982)

Pode-se inferir, então, que nos grupos mais jovens parece existir menor senso de responsabilidade que nos mais idosos. Assim, o trabalhador jovem, que sente alteração pequena na sua saúde, procura ausentar-se do trabalho. Isto é averiguado com mais frequência em trabalhadores não qualificados, que executam trabalhos monótonos, ocasionando uma diminuição no interesse. Dessa forma, qualquer desvio, mesmo que mínimo do seu estado de saúde, leva-o a ausentar-se do serviço, sentindo-se plenamente justificado ao fazê-lo pelo fato de considerar-se “doente”. Já

os trabalhadores mais idosos relutam em faltar ao serviço a menos que se sintam incapazes para realizá-lo. (COUTO, 1982)

2.2.3 VARIÁVEL ESTADO CIVIL

Mulheres casadas parecem ter um absentismo-doença maior do que o das solteiras. Isto poderia ser devido ao fato de que as mulheres casadas usualmente têm mais atividade no lar que as solteiras, o que conseqüentemente aumenta a sobrecarga e as conduz à fadiga. (NOGUEIRA, 1980; SOUTO, 1980)

Porém, Robbins (1999, p. 30) revela que os empregados casados têm menos faltas, pois o casamento impõe responsabilidades crescentes que podem tornar o emprego fixo mais valioso e importante, e diz que essa é uma questão a ser ainda muito investigada.

Não se tem pesquisas do impacto no absentismo de casais separados, viúvos, que vivem juntos, mas que não são casados e casais casados que não vivem juntos.

2.2.4 - VARIÁVEL TURNO DE TRABALHO

O Absenteísmo na chamada “jornada de três turnos”, onde o funcionário trabalha das 6:00 às 14:00 durante uma semana, das 14:00 às 22:00 na segunda semana e das 22:00 às 6:00 na terceira semana e assim começa o ciclo novamente, ao contrário do que seria de se esperar, apresenta um índice menor do que quando comparada com a jornada diurna. Tal fato pode ocorrer devido à variação de rotina, que pode oferecer diferentes horários para diversas atividades como pagar uma conta, ir ao cinema ou ir ao médico. (NOGUEIRA, 1980)

Observando-se 782 operários que passaram do regime de três turnos tradicional para o sistema chamado “continental”, durante os 12 meses que precederam tal mudança e os 12 meses posteriores, chegou-se a conclusão que tais ausências ao trabalho por motivo de doença eram mais frequentes quando os trabalhadores encontravam-se executando suas atividades no turno da noite. (NOGUEIRA, 1980).

Logo, em relação à variável do turno de trabalho, faz-se duas comparações: uma quanto ao sistema de turno de trabalho e outro comparando os próprios turnos.

Nota-se que um turno de trabalho menos maleável e o turno da noite oferecem maior índice de absenteísmo.

2.2.5- VARIÁVEL DIA DA SEMANA

Bews (1966, apud NOGUEIRA 1980, p.24), em relação às variáveis diz que observando o absenteísmo-doença entre 14.300 empregados do sexo feminino com licenças de um a sete dias de duração, verificou-se que as licenças que se iniciavam nas segundas-feiras eram 40% mais frequentes do que aquelas observadas em qualquer outro dia da semana.

Redgrave (1966, apud NOGUEIRA 1980, p. 24), verificou “maior incidência de início de licenças nas segundas e sextas-feiras”.

Estas informações são de suma importância para a realização de uma pesquisa sobre o tema, pois relevam como as variáveis merecem atenção para aplicar sugestões convenientes.

2.3 MOTIVAÇÃO DOS INDIVÍDUOS

Em complemento, para que se possa potencializar a compreensão referente ao comportamento humano no ambiente de trabalho, é fundamental entender o que motiva ocasiona, induz, conduz – um colaborador. “Um dos principais problemas no estudo do comportamento organizacional refere-se a por que as pessoas desempenham e se comportam da maneira como o fazem em seu trabalho e em suas organizações” (BOWDITCH; BUONO, 1997, p. 39).

Ribeiro, Costa e Costa (2013) declaram que a implantação de decisões estratégicas em uma organização leva a um sistema integrado de qualidade e gestão. Além disso, por parte da empresa o desenvolvimento de uma estratégia exige que se faça uma previsão do futuro, que irá orientá-la a tomar decisões sobre seu foco, envolvendo o emocional, o profissional e assim à coordenação das atividades de toda a organização.

Logo, este fenômeno pode ser concebido como a motivação: Motivação é um processo que começa com uma deficiência fisiológica ou psicológica ou necessidade que ativa um comportamento ou com um impulso orientado para um objetivo ou incentivo. A chave para compreender o processo de motivação reside no significado e no relacionamento entre necessidades, impulsos e incentivos (LUTHANS apud CHIAVENATO, 2010, p. 243).

A grande maioria das atividades e atitudes conscientes do ser humano são motivadas por alguma razão. Por definição, a motivação no trabalho é “o processo pelo qual o comportamento é mobilizado e sustentado no interesse da realização das metas organizacionais” (DUBRIN, 2003, p.110). As teorias sobre o processo de motivação são incontáveis, existindo ou coexistindo em demasia, o que leva a dificuldade na criação de um padrão que abrangesse todas as proposições de maneira a simplificar a questão. De acordo com Bowditch e Buono (1997), cabe segmentar as teorias motivacionais em três grandes classificações: Motivação de conteúdo estático, Processos da motivação e Motivação baseada no ambiente. Do ponto de vista da gestão de pessoas, o conjunto destas concepções é, segundo os autores, “a abordagem mais realista para se entender a motivação”.

2.4 – POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

2.4.1 SALÁRIO

A recompensa salarial deve corresponder ao esforço dado pelo funcionário no trabalho. Quando os esforços são maiores que as recompensas, ou vice e versa, cria-se um desbalanceamento na relação do funcionário com a empresa. Como consequência disso, o grau de satisfação, de motivação e o índice do absenteísmo, por exemplo, são afetados resultando no aumento de custo, diminuição da produtividade, entre outros. (NOGUEIRA, 1980)

O salário, quando não é justo, impacta diretamente no absenteísmo, pois o valor diário do salário do trabalhador nessas condições, em sua convicção, não é motivo para o fazer ir trabalhar no dia em que tem outro motivo para não ir. (NOGUEIRA, 1980).

2.4.2 INCENTIVOS E BENEFÍCIOS

Tem sido comum nas últimas décadas, particularmente no Brasil, a adoção de políticas voltadas para a oferta de incentivos em forma de benefícios e essas iniciativas é bastante apreciada pelos trabalhadores, valendo destacar: assistência médica e odontológica de primeira linha, incentivo aos estudos e auxílio para aquisição de medicamentos, fornecimento de cestas básicas ou tickets para compra de alimentos, tudo extensivo aos familiares que se veem mais saudáveis, mais preparados e menos preocupados. Entretanto, em muitos casos, tais “incentivos” não são acompanhados de um programa eficiente de orientação e de esclarecimentos aos colaboradores e acabam por não produzirem os resultados esperados quando se examina, por exemplo, a questão do elevado índice do absenteísmo. (RIGOTTO, 1998)

Ainda segundo o autor, uma pesquisa realizada com executivos de recursos humanos americanos, indica, pela primeira vez nos sete anos em que a pesquisa é realizada, que fatores pessoal-familiares superaram os problemas de saúde como 20 causas de faltas ao trabalho. Foram 26% que justificaram suas faltas como sendo por motivos pessoal-familiares contra 22% por motivos de doença. Esta mesma pesquisa mostra que as grandes empresas estão perdendo com os custos indiretos do absenteísmo U\$ 757 por empregado ao ano. Como forma de contornar este tipo de absenteísmo, a pesquisa aponta como solução, pela ordem: jornada flexível, creche na empresa e cuidados de emergência para crianças.

Segundo Stockmeier (2004, p. 6), ainda existem outros tipos de causas do absenteísmo que podem afetar o índice de absenteísmo na organização, são eles:

- a) Cúmplices Pessoais Internos: como chefes e encarregados que não monitoram a presença de seus subordinados no setor onde deveriam estar, muito menos medem então sua produtividade (pulso fraco ou mal-uso do do *laisse a faire*);
- b) Cúmplices Pessoais Externos: como elementos de repartição pública que justificam a visita do funcionário por um prazo maior do que realmente ocorreu;
- c) Cúmplices Ambientais Internos: Presença de cantinas, cafezinhos, fumódromos, serviços médicos assistenciais cúmplices e refeições demoradas;
- d) Cúmplices Ambientais Externos: Festas típicas regionais, cultos religiosos, catástrofes e outros motivos diversos.

e) Problemas Socioeconômicos: Baixos salários, não participação em lucros e resultados, ausência de um plano de carreira;

f) Problemas pessoais no trabalho: desavenças com chefes ou encarregados, desentendimento com colegas (ambiente psicopatológico de trabalho);

g) Problemas de desadaptação ao trabalho: trabalho em turnos noturnos, trabalho insalubre, trabalho perigoso, desadaptação ou aversão pessoal a tarefa realizada, desestímulo a tarefa a ser feita;

h) Problema de abuso de drogas: Uso abusivo de álcool, uso de outras drogas.

3 – METODOLOGIA

Para o desenvolvimento do presente estudo utilizou da pesquisa exploratória, que segundo Gil (1999), estudos exploratórios buscam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo.

3.1 – AMOSTRAGEM

Para uma confiabilidade da pesquisa de 95% e uma margem de erro de 5%, a amostragem foi composta por um total de 35 colaboradores os quais foram selecionados aleatoriamente. Participaram dessa pesquisa, 35 colaboradores, sendo 77% de cargos operacionais e 23% de cargo administrativo. Dentre os funcionários, 12% é do sexo feminino e 88% é do sexo masculino, com 35% de 15 a 25 anos, 48% de 26 a 35 anos e 17% acima de 35 anos, sendo 48% solteiros, 26% casados e 26% separados ou amasiados.

3.2 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Foi utilizado na pesquisa o questionário de análise das causas do absenteísmo de Godoy (2011).

O questionário é composto por 19 questões, sendo 08 de variáveis nominais e 11 intervalares. Nas variáveis nominais analisou-se o gênero, idade, estado civil, se tem filhos ou não, cargos, se já faltou ou atrasou ao trabalho, dentre outros.

Já nas variáveis intervalares buscou avaliar as causas das faltas e dos atrasos cometidos pelos colaboradores pesquisados.

Para as variáveis intervalares, utilizou-se da escala *likert* de 05 pontos, sendo 1 para nunca, 2 para quase nunca, 3 as vezes, 4 quase sempre e 5 sempre.

Para a tabulação utilizou-se do Excel, montando uma planilha para as respostas de cada um.

3.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para início da pesquisa foi realizado duas reuniões com o diretor/proprietário da empresa. Na primeira reunião foi apresentada a ideia de aplicar o presente estudo na organização, levando em consideração a jornada de trabalho e seguimento da empresa. Já na segunda reunião, foi exposto o questionário que seria usado e por aceitação do proprietário foi então estabelecido e planejado como seria feito, dia e horário foram essenciais para obter uma pesquisa rápida e eficaz, para que obtivéssemos o feedback desejado.

Após a definição realizou-se a aplicação do instrumento de pesquisa. para manter o anonimato e garantir a confiabilidade dos colaboradores para com as respostas, o questionário foi entregue individualmente e de forma aleatória, conforme a flexibilidade do serviço e tempo livre sem que os atrapalhasse. O questionário deveria ser respondido no ato da entrega e ao concluir a folha era dobrada e depositada em uma urna que estaria junto a quem entregaria o questionário.

4 - RESULTADOS E ANÁLISES

Nesse capítulo serão apresentados os resultados em forma de figuras e suas devidas análises.

4.1 VARIÁVEIS NOMINAIS

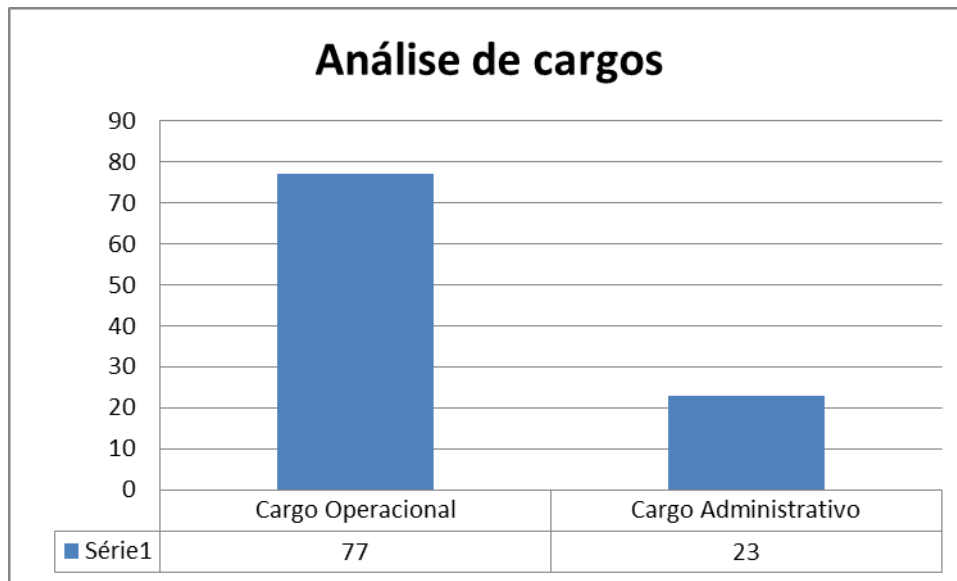


Figura 1: Cargos da Empresa

Conforme se verifica na figura 1, há uma concentração maior do cargo operacional. Isso acontece devido ao segmento da empresa, pois para carga e descarga necessita-se mais de mão de obra pesada.

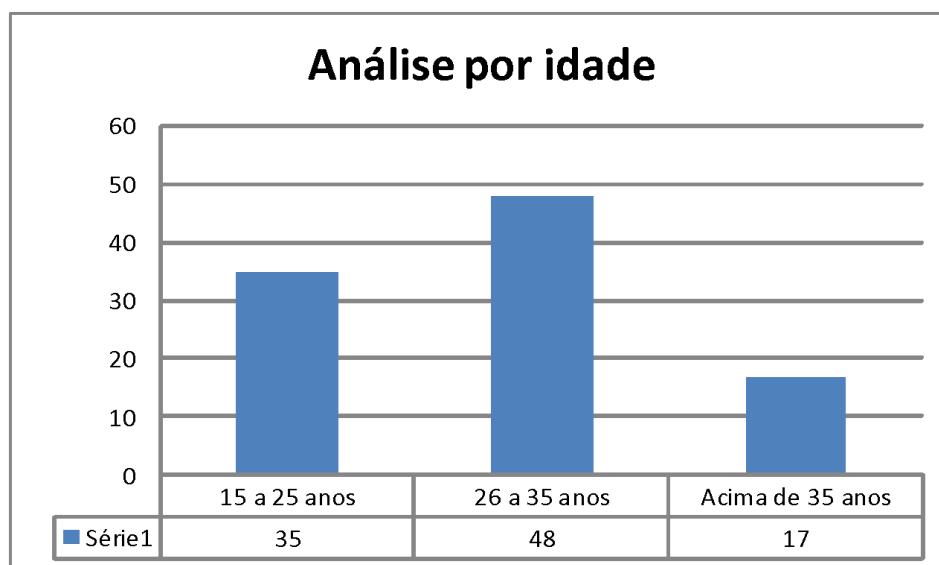


Figura 3: Idade

Conforme indica a Figura 3, 35% dos colaboradores têm de 15 a 25 anos, 48% tem de 26 a 35 anos e 17% têm acima de 35 anos, fazendo uma população de colaboradores mais experientes dentro da empresa.

4.2 VARIÁVEIS INTERVALARES

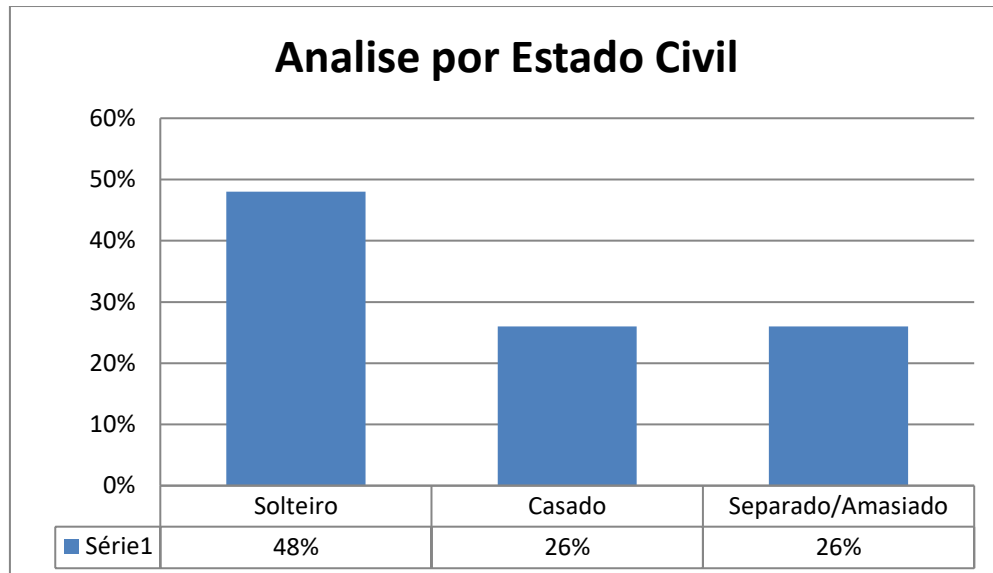


Figura 4: Análise por estado civil.

Num contexto final, a Figura 4 representa a análise por estados civis, observa-se que 48% destacou os solteiros e os casados e separados são 26%. Demonstrando ser relevante por serem pessoas que ainda poderão vir a ter uma união. A grande maioria das atividades e atitudes conscientes do ser humano são motivadas por alguma razão e elas apresentaram motivação e procuram manter a boa convivência com a equipe.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise sobre os estudos revisados demonstrou que podem ser reduzidos estes quantitativos de ausências através de programas bem conduzidos com vistas à identificação das causas do mesmo, para obter um domínio do fenômeno e facilitar o combate ao problema.

Podemos dizer que o tratamento do absenteísmo se baseia na localização das diversas causas presentes dentro da empresa não importando os fatos mais sim a sua qualidade e seu segmento, fora dela ou no indivíduo e no devido procedimento para acabar tais causas.

O absenteísmo aparece, então, como um problema gerencial que deve ser abraçado pela área de Recursos Humanos, especialmente a área de saúde, segurança do trabalho e do corpo de gestores para que deem apoio ao problema facilitando o desenvolvimento de programas e eventos que gerem bem-estar aos funcionários.

O trabalho mostrou-se útil no tratamento do absenteísmo, já que levantou grande informação acerca do assunto, ressaltou sua importância e verificou a aplicação da teoria com o estudo de caso baseado nas mesmas teorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MEDICINA NO TRABALHO. Subcomissão de Absenteísmo. **Saúde Ocupacional e Segurança: Controle estatístico do ausentismo-doença**. São Paulo, 1978.

BALERINI, C. **Qualidade de vida: reduzindo os custos e melhorando o desempenho**. *Jornal Estilo & Gestão RH Catho*. São Paulo, 2003.

BOURGUIGNON, D. R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários: um recorte de gênero e adoecimento**. Vitória: SEEB/ES, 1999.

BRASIL. **Ministério da Previdência e Assistência Social**. *Boletim Estatístico da Previdência Social*, 2004.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral de Administração**. São Paulo, 6. ed. McGraw-Hill, 1999.

COUTO, H. A. **Absentismo. Uma visão bem maior que a simples doença**. *Ergo* n.2. jul. 1982.

COUTO, H. A. **Guia prático de tenossinovites e outras lesões**. Belo Horizonte. Ergo, 1991.

DANATRO, D. **Ausentismo laboral de causa medica en una institución pública.** Montevideo 1994-1995. Rev. Mês. Urug, n. 13 p 101-9, 1994. ARTIGO Teoria DISC. Disponível em: <http://www.disc.com.br/>. Acesso em: 02/05/2017.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996. 115 p.

GRAÇA, L. **Absenteísmo e estresse no trabalho.** Revista Portuguesa de Saúde Pública, p. 147, out. /2003.

RIGOTTO, R. M. **Saúde dos trabalhadores e meio ambiente em tempos de globalização e reestruturação produtiva.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 1998.

SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo.** Monografia (Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, ago. 1984

RIBEIRO, W. A.; COSTA, D. V. F.; COSTA, M. P. C. BSC: uma estratégia para tomada de decisão e gestão de pessoas. **Jornal Eletrônico das Faculdades Integradas**, ano V, 1 ed., maio 2013. Disponível em: Acesso em: 06 jan. 2014.