

Diagnóstico das Causas do Absenteísmo em uma Indústria de Embalagens Plásticas

Claudia Cobêro e Carla Regina Andreucci Godoy
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ / FAEX / FAAT

Carla Regina Andreucci Godoy
claudia.cobero@terra.com.br
FAQ

Resumo: O presente trabalho trata-se de uma pesquisa para diagnosticar as causas do absenteísmo em uma indústria de embalagens plásticas. Teve por objetivo identificar as principais causas do absenteísmo, e assim propor medidas corretivas, visando à redução de custos bem como maior satisfação e motivação no trabalho entre os colaboradores da empresa. Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se de um questionário com um total de 19 questões, sendo 8 questões de variáveis nominais e as 11 questões restantes de variáveis intervalares, que buscaram avaliar os fatores que possivelmente contribuísssem para o índice de absenteísmo. O questionário foi aplicado a uma população de 46 colaboradores entre o administrativo e o operacional, sendo a maioria do operacional. Como resultados verificou-se que todas as variáveis avaliadas no instrumento de pesquisa apresentaram médias baixas, ou seja, demonstraram não serem as causas dos atrasos ou faltas dos colaboradores. Assim sendo, pode-se inferir que a possível causa do absenteísmo na empresa analisada esteja ligada a desmotivação do quadro de pessoal.

Palavras Chave: Diagnóstico - Absenteísmo - Indústria - Embalagens -

1 - INTRODUÇÃO

Toda organização depende hoje de tempo, profissionais e energia na tentativa de encontrar profissionais qualificados e mantê-los motivados dentro da organização, para que eles não venham a se ausentar e sair da empresa, colaborando assim para a redução do índice de absenteísmo.

Nos dias atuais atrair e manter esses profissionais, fazendo com que cumpram sua jornada de trabalho de forma integral está cada vez mais difícil, visto a grande concorrência e a grande oferta no mercado de trabalho.

Hoje as organizações utilizam-se de treinamentos e também de benefícios na tentativa de motivar e incentivar os colaboradores de modo que eles não atrasem e não faltem ao trabalho. Porém existe o receio por parte das empresas em investir nos funcionários e os mesmos migrarem para a concorrência. Este é um dos fatores que impedem em alguns momentos as empresas de ter profissionais adequados, porém o risco pode trazer benefícios à empresa e ao funcionário, se adequadamente conduzido.

É importante ressaltar que estes problemas não são de hoje, isto vem de longa data e muitas vezes a empresa não tem a visão que isso é um grande problema.

Um dos aspectos que pode ser relacionado ao absenteísmo é a condição de trabalho, devido ao fato dos funcionários trabalharem em pé o tempo todo. O inverno é um dos agravantes da falta ao trabalho, pois a produção nessa época do ano é significativamente reduzida.

Cada lado tem sua justificativa para o problema, o empregado reclama de falta de interesse e preocupação que o empregador tem com eles, já o empregador critica a baixa ou até nenhuma qualificação dos empregados.

Na área de embalagens plásticas, um dos fatores que preocupa o andamento da produção, é o absenteísmo. Esse fator pode influenciar o desempenho da organização, ocasionando problemas como: atraso nas entregas trabalho mal feito devido à pressa, multa contratual devido ao não cumprimento do prazo estipulado no contrato, entre outros fatores.

Assim sendo, é possível afirmar que o absenteísmo pode gerar um custo elevado para a organização. Isso justifica a importância da organização identificar as causas do absenteísmo e agir de maneira eficaz para tal redução.

Portanto, esse trabalho analisou o seguinte problema de pesquisa: Quais as principais causas do absenteísmo na indústria analisada?

Teve por objetivo diagnosticar as principais causas do absenteísmo, e assim propor medidas corretivas, visando à redução de custos bem como maior satisfação e motivação no trabalho entre os colaboradores da empresa.

1.1 – OBJETO DE ESTUDO

A empresa analisada trata-se de uma sopradora de garrafas *pet* e foi constituída em seu início por 3 sócios em maio de 2009. Já em setembro de 2001, 2 dos sócios se desligaram da empresa vendendo sua parte para um dos sócios, o qual permanece atualmente como diretor e proprietário da empresa.

Ela conta hoje com o apoio de 46 colaboradores, sendo 33 deles responsáveis pela produção, 10 pelo administrativo, 2 gerentes e 1 proprietário. A empresa funciona em 2 turnos diferentes de segunda a sexta, sendo um matutino e um noturno. O matutino da início as atividades diárias as 08h00minh da manhã e se finda as 17h45minh com 1 hora de intervalo para a refeição e o noturno da continuidade as atividades das 22h15minh da noite as 08h00minh da manhã com 1h de intervalo para refeição.

Sua principal produção é basicamente galões e garrafas *pet*, porém conta também com uma imensa variedade de outros produtos que se diferem em cor, volume e formas.

Suas vendas atende em todo território Nacional, mas seus principais clientes estão localizados no interior de São Paulo, na Grande São Paulo, no Circuito das Águas e no Sul de Minas.

2 – REFERENCIAL TEÓRICO

Nesse capítulo serão apresentados os principais autores e teorias que embasaram o desenvolvimento desse trabalho.

2.1 - ADMINISTRAÇÃO

Para Adami (2009) a administração é um termo que tem diversos conceitos, e todos eles válidos, pois tem a sua fundamentação.

Já para Maximiano (2005) a administração é o ato de administrar uma empresa no sentido de planejar, organizar, dirigir e controlar. Administração é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. O processo administrativo abrange cinco tipos de principais decisões: planejamento, organização, liderança, execução e controle.

Hoje o perfil que se espera de um administrador é o de liderança, espírito de equipe, saber lidar com situações inusitadas e buscar para a empresa o melhor, ir à busca de resultados.

A administração é exercida desde que existem os primeiros agrupamentos humanos. A moderna teoria geral da administração, estudado hoje em dia, foi formada de conceitos que surgiram e vêm melhorando há muito tempo, desde que os administradores do passado encaram problemas práticos e necessitam de técnicas para resolvê-los.

De acordo com Chiavenato (1994, p.03), “em sua origem, a palavra administração significa a função que se desenvolve sob o comando de outro, um serviço que se presta a outro”.

Para Megginson et al (1998, p. 30) a “administração é uma combinação de arte e ciência. A teoria e a prática da administração estão sempre uma ao lado da outra para ajudar a ampliar o conjunto de conhecimentos sistemáticos da administração”.

O administrador passou a ser visto como profissional que oferece sua colaboração pessoal no início da década de 1950, isso permitiu remunerar adequadamente o trabalho profissional avançado.

Com decisão de diretrizes para a atividade administrativa passa a existir conflitos como a relação de propriedade e administração, e ainda o papel do administrador, onde

Drucker (1998, p. 3) afirma que “a empresa que não possuir a administração que precisa, será inútil à propriedade em si mesma”

Chiavenato (1994), apresenta a importância da administração como algo indispensável para as organizações buscarem a direção e o desenvolvimento, onde: A administração nada mais é do que a condução racional das atividades de uma organização seja ela lucrativa ou não lucrativa.

A administração trata do planejamento, das organizações (estruturação), da direção e do controle de todas as atividades diferenciadas pela divisão de trabalho que ocorram dentro de uma organização. Assim, a administração é algo imprescindível para a existência, sobrevivência e sucesso das organizações. Sem a administração, as organizações jamais teriam condições de existir de crescer.

Enfim, a administração é um meio para que o planejamento seja realizado da melhor forma possível, ao menor custo e com a maior eficiência e eficácia.

2.2 - ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Para Adami (2009) a área de Gestão de Pessoas teve uma grande evolução nos últimos tempos. A princípio tinha somente como principais tarefas efetuar pagamentos, registro, controles, porém ultimamente vem atingindo um estágio evolutivo onde a gestão de pessoas e conhecimentos se tornaram um desafio e um fator competitivo para as empresas, passando de um simples departamento burocrático para uma área de estratégia.

No passado, a pessoa responsável pelos funcionários seria o gerente, a pessoa de confiança da empresa, pois não havia política nem procedimento nenhum relacionado aos funcionários. Os funcionários recebiam seu salário em dinheiro e o cartão ponto era manual.

Hoje essa realidade já é bem diferente, os colaboradores recebem por conta bancária e o cartão ponto hoje também é automatizado. Isto é uma grande evolução dentro do Recursos Humanos, e tende a crescer mais com o passar do tempo.

Segundo Chiavenato (1999, p.8) “gestão de pessoas é um conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir aspectos da posição gerencial relacionados com as ‘pessoas’ ou RH (Recursos Humanos)”.

As atividades se tornaram mais complexas e abrangentes a partir do crescimento da área de RH, precisando de estudo e dedicação mais intensa por parte dos profissionais e especialistas da área. O estudo da evolução da área de RH permite uma visão da complexidade da área.

A aplicação da administração de Recursos Humanos tornou-se um esforço organizado para atingir a eficiência da capacidade humana dentro das funções da empresa.

De acordo com Robbins (2009), a área de recursos humanos: é responsável por ações como recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questões trabalhistas. Contudo para uma atuação estratégica, deve ainda, adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias.

A tendência de RH é atuar como uma unidade estratégica na organização, representando a interconexão entre as pessoas e as organizações e tem como missão trocar o conhecimento estático pelo estímulo à criatividade.

Enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais, as organizações têm necessidades, dentre as quais se destaca a própria necessidade do elemento humano.

Portanto, a inter-relação das necessidades do indivíduo e da organização é imensa, pois tanto a vida quanto os objetivos de ambos estão entrelaçados. Cabe ressaltar que o indivíduo ingressa na organização esperando que suas satisfações pessoais sejam maiores que seus esforços. Ao mesmo tempo, a organização espera que a contribuição de cada indivíduo ultrapasse os custos de sua presença na organização. (ORLICKAS, 2002).

A empresa espera que seus colaboradores façam com responsabilidade e obedeçam as normas da empresa e cumpram seus horários, e com isso o funcionário espera que a empresa haja corretamente, com suas atribuições para com ele.

A principal tarefa do RH é colocar o profissional dentro da filosofia da empresa, garantir ao máximo o bem estar dos funcionários, assim garantindo total condições para os mesmos trabalharem, e com isso dando a possibilidade de desenvolver suas atividades da melhor forma possível.

2.3 - MOTIVAÇÃO

Para Chiavenato (2004) a motivação pode ser definida como o conjunto de fatores que determina a conduta de um indivíduo. Nas empresas, busca obter um maior proveito dos profissionais que constitui o quadro de uma corporação.

De um modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Nesse aspecto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição da pessoa. (CHIAVENATO, 2004, p.63-64)

A motivação é uma força interior propulsora, de importância determinante no desenvolvimento do ser humano. Assim como na aprendizagem em geral, o ato de se aprender algo é ativo e não passivo.

Segundo Vergara (1997) a motivação é intrínseca, pois ninguém motiva ninguém, o que pode acontecer é as pessoas de fora estimularem o indivíduo, mas a motivação está dentro da pessoa.

A motivação é um assunto bastante polêmico, sendo que alguns autores descrevem que motivação é intrínseca, outros garantem que pode ser adquirida, porém para melhor compreensão o primeiro passo é ter o conhecimento do que a provoca e a dinamiza.

Para Chiavenato (2002), a motivação existe dentro das pessoas e muda conforme as necessidades humanas, as quais podem ser chamadas de aspirações, objetivos, desejos pessoal ou ainda motivos, que são entusiasmos internos que incentivam e influenciam cada indivíduo determinando seus pensamentos e direcionando o seu comportamento frente às várias situações.

Para Maximiano (2005) motivação é específica, uma pessoa não consegue estar motivada no trabalho e ao mesmo tempo nos estudos ou vice-versa. Não existe um estado de motivação em que o indivíduo consegue ter disposição para tudo.

Segundo Chiavenato (2004) com o surgimento da necessidade é onde começa o ciclo motivacional, e com a força e persistência da necessidade que provoca o comportamento.

Sempre que surge uma necessidade é rompido o equilíbrio do organismo, causando tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio.

Já Bergamini e Coda (1997) apresenta que a motivação procede originalmente da palavra latina *movere*, que significa mover. A origem da palavra termina o conhecimento da dinâmica ou de ação que é a fundamental tônica dessa função particular da vida psíquica. O caráter motivacional do psiquismo humano compreende, portanto, os diversos aspectos que são intrínsecos ao processo, pelo qual o comportamento das pessoas pode ser ativado.

Para entender melhor porque os motivos do comportamento residem dentro do próprio indivíduo a seguir serão apresentadas às chamadas teorias das necessidades, formulada por Maslow e a Teoria dos dois fatores de Herzberg.

a) Hierarquia das necessidades de Maslow: Segundo Chiavenato (2004), Maslow define que as necessidades humanas estão em uma pirâmide, na qual, estão as necessidades mais baixas e recorrentes na base, chamadas necessidades primárias. No topo estão as mais sofisticadas e intelectualizadas, chamadas necessidades secundárias.

Para Vergara (1997) necessidades fisiológicas são aquelas que dizem respeito à sobrevivência das pessoas, ex. fome, sede, sono entre outros. As de segurança estão relacionadas à proteção contra alguma ameaça real ou imaginária, ex. salário, casa própria, seguro saúde, aposentadoria e até emprego. As secundárias, sociais, dizem respeito ao desejo de amar e ser amado, de pertencer a um grupo. Estima é o desejo de ser reconhecido, prestígio, status. Já as necessidades de auto realização estão relacionadas à realização do próprio potencial da pessoa.

Para Maslow, à medida que as necessidades mais baixas da hierarquia vão sendo satisfeitas, novas necessidades surgem, surgindo então às necessidades mais altas da pirâmide. (VERGARA, 1997, p.44).

b) Teoria de Herzberg: nesta teoria ele aborda que a motivação para poder trabalhar precisa de dois fatores: os higiênicos e motivacionais.

Os fatores Higiênicos englobam as condições que as pessoas trabalham, incluindo as condições físicas, os benefícios, salários, as políticas da empresa, constituem o contexto do cargo. Já fatores motivacionais referem-se à tarefa e deveres relacionados com o cargo em si, produzindo um efeito duradouro de satisfação e aumento de produtividade em níveis de excelência. (CHIAVENATO, 2004).

A teoria da motivação/higiene apresenta evidências de que os fatores que satisfazem as pessoas no trabalho são diferentes daqueles que as fazem sentir-se insatisfeitas.

Os fatores de satisfação são inerentes ao trabalho, os fatores de insatisfação pertencem ao ambiente de trabalho. (ROBBINS, 2009).

2.4 - ABSENTEÍSMO

Absenteísmo segundo Borges (2004) refere-se a atrasos, faltas e saídas antecipadas no trabalho, podendo ser justificada ou injustificada, ou ainda, aquelas justificáveis.

O índice de absenteísmo é tão importante quanto ao índice de rotatividade, porque o referido índice é o termômetro de ausências no trabalho, que também quer dizer, redução na carga-horária de trabalho.

A título de ilustração, pode-se raciocinar o seguinte: se há na empresa um índice de absenteísmo de 20%, e 100% gera uma determinada produção, a grosso modo, a ideia é de que nesse caso a empresa reduziu em 20% da força de trabalho, em relação ao seu faturamento.

Portanto, é necessário analisar cuidadosamente os pequenos atrasos, faltas ou saídas durante o expediente de trabalho, pois somadas num todo, certamente você verificará que é um "rombo" no final de cada mês, ou no final de cada ano.

Segundo Chiavenato (2004) absenteísmo é a somatória dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou devido a algum motivo interveniente.

Segundo Nascimento (2003) vários significados são citados na literatura para indicar o absenteísmo. Esse termo originou-se da palavra "absentismo" aplicado aos proprietários que deixaram o campo para viver na cidade. Na era industrial este termo foi justaposto aos trabalhadores faltosos ao serviço.

O absenteísmo está relacionado entre as horas trabalhadas no mês e o número de hora que o empregado fica ausente do seu posto de trabalho em decorrência de faltas, atrasos e saídas antecipadas.

Para Chiavenato (2002) o absenteísmo significa a falta dos funcionários ao trabalho, ou seja, é a totalização dos períodos em que os empregados da empresa se encontram afastada do trabalho, em virtude de atraso e ou devido alguma causa interveniente.

O absenteísmo tem preocupado muito os gestores em vários segmentos empresarias. Devido à sua repercussão, causa prejuízo na forma de desenvolvimento do trabalho, no aumento dos custos de produção e também atrasa o andamento da produção da empresa.

Segundo Chiavenato (2004, p.161), "O índice de absenteísmo reflete a percentagem do tempo não trabalhado em decorrência das ausências em relação ao volume de atividade esperada ou planejada".

Ao realizar uma análise do absenteísmo os objetivos principais, são de: considerar as horas não trabalhadas e perdas em decorrência delas, além de auxiliar num possível diagnóstico de problemas dentro da organização e busca de soluções.

As causas do absenteísmo são variadas, abaixo segundo Chiavenato (2004) estão relacionadas algumas delas.

1. Doença Comprovada;

2. Doença não comprovada;
3. Razões diversas, familiar;
4. Atrasos involuntários;
5. Faltas voluntárias por motivos pessoais;
6. Dificuldades e problemas financeiros;
7. Problemas de transporte;
8. Baixa motivação;
9. Supervisão precária;
10. Políticas inadequadas da organização.

Todas as causas de absenteísmo têm que ser diagnosticadas e deve haver uma ação coordenada da supervisão, para tentar reduzir os atrasos e ausências do pessoal. Os autores explicam que para alcançar os objetivos do levantamento do absenteísmo, as empresas utilizam um ou mais índices para verificar as ausências. Esses índices podem ser mensais, trimestrais, semestral ou anual, dependendo da cultura da empresa e da prioridade estabelecida pela mesma.

3 – METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desse trabalho utilizou-se da pesquisa exploratória que, como o próprio nome indica, o objetivo da pesquisa é explorar um problema ou uma situação para prover critérios e compreensão. A pesquisa exploratória é significativa em qualquer situação da qual o pesquisador não disponha do entendimento suficiente para prosseguir com o projeto de pesquisa (MALHOTRA, 2001).

3.1 – POPULAÇÃO

Participaram da pesquisa o total de colaboradores da empresa, perfazendo um total de 46 colaboradores, sendo 41% do administrativo e os demais 59% do setor operacional produtivo. Dos pesquisados, 30% é do sexo feminino e 70% masculino, sendo a maioria (54%) solteira. No que diz respeito à idade, 72% da população pesquisada tem idade entre 15 e 35 anos de idade.

3.2 – INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para a realização da pesquisa, desenvolveu-se um questionário com base no instrumento utilizado por Adami (2009), porém foi adaptado para a realidade da empresa pesquisada.

Antes da aplicação oficial realizou-se o teste piloto com 4 colaboradores e não havendo dificuldades ao responder o instrumento, foi mantido o questionário oficial.

O questionário é composto por um total de 19 questões, sendo 8 de variáveis nominais e 11 intervalares. Nas variáveis nominais avaliou-se gênero, idade, estado civil, se tem filhos ou não, cargo, se já faltou ao trabalho, dentre outros. Já nas variáveis intervalares buscou avaliar as causas das faltas bem como dos atrasos cometidos pelos colaboradores

pesquisados. Para as variáveis intervalares, utilizou da escala *likert* de 5 pontos, sendo 1 para Nunca, 2 – quase nunca, 3 – às vezes, 4 – quase sempre e 5 – sempre.

Para a tabulação e análises estatísticas, utilizou-se de uma planilha *Excel* gerando gráficos e a frequência de cada resposta, médias aritméticas, desvio padrão e correlação entre os itens.

Para efeito de comparação, realizou-se uma entrevista diretiva com a profissional responsável pelo RH da empresa. As perguntas foram: a) se a empresa adota alguma forma para verificar o verdadeiro motivo da falta e do atraso; b) na percepção da empresa o porquê ocorre às faltas e atrasos; e c) se a atividade dos recursos humanos influencia o absenteísmo. Essa entrevista aconteceu na própria empresa em horário de trabalho.

3.3 – PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para início dessa pesquisa realizou-se uma reunião com o Diretor / proprietário da empresa juntamente com a Gerente de Recursos Humanos. Essa reunião teve por objetivo identificar necessidades da empresa, as quais até o presente momento não haviam sido sanadas. Nessa reunião a Gerente de RH assim como o Diretor relatou o fato de seus colaboradores atrasarem demasiadamente ou até mesmo faltarem, porém quando questionados se era do conhecimento deles as causas para se desenvolver algumas ações, os mesmo desconheciam as causas.

Baseado nessa reunião definiu-se então que seria necessário para a empresa identificar em primeiro plano os reais motivos das faltas e atrasos de seus funcionários, para que com esses dados o RH da empresa possa agir de modo eficaz e diretivo.

Após essa definição realizou-se a aplicação do instrumento de pesquisa. Para manter o anonimato e garantir a fidelidade das respostas, o questionário foi entregue a todos os colaboradores dentro de um envelope, estipulando um prazo de até 2 dias para devolução do mesmo, sendo que esse deveria ser depositado em uma urna alocada na recepção da empresa.

Após a aplicação dos questionários realizou-se a entrevista com RH conforme especificado no item anterior.

4 - RESULTADOS E ANÁLISES

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

4.1 – VARIÁVEIS NOMINAIS

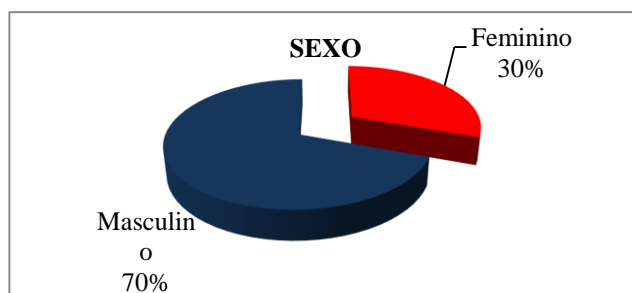


Figura 1: Sexo

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

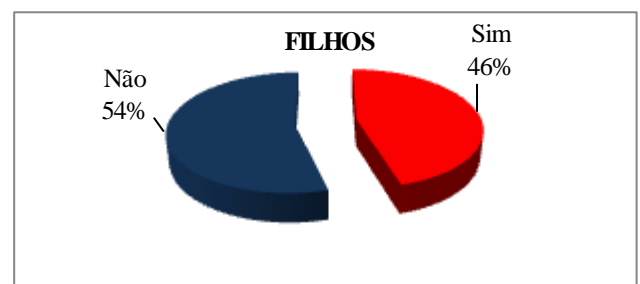


Figura 2: Se tem filhos

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

Conforme verifica-se na figura 1 acima há uma concentração significativa no gênero masculino. Isso se dá pelo segmento da empresa, pois para operar as máquinas necessita-se mais da mão de obra masculina do que a feminina. Já os 30% do gênero feminino, a maioria delas é do setor administrativo.

Já na figura 2 verifica-se que a maioria (54%) não tem filhos, talvez por se tratar de colaboradores mais jovens. A importância dessa variável na pesquisa se dá pelo fato de alguns colaboradores justificarem suas faltas e atrasos em função de seus filhos.

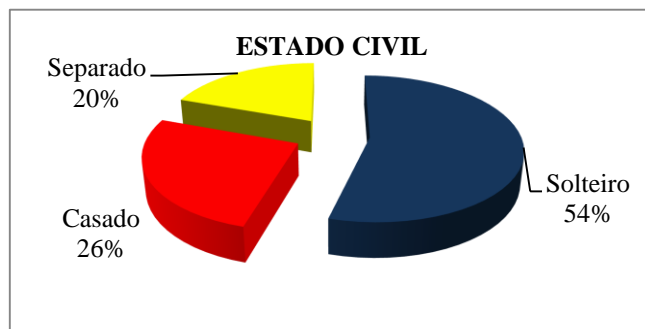


Figura 3: Estado Civil

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

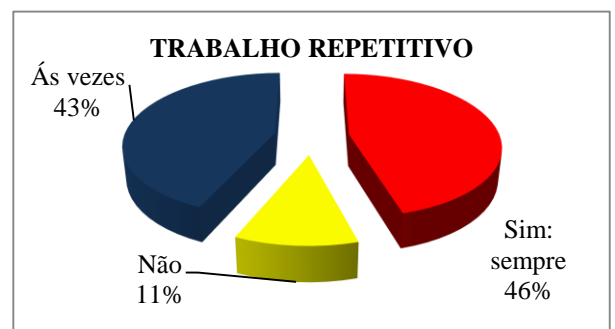


Figura 4: Se executa trabalhos repetitivos

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

Já com relação o estado civil (FIGURA 3), observa-se que a grande maioria dos colaboradores são solteiros. Nessa pesquisa esse dado é relevante, pois pesquisas (BORGES, 2004) revelam que o absenteísmo é mais presente nos solteiros devido à vida noturna e a falta de compromisso com família.

No que diz respeito ao trabalho ser ou não repetitivo (FIGURA 4), nota-se que na maioria das vezes o trabalho acaba por ser repetitivo, podendo esse ser sempre ou às vezes.



Figura 5: Postura no trabalho

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

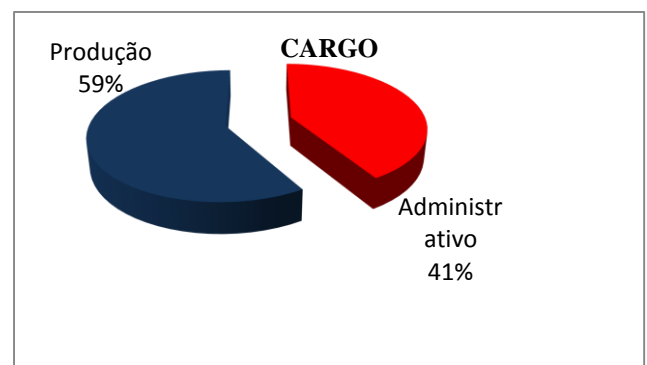


Figura 6: Cargo administrativo ou produção

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

Com relação à postura no trabalho (FIGURA 5), pela maioria da população ser do operacional e serem operadores de máquinas, a maioria (63%) trabalha em pé.

Já na figura 6 observa-se que a maioria da população pesquisada trabalha no operacional, confirmando assim as análises das figuras anteriores.

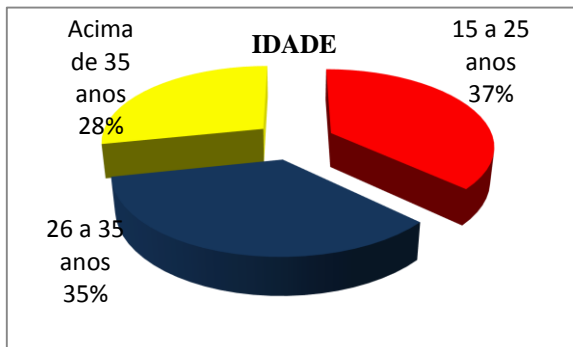


Figura 7: Idade

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

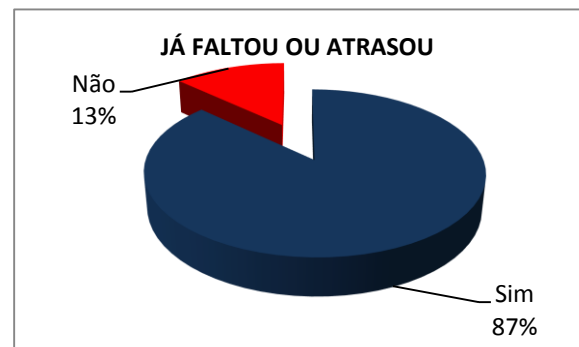


Figura 8: Se faltou ou atrasou

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

Conforme demonstrado na figura 2 e 3, nota-se na figura 7 que a população analisada é jovem, visto que 72% possui idade de 15 a 35 anos, justificando assim o fato da maioria não ter filhos e serem solteiros.

Conforme o esperado e sendo esse o motivo dessa pesquisa, 87% dos colaboradores já atrasaram ou faltaram ao trabalho, o que justifica mais uma vez a importância dessa pesquisa (FIGURA 8).

4.2 – VARIÁVEIS INTERVALARES

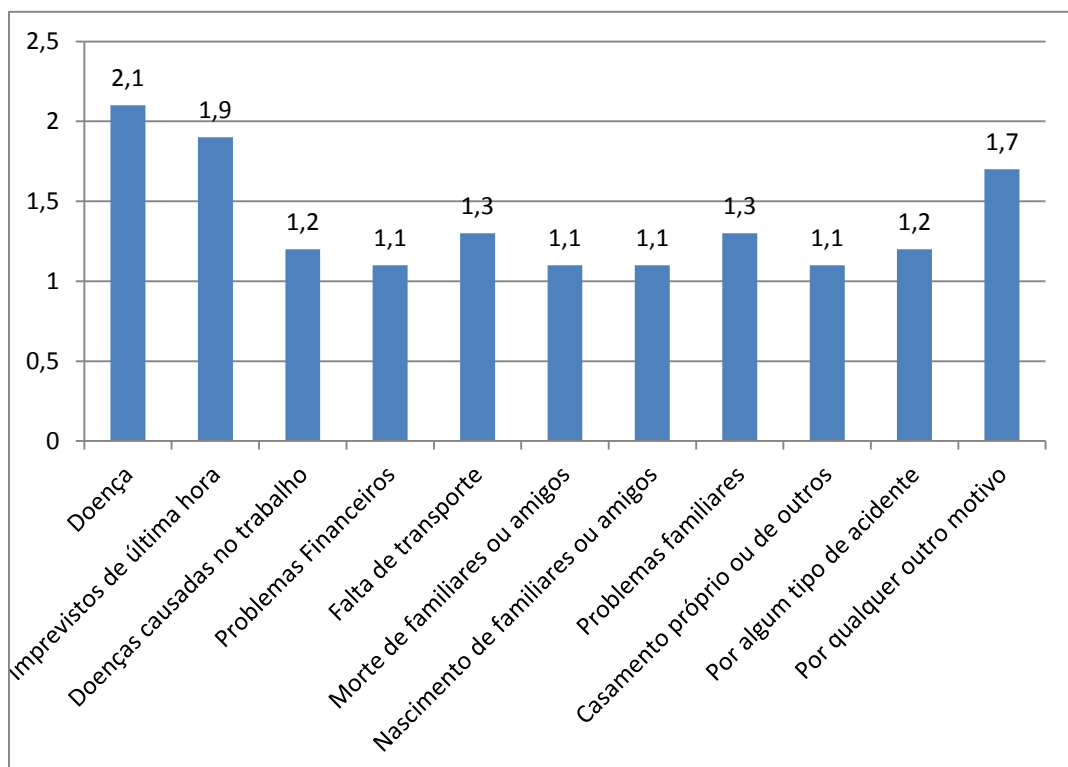


Figura 9: Médias aritméticas das variáveis intervalares

Fonte: Dados de pesquisa elaborados pelo autor

Em análise geral, todas as variáveis analisadas nessa pesquisa obtiveram médias baixas, não sendo possível identificar os fatores que contribuem diretamente para o absenteísmo na empresa analisada. Na figura acima a variável que obteve a maior média foi à falta e atrasos por motivos de doença, porém ela não é uma média expressiva. Em contrapartida fica claro que o absenteísmo na empresa analisada se dá por desmotivação dos colaboradores, visto não ter nenhum outro fator tão preponderante.

Mais difícil do que identificar os fatores e solucioná-los, é trabalhar a desmotivação nos colaboradores. Assim, é possível concluir que a variável que tem determinado o absenteísmo na empresa analisada é a desmotivação do quadro de pessoal.

4.3 – ENTREVISTA COM O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Quadro 1: Perguntas e respostas do departamento de RH

PERGUNTAS	RESPOSTAS
Se a empresa adota alguma forma para verificar o verdadeiro motivo da falta ou atraso.	Não adota nenhum procedimento.
Na percepção da empresa o porquê ocorre às faltas ou atrasos.	Por falta de comprometimento dos colaboradores.
As atividades do Departamento de Recursos Humanos influencia o absenteísmo.	Com certeza sim. No momento a empresa não tem tido nenhuma ação direcionada com o objetivo de melhorar e de reduzir o absenteísmo.

No quadro acima verifica-se que a visão que o RH da empresa tem com relação o absenteísmo em sua empresa coincide com os resultados apresentados nesse pesquisa, ou seja, as faltas e atrasos ocorrem em sua maioria por falta de comprometimento do colaborador, podendo essa advir da desmotivação. Segundo relatos do profissional de RH da empresa, até o presente momento não se tem nenhuma ação direcionada para reduzir o absenteísmo, porém ações já estão sendo programadas para execução a médio prazo.

4.4 – CORRELAÇÃO DOS ITENS

Tabela 1: Correlação dos itens

	SEXO	TEM FILHOS	ESTADO CIVIL	TRABALHO REPETITIVO	POSTURA NO TRABALHO	CARGO	IDADE	FALTOU ALGUMA VEZ	DOENÇA IMPREVISTO DE ÚLTIMA HORA	DOENÇAS CAUSADAS NO TRABALHO	PROBLEMAS FINANCEIROS	FALTA DE TRANSPORTE	MORTE DE FAMILIARES OU AMIGOS	CASAMENTO DE FAMILIARES E AMIGOS	
Sexo	1,00														
Filhos	-0,23	1,00													
Est. Civil	0,37	-0,57	1,00												
Trab. Rep.	0,18	0,16	-0,10	1,00											
Post. Trab.	0,28	-0,16	0,12	0,32	1,00										
Cargo	0,31	-0,24	0,25	0,21	0,73	1,00									
Idade	0,28	-0,64	0,50	-0,32	0,09	0,29	1,00								
Faltou / Atra.	0,26	-0,03	0,25	-0,13	0,03	0,32	0,20	1,00							
Doença	-0,08	0,11	0,01	0,20	0,02	0,07	0,09	-0,15	1,00						
Imprevisto	-0,08	0,36	-0,20	-0,19	-0,41	-0,49	-0,30	-0,07	0,04	1,00					
Doença Trab.	0,21	-0,03	-0,02	0,24	0,24	0,26	0,15	-0,12	0,33	0,01	1,00				
Prob. Financ.	0,13	-0,22	0,26	-0,07	-0,12	-0,10	0,11	-0,08	-0,22	0,20	-0,06	1,00			
Transp.	-0,01	0,14	-0,02	-0,42	-0,46	-0,34	-0,10	0,08	0,02	0,59	-0,16	0,28	1,00		
Morte Fam. Am.	0,08	-0,10	0,24	0,01	-0,02	-0,13	0,12	0,07	-0,08	0,04	-0,11	-0,07	0,03	1,00	
Nascimento	0,16	-0,02	0,03	0,14	0,19	0,21	-0,13	-0,10	-0,14	-0,14	0,01	-0,05	-0,03	-0,09	1,00
Prob. Familiares	-0,07	0,20	-0,09	-0,05	-0,19	-0,14	-0,13	-0,01	0,08	0,43	0,11	0,27	0,40	-0,17	0,22
Casamento	-0,02	0,07	-0,12	0,11	0,22	-0,05	-0,09	-0,11	-0,01	0,16	0,40	-0,06	-0,15	0,05	0,07
Acidente	0,24	-0,08	0,23	-0,38	-0,15	-0,01	0,37	0,32	0,10	0,09	-0,12	-0,07	0,27	0,21	0,06
Outros	-0,25	0,19	-0,02	-0,18	-0,42	-0,44	-0,12	-0,29	0,06	0,38	0,09	0,27	0,44	-0,04	-0,06



Correlação Positiva



Correlação Negativa

Na tabela acima verifica-se que houve várias correlações positivas e negativas que são significativas, porém nenhuma delas é de relevância para o trabalho ou para a empresa.

5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desenvolver uma pesquisa de absenteísmo hoje é uma necessidade intrínseca a todas as organizações, independente de seu segmento, visto que perda de tempo no trabalho significa e representa perda de dinheiro. Porém acaba sendo um desafio, pois diagnosticar as causas não basta isso irá sempre requerer atitudes e medidas por parte da organização e nem sempre as mesmas estão dispostas.

Absenteísmo é um tema atual e relevante para as organizações, porém demanda que as mesmas estejam preparadas para interpretar os resultados e mais do que isso, estejam preparadas e aptas para mudar e modificar no que for necessário, buscando sempre a redução do índice de absenteísmo.

Nessa pesquisa, notou-se que o fator de responsabilidade pelo absenteísmo na empresa analisada é a desmotivação, visto que as variáveis avaliadas apresentaram médias baixas, demonstrando não serem elas a causa da falta ou do atraso do colaborador. Assim sendo, faz-se necessário o desenvolvimento de um trabalho interno voltado para a realização de uma PCO: Pesquisa de Clima Organização.

Em uma Pesquisa de Clima é possível à empresa identificar déficits em fatores que colaboram para a desmotivação, tais como: Treinamento e Desenvolvimento, relacionamento entre colaboradores e chefias, relacionamentos entre os colegas de trabalho, benefícios, cargos e salários, planos de carreira, dentro outros.

Finalmente e mediante os resultados dessa pesquisa, sugere-se a empresa analisada a realização de uma PCO de modo a identificar os fatores que estão colaborando para a desmotivação dos colaboradores e consequentemente gerando o absenteísmo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMI, R.L. **O Absenteísmo e a Rotatividade de Pessoal em Empresas de Construção Civil: O Estudo de Caso da Mendes Sibara Engenharia de Itajaí – SC.** Trabalho de Conclusão de Curso do Instituto Cenequista Fayal de Ensino Superior. Itajaí, 2009.
- BERGAMINI, C. W; CODA, R.. **Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BORGES, J.V. **Administração de Recursos Humanos.** Universidade Federal do Mato Grosso. 2004. Disponível em: <http://amigonerd.net/trabalho/18322-rotatividade-de-pessoal-e-absenteismo>. Acesso: 25/10/2011.
- CHIAVENATO, I. **Administração: Teoria, Processo e Prática.** 2 ed. São Paulo: Makron Books, 1994. p.03.
- _____. **Teoria geral da administração.** 5.ed.V.1. São Paulo:Makron Books, 1997.
- _____. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus 1999. p. 8.
- _____. **Recursos humanos.** Edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas 2002.
- _____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 63-64.
- DRUCKER, P. **Introdução a administração.** São Paulo: Pioneira, 1998. p.03.
- MALHOTRA, N.K. Concepção da pesquisa exploratória: pesquisa qualitativa. In: _____. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. Cap.5.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana a revolução digital.** 5.ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MEGGINSON, C. L; MOSLEY, D. C.J., P. H. P. **Administração, Conceitos e Aplicações.** 4ed. São Paulo: Harbra 1998. p.30.
- NASCIMENTO, A.M. **Iniciação ao direito de trabalho.** Ed 29. São Paulo: LTr, 2003.
- ORLICKAS, E. **Consultoria interna de recursos humanos.** 2.ed. São Paulo: Futura,2002.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Prettice Hall, 2009.
- VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 2.ed. São Paulo: Atlas,1997. p. 44.