

Eixo Temático: Estratégia e Internacionalização de Empresas

ANÁLISE DOS FATORES DE ABSENTEÍSMO LABORAL E DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE EM ÍNDUSTRIAS METAL MECÂNICAS

ANALYSIS OF ABSENCE LABOR FACTORS AND TURNOVER INTENTION IN METAL MECHANICAL INDUSTRIES

Linéia Carneiro, Daiane Schaffer, Liane Beatriz Rotili, Adriane Fabrício, Claudio R. M. Fraga e Luis Felipe Dias Lopes

RESUMO

Tendo em vista que absenteísmo são as faltas ou atrasos do trabalhador não programadas e a rotatividade é o movimento de entrada e saída de colaboradores do quadro efetivo de determinada organização (SILVEIRA, 2011), este estudo tem o propósito de analisar quais os fatores de absenteísmo são mais relevantes segundo a percepção dos trabalhadores de indústrias metal mecânicas e a intenção de rotatividade dos mesmos. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como descritiva e quantitativa com técnica de coleta de dados do tipo *survey* através da aplicação da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) e Escala de Intenção de Rotatividade (EIR). Os resultados evidenciaram que os fatores que mais influenciam o absenteísmo na visão dos trabalhadores são: baixa remuneração, turnos de trabalho, cansaço e falta de tempo para atividades de formação continuada. Quanto à intenção de rotatividade, esta foi considerada baixa, já que os trabalhadores praticamente não elaboram planos para se desligar da empresa. A partir disso, foram apresentadas sugestões de melhorias quanto aos controles dos horários, medidas punitivas para o absenteísmo, adequação de horários e melhorias na remuneração.

Palavras-chave: absenteísmo, rotatividade, indústrias, competitividade.

ABSTRACT

Considering that absenteeism are shortages or delays unscheduled employee and turnover is the movement in and out of employees of the permanent staff of a given organization (SILVEIRA, 2011), this study aims to analyze which absenteeism factors they are more relevant as perceived by workers of metal mechanical industries and intention to turnover. Methodologically, the research is characterized as descriptive and quantitative survey with the type of data collection technique by applying the Absenteeism Factors Scale Laboral (EFAL) and Turnover Intent Scale (EIR). The results showed that the factors that influence absenteeism in the view of workers are: low pay, shift work, fatigue and lack of time for continuing education activities. Regarding the intention of turnover, this was considered low, as workers prepare virtually no plans to shut down the company. From this, suggestions for improvement regarding the controls of schedules were presented, punitive measures to absenteeism, fitness schedules and improvements in pay.

Keywords: absenteeism, turnover, industry, competitiveness.

1. INTRODUÇÃO

A área de gestão de pessoas de uma organização visa à cooperação das pessoas que atuam nela para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais. Um dos grandes desafios das empresas é minimizar os índices da rotatividade de pessoal e o absenteísmo dentro das organizações, e para isso é necessário adaptar e qualificar os processos de gestão de pessoas que são eles: provisão (recrutamento e seleção); aplicação (orientação das pessoas, modelagem de cargo e avaliação desempenho); remuneração (programas de incentivos, benefícios e serviços, remuneração); desenvolvimento (treinamento e desenvolvimento); manutenção (relações com empregados, higiene, e segurança e qualidade de vida no trabalho); e monitoração (banco de dados e sistema de informações de gestão de pessoas). Todos esses processos que são de competência do setor de recursos humanos fazem parte de um subsistema que compõe o grande sistema que é a organização, esses processos envolvem políticas, normas e procedimentos, para que isso gere bons resultados é necessário que as partes estejam alinhadas (ANDRADE, 2008).

Gil (2001) relata que as organizações dependem de pessoas para seguir em frente. Verifica-se que algumas organizações reconhecem seus colaboradores como parceiros, pois seu processo produtivo realiza-se com participação conjunta de parceiros, como fornecedores, acionistas e clientes. O colaborador dispõe-se a investir seus recursos numa organização, quando obtém retorno satisfatório, então é necessário valorizá-lo já que ele é o parceiro mais íntimo da organização.

Altos índices de rotatividade de pessoal têm inúmeros aspectos negativos, especialmente quando exercida pela empresa no sentido de obter algum tipo de benefício em curto prazo, alguns resultados que podem ser falsas vantagens, como a redução de quadro de pessoal sem um planejamento adequado, com a intenção de reduzir a folha de pagamento por exemplo. Fora o gasto com admissões e demissões, que envolve os custos do processo de seleção, contratação, treinamento e encargos pagos; há todo um transtorno gerado na empresa por falta de mão-de-obra, como o não alcance de produção e o excesso de serviço que acumula nos demais funcionários, com isso a rotatividade pode abalar futuramente a produtividade de uma organização, os custos da rotatividade são classificados em diretos e indiretos. Nesse mesmo sentido o absenteísmo gera danos financeiros e econômicos para a organização, de qualquer forma, altos níveis de rotatividade e absenteísmo, indicam que algo não está bem na organização (BORGES e RAMOS, 2011).

O estudo foi realizado em duas indústrias do ramo metal mecânico situadas na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, compreendendo em uma amostra não probabilística e por conveniência de 40 trabalhadores, tendo por objetivo identificar quais fatores que na percepção dos trabalhadores são as causas do absenteísmo e qual é o nível de intenção de rotatividade que as empresas apresentam a partir das Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) e Escala de Intenção de Rotatividade (EIR), ambas validadas pela autora Siqueira (2014). Por fim, foram sugeridas melhorias visando redução dos índices de absenteísmo e rotatividade no ramo metal mecânico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Absenteísmo

O termo absenteísmo deriva da palavra “absentismo” que era utilizada para identificar os trabalhadores rurais que abandonavam o campo para viverem na cidade, na era industrial, porém, esse termo foi empregado para identificar as pessoas que faltavam ao trabalho (QUICK e LAPERTOSA, 1982).

Siqueira (2000) define o absenteísmo como sendo a ausência do trabalhador no seu ambiente de trabalho, é o tempo de labor perdido pela organização por faltas ou atrasos, quando esta esperava que o trabalhador estivesse desempenhando suas atividades, o absenteísmo é algo imprevisível, portanto, férias, feriados e outras datas previamente definidas como folgas, não podem ser contabilizadas como tal. Ele pode ser classificado como: voluntário (razões particulares do trabalhador), por doenças e/ou acidentes (involuntárias), ou pode ser compulsório, que é quando o trabalhador falta por motivos desnecessários com frequência. Em relação ao tipo de absenteísmo existe uma prática infelizmente muito comum que é conhecida como “indústria do atestado”, onde o trabalhador consegue (pela compra ou não) um atestado médico para justificar uma ausência no trabalho, esse ato, muda a natureza da falta que passa de voluntária ou compulsória à involuntária, tornando mais difícil o controle e análise das causas do absenteísmo, uma vez que o trabalhador afirma ter faltado às suas atividades por motivo de doença e não por insatisfação, exaustão ou outro fator relacionado ao estresse ocupacional causado pelas atividades (DIAS e MARTINS, 2006).

Segundo os autores o trabalho além de proporcionar a satisfação principalmente das necessidades humanas básicas, por meio do recurso que advém dele, pode proporcionar o bem estar, por outro lado, pode causar também o mal estar, que está associado aos efeitos adversos das condições profissionais que se tem no ambiente de trabalho, sendo entendido como causa ou consequência do estresse profissional e de doenças psicossomáticas como é o caso da síndrome *Bornout*, essas doenças são causas ou consequências da insatisfação, do esgotamento, da ansiedade, do stress, da neurose, pressão psicológica, depressão, e esses fatores levam o trabalhador a perder o interesse pelo trabalho, causando o absenteísmo, voluntário, involuntário ou compulsório (SIQUEIRA, 2000; JESUS e BITTERN COURT, 2008).

Os estudos de Lee e Ericksen (1990) apontam que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, ou seja, quanto mais satisfeito o trabalhador está com seu trabalho e com a empresa para a qual presta serviços, menos ele faltará às suas atividades por motivos voluntários, da mesma forma, que quanto mais insatisfeito ele estiver, mais propenso estará a faltar imprevisivelmente, para os autores, quando o trabalhador está insatisfeito as faltas são tidas como uma porta de fuga para fugir das situações que o incomodam no ambiente profissional, para identificar essas situações é interessante começar observando os seguintes fatores: condições de trabalho, natureza e estilo de supervisão, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais, além disso, podem-se observar também fatores como benefícios e remuneração, horários e formas de reconhecimento e valorização.

Segundo Fernandes et al (2011), o absenteísmo de curta duração tem causas de origem organizacional, como por exemplo a cultura da organização que é condescendente com faltas ou atrasos, com a insatisfação do trabalhador em relação às suas atividades, por outro lado, o absenteísmo de longa duração normalmente é causado por problemas de saúde ou são de ordem familiar mais graves.

Portanto, é importante de aprofundar os estudos a cerca desse tema, por várias razões, entre elas: os motivos podem ser doenças laborais ou podem se tornar doenças oriundas do trabalho, como é o caso da Síndrome Burnout, os atrasos e faltas não programadas geram prejuízos econômicos e financeiros para a organização, além de comprometer o alinhamento da equipe e causar instabilidade no cumprimento de metas e prazos e planejamentos, além de que o crescimento e desenvolvimento do trabalhador dentro da organização em termos profissionais pode se tornar mais difícil (CAMELO e ANGERANI, 2008; CAMPOS e DAVI, 2011; FERNANDES et al., 2011; SIQUEIRA 2014).

2.2 Rotatividade

O termo rotatividade, como o próprio significado sugere, significa rodar, girar, no contexto empresarial, o seu significado está relacionando ao movimento de entrada e saída de trabalhadores de uma organização, que é um ciclo contínuo, no sentido de contratações e demissões, neste caso, independentemente da parte intencional, ou seja, independentemente de a decisão pela demissão ter partido do trabalhador ou de a empresa tê-lo demitido, utiliza-se ainda, como sinônimo para este fenômeno o termo *turnover*, de origem inglesa a palavra tem o mesmo sentido e significado da rotatividade já mencionada (SILVEIRA, 2011).

Segundo Andrade (2008), não existe e não deve existir uma organização com índice zero de rotatividade, isso por que, a completa ausência de rotatividade implicaria em uma estagnação total na troca de experiências entre o ambiente interno e externo da empresa, por outro lado, índices muito altos de *turnover* também não devem ser admitidos, pois indicam que a organização não consegue assimilar os recursos humanos e muito menos, consegue reter os talentos que dispõe. Segundo a autora, o índice ideal é aquele que permite que a organização mantenha um quadro de pessoal com boa qualidade, substituindo os que não atendem as expectativas e da mesma forma estando preparada para eventuais perdas, porém, sem que isso afete o desempenho econômico da organização, seja por meio da produtividade ou desenvolvimento. Isso permitiria excelência em qualidade de recursos humanos, sem que a quantidade deles fosse afetada. Para Cardoso (2005), o índice de rotatividade não deve ultrapassar 10% ao ano, isso significa menos de 1% ao mês.

As mudanças sociais que aconteceram nos últimos anos, tornaram muito mais imediatistas a sociedade e as pessoas, isso se reflete nos ambientes de trabalho favorecendo esses movimentos de rotatividade, uma vez que há maior disponibilidade de vagas de emprego, há procura crescente por melhores salários e mais produtividade, e tudo isso favorece a entrada e saída de trabalhadores de uma organização, seja por que foram atrás de melhores oportunidades ou por que não atenderam as expectativas da empresa (ECKERT et al, 2011).

Em meio a este contexto, Medeiros et al (2012), afirmam que podem ser várias as razões para que um colaborador solicite o seu desligamento da empresa, por exemplo: falta de motivação, busca por melhores oportunidades de trabalho, não adequação às políticas da organizações, falta de qualidade de vida no ambiente de trabalho, problemas com a supervisão, enfim, são várias as possibilidades. Por outro lado, a empresa também tem pleno direito de buscar melhores profissionais, mais qualificados e preparados para o desempenho de determinadas funções.

A rotatividade ou *turnover* revela-se como uma preocupação para as empresas, pois além de gerar custos financeiros diretos, causa transtornos como perda de produtividade e competitividade além da perda de talentos, o que em um cenário globalizado, imediatista e altamente competitivo implica na diminuição da capacidade de oferecer serviços e produtos rápidos e com qualidade, gerando assim, oportunidades para o concorrente (FERREIRA e FREIE, 2001). Percebe-se então, a crescente importância da questão a cerca da retenção de talentos, que ficou mais intensa a partir de 2008 com a instalação da crise que afeta boa parte das economias mundiais (SIQUEIRA, 2014).

Sabe-se que a rotatividade é uma consequência de algumas posturas internas e externas, algumas que podem ser controladas pela organização e outras que devem ser contornadas, essas posturas influenciam o comportamento de pessoal dentro da organização (ANDRADE, 2008).

A rotatividade não é algo absolutamente imprevisível, normalmente uma pessoa planeja com certa antecedência o seu desligamento ou mudança de emprego, da mesma forma que a organização normalmente premedita uma demissão, dessa forma, Siqueira (2014),

afirma que “a intensão de rotatividade é um fenômeno de ordem psicológica”, e segundo os autores Mowday, Porter e Steers (1982), é a probabilidade subjetiva estimada de que os indivíduos planejam deixar a organização permanentemente em períodos próximos.

A dinâmica dos negócios, as mudanças sociais e as mudanças na forma de gestão dos recursos humanos dentro das organizações, mudaram visivelmente os comportamentos dos profissionais e também das organizações de uma forma geral, a partir disso, e também pela importância e impacto da rotatividade para a capacidade produtiva e competitiva das empresas, faz-se necessário entender a intenção de rotatividade, para que se possa controlá-la, atuando na prevenção desse fenômeno, para que seja possível evitar a perda de bons profissionais, aumentando a capacidade de retenção de talentos (SIQUEIRA, 2014).

Para medir a intenção de rotatividade dos trabalhadores dentro de uma organização, Siqueira e colaboradores (1997), desenvolveram a Escala de Intensão de Rotatividade (EIR), essa medida tem o objetivo de avaliar o grau com que um indivíduo premedita sua saída da organização onde trabalha, em 2012, essa escala passou por um processo de validação fatorial, com a intenção de confirmar as características psicométricas, depois de 13 anos desde as construção e validação. A EIR é composta de três frases que direcionam o trabalhador para que ele declare o quanto pensa, planeja e tem vontade futuramente de deixar a organização para a qual presta serviços atualmente (SIQUEIRA, 2014).

2.2.3 Consequências de altos índices de absenteísmo e rotatividade

Como já visto, as causas do absenteísmo estão relacionadas a diversos fatores, que cabe à organização identificar e adequar com o objetivo de reduzir os percentuais, o mesmo vale para a rotatividade. A principal consequência que esses dois fenômenos causam para a organização está relacionado aos custos, que são divididos em dois grupos, financeiros e econômicos, os custos financeiros são os custos diretos e estão relacionados com a admissão, treinamento, demissão e outros que estão diretamente ligados ao processo de contratação e demissão, estima-se que, em uma empresa e que busca processos racionais de seleção e treinamento e que procura cumprir todas as etapas previstas desses processos, esses custos diretos podem chegar a até ao equivalente à dois salários do previsto para o cargo, isso sem considerar, o custo com a demissão que é muito variável, pois depende do tempo de trabalho, de aviso prévio, 13º salário, multa rescisória, enfim, pode-se ter uma clara noção de o quão oneroso é para a organização demitir e contratar (ECKERT et al, 2011).

Por outro lado os custos econômicos são os custos indiretos, Cardoso (2008), afirma que o índice de rotatividade indica a circulação de pessoas dentro da organização, portanto, considerando como exemplo, uma organização que tenha 6% de índice de rotatividade, pode-se dizer que a organização pode contar com apenas 94% do seu efetivo total. O mesmo ocorre para com o absenteísmo, Souto (1980), afirma que a empresa que tem absenteísmo nunca consegue contar com o seu efetivo total, uma vez que nunca se tem certeza do comparecimento de todos os trabalhadores.

Infelizmente, a maioria das organizações não leva em consideração os custos econômicos, por serem menos visíveis, porém estes podem ser os mais nocivos, pelo fato de que afetam o setor financeiro, de várias formas, não apenas retirando dinheiro do caixa, uma vez que devem ser considerados como custos econômicos causados pelo absenteísmo e rotatividade, queda de produtividade, aumento de horas extras, perda de rendimento efetivo, perda de capacidade intelectual, redução do poder competitivo, atraso no desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, bem como da própria organização (ECKERT et al, 2011).

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa descritiva que segundo Gil (2007) “tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então o estabelecimento de relação entre variáveis” com abordagem quantitativa que para Lopes et al (2008), permite identificar características de uma população que podem ser quantificados, já a técnica de coleta de dados é do tipo *Survey*, Babbie (2001) afirma que essa técnica permite enunciados descritivos sobre alguma população, isto é, descobrir a distribuição de certos traços e atributos.

Este estudo foi realizado em uma cidade do Estado do Rio Grande do Sul, com trabalhadores de duas indústrias do ramo metal mecânico. A amostra é composta de 40 trabalhadores, a escolha dos respondentes para a amostragem foi não probabilística e por conveniência, pois foi de acordo com a disponibilidade dos trabalhadores em responder os questionários.

Para avaliar a percepção dos trabalhadores:

- Quanto aos fatores de mal-estar relacionados com o absenteísmo laboral, foi utilizado o instrumento de Siqueira (2014), que construiu e validou uma escala designada como Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), esta escala é dividida em quatro fatores, que são: EFAL 1: aborda os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, EFAL 2: fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, EFAL 3: fatores administrativo-laborais e EFAL 4: fatores de gestão do tempo e carreira. O questionário é individual e é preenchido e analisado da seguinte forma: é assinalada a questão com um “X” no número da escala (pontuada entre 1 = “pouca” e 6 = “muito”) de acordo com a importância atribuída. A apuração e interpretação dos resultados se dá de forma que os respondentes compreendam as instruções e a forma de assinar as respostas. É necessário também assegurar que o ambiente de aplicação seja confortável e tranquilo. Uma vez que essa escala é construída por quatro fatores, o cálculo dos escores médios deve ser feito para cada um deles (EFAL 1 – fatores interpessoais e do ambiente de trabalho; EFAL 2 – fatores psicossomáticos e de condições de trabalho; EFAL 3 – fatores administrativo-laborais; e EFAL 4 – fatores de gestão do tempo e da carreira), sendo que todos os itens desse instrumento têm conotação negativa. Assim, o cálculo do escore médio da EFAL, em cada um dos seus quatro fatores, deve ser obtido pela soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integram cada fator, dividindo-se tal valor pelo número de itens do fator. Desse modo, para a EFAL 1 (itens nº 8,11, 13, 14, 17 e 18), a soma será dividida por seis; para a EFAL 2 (itens nº 3,5,9,12 e 19) divide por cinco; e para o EFAL 3 (itens nº 1,2,4 e 6) e a EFAL 4 (itens nº 7,10, 15 e 16), por quatro e devendo o resultado situar-se entre 1 e 6, inclusive para o EFAL total. Na interpretação dos resultados obtidos pela aplicação desse instrumento, considera-se que, quanto maior for o valor do escore médio, maior será a percepção da importância que o respondente dará ao fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral para faltar ao trabalho.

A partir disso, entende-se que: as médias fatoriais ou da escala total, compreendidas entre 1 e 2 ($1 \geq \text{escore} \leq 2$) significam que tem pouca importância para o trabalhador, as médias a partir de 2 até 4 ($2 \geq \text{escore} \leq 4$) tem média relevância na percepção do trabalhador e por fim, as médias superiores a 4 até 6 ($4 \geq \text{escore} \leq 6$) são muito importantes para o respondente (SIQUEIRA, 2014).

A identificação da intenção de rotatividade foi feita utilizando o instrumento de Siqueira (2014), chamado de Escala de Intensão de Rotatividade que pode ser aplicada de forma individual ou coletiva, pode ser aplicada de forma presencial ou através de recursos eletrônicos, os autores sugerem que a aplicação ocorra em um ambiente tranquilo, confortável e que o respondente receba o devido tempo para responder as perguntas, é importante também

que ele não se sinta ameaçado ou coagido por nenhuma situação, além disso, deve-se ter certeza de que ele compreendeu claramente as questões que devem ser respondidas. A EIR considera uma escala de 5 pontos, com uma frequência crescente de intensidade para as respostas, apresentada da seguinte forma: (1- Nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4- Frequentemente, 5- Sempre), o trabalhador deve assinalar o número que condiz com a frequência que ele considera para cada uma das três perguntas, conforme modelo descrito na Figura (SIQUEIRA, 2014).

A apuração dos resultados foi obtida através do cálculo da média de cada respondente, posteriormente o escore médio da escala será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos três itens e, em seguida, dividindo o valor encontrado por três, que é o número de itens da escala. O resultado deve ser interpretado considerando que quanto maior for o valor do escore médio, maior é a frequência com que o trabalhador elaborado planos para se afastar permanentemente da empresa. A partir dos resultados que forem encontrados, os autores sugerem que sejam classificados da seguinte maneira: ($4 \leq \text{escore} \leq 5$ significa alta intenção de rotatividade, $(3 \leq \text{escore} \leq 3,9)$ significa média EIR e $(1 \leq \text{escore} \leq 2,9)$ indicam baixa intenção (SIQUEIRA, 2014).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Caracterização do perfil dos respondentes

A amostra de entrevistados apresenta as seguintes características: a maioria 53% tem idades entre 30 a 49 anos e os trabalhadores são predominantemente do gênero masculino 90%, muito provável que essa maioria ocorra devido ao tipo de atividade desenvolvida no chão de fábrica. Quanto à escolaridade observa-se que, 35% tem o ensino médio completo, 20% tem ensino fundamental completo, 18% ensino fundamental incompleto, 13% ensino superior incompleto, 10% ensino médio incompleto e 4% ensino superior completo. Em relação à renda tem-se: 73% com renda entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00, 15% entre R\$ 2.000,00 e R\$ 4.000,00 e 12% com renda de até R\$ 1.000,00.

Portanto, a amostra é composta em sua grande maioria por homens com idades entre 30 e 49 anos, a maioria tem ensino médio completo e renda compreendida entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00.

4.2 Aplicação da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL)

Com base no modelo da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), proposto por Siqueira (2014), o Quadro 1 apresenta a relação dos fatores com todas as variáveis e suas respectivas médias, que formaram a média de cada fator e que são apontados como causas principais para as ausências no trabalho.

Fatores	Variáveis	Média	Média EFAL
EFAL 1	(8) Você tem problemas com colegas?	1,425	1,7875
Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	(11) Você tem problemas com os superiores hierárquicos?	1,275	
	(13) Não gosto da função que desempenho	1,85	
	(14) Sinto que há instabilidade laboral (no local de trabalho)	2,4	
	(17) Mau ambiente de trabalho	1,675	
	(18) Você se sente desmotivado?	2,1	
EFAL 2	(3) Você se sente estressado e ansioso no local de trabalho?	2	2,41

Fatores psicossomáticos e de condições do trabalho	(5) Você se sente cansado para trabalhar?	2,925	
	(9) Você se sente sobrecarregado de trabalho?	2,4	
	(12) Você trabalha por turnos?	2,75	
	(19) Sinto que as condições de trabalho são ruins	1,975	
EFAL 3	(1) Você se sente insatisfeito com a organização que trabalha?	1,95	2,5938
Fatores administrativo-laborais	(2) Você sente que falta reconhecimento profissional pelos outros?	2,55	
	(4) Você se sente injustiçado no serviço/instituição onde trabalha?	2,075	
	(6) Você considera sua remuneração baixa?	3,8	
EFAL 4	(7) Você necessita de tempo para formação contínua?	2,95	2,5438
Fatores de gestão do tempo e da carreira	(10) Você tem necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis?	2,625	
	(15) Você tem atividades de lazer que não podem ser realizadas somente durante as férias ou folgas?	2,05	
	(16) Sinto que estagnei na carreira	2,55	

Quadro 1- Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (Siqueira, 2014)
Fonte: Dados da pesquisa

A EFAL 1 é o primeiro fator da escala, está relacionado aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, os resultados apontaram que esse é o fator que menos influencia o absenteísmo na empresa, a média do fator foi de 1,78 segundo a interpretação proposta pelo modelo, essa média indica que os trabalhadores dão pouca importância para esse fator, portanto ele não está relacionado as principais causas de absenteísmo da organização, a questão com maior significância dentro da EFAL 1, foi a 14 que se refere à instabilidade laboral, está apresentou média de 2,4 e portanto teria média importância, por outro lado a questão que apresentou menos influencia dentro do fator foi a 11 que se refere à problemas com superiores, está teve média de 1,27, indicando provavelmente que os trabalhadores tem boa relação com a supervisão.

Na EFAL 2 são analisados os fatores psicossomáticos e relacionados às condições de trabalho, obteve-se média de 2,41 para o fator, portanto esse fator apresenta média relevância na percepção dos trabalhadores, ou seja, esses fatores já são mais importantes que os da EFAL 1, dentro dele a variável que mais influenciou o resultado foi a 5 que questiona o entrevistado se ele se sente cansado para trabalhar, está apresentou média de 2,92, percebe-se que esta variável atinge quase alta importância, é provável que esses trabalhadores tenham atividades com horas extras além de que a natureza das atividades, pode influenciar o cansaço, uma vez que se trata de atividade industrial, em contrapartida, a variável que menos influenciou o fator foi a 19 que pergunta ao trabalhador se ele sente que as condições de trabalho são ruins, obteve-se média de 1,97, ficando abaixo da média do fator, essa variável está no score das que tem pouca importância, devido a isso, provavelmente os trabalhadores, consideram boas as condições de higiene, organização, limpeza, segurança e outras relacionadas às condições de desempenho das atividades.

Na sequência a EFAL 3 concentra as variáveis relacionadas ao fator administrativo laboral, a média do fator foi de 2,59, apresenta portanto, média relevância para o absenteísmo, porém, percebe-se que a variável que mais influenciou esse resultado foi a 6 que questiona o trabalhador se ele acha a remuneração baixa, a média foi de 3,8, já a variável que menos influenciou o resultado foi a 1 que pergunta ao trabalhador se ele se sente insatisfeito com a organização, esse teve média 1,95 indicando que a variável apresenta baixa importância.

A EFAL 4 relaciona o fator gestão do tempo e carreira, apresentou média 2,54 indicando média relevância para o fator, a variável mais influente foi a 7 que questionou o trabalhador sobre a necessidade de tempo para formação continuada, está apresentou média 2,95, a variável menos influente para este fator foi a 15, que pergunta aos trabalhadores se

eles tem atividades de lazer que não podem ser realizadas somente durante o período de férias ou folgas, a média foi de 2,05.

Foram retirados da EFAL algumas variáveis consideradas mais relevantes para que possam ser avaliadas de forma individual conforme Quadro 2:

EFAL	Variável	Média
EFAL 3	(6) Você considera sua remuneração baixa?	3,8
EFAL 4	(7) Você necessita de tempo para formação contínua?	2,95
EFAL 2	(5) Você se sente cansado para trabalhar?	2,925
EFAL 2	(12) Você trabalha por turnos?	2,75
EFAL 1	(11) Você tem problemas com os superiores hierárquicos?	1,275

Quadro 2- Variáveis mais influentes da EFAL

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que a variável que mais influencia no absenteísmo segundo a percepção dos trabalhadores está condicionada à remuneração, porém, a partir da análise em conjunto com as demais variáveis que se destacaram é possível identificar perfil para o absenteísmo da organização, uma vez que, todas essas variáveis podem ser relacionadas entre si, e como duas delas estão no fator que considera as psicossomáticas (EFAL 2), pode-se entender que: os trabalhadores sente-se cansados talvez por causa da natureza o trabalho, ou talvez ainda, caso haja necessidade de prolongar as atividades por meio de horas extras, pode ser um agravante, unindo o cansaço com a falta de tempo para estudar ou praticar atividades relacionadas à formação, e aliando isso com o fato de que os horários de trabalho por turnos possam dificultar ainda mais a realização de certas atividades, é provável que isso gere um certo stress no trabalhador que quando considera que na sua percepção ganha pouco pelo seu trabalho, sente-se de certa forma apto a faltar ou se atrasar para o cumprimento de suas atividades, em meio a isso, verificou-se através dos resultados, que os trabalhadores praticamente não tem problemas com a supervisão, já que está foi a variável avaliada como a menos importante de toda a EFAL, sendo assim, se o trabalhador sente que tem facilidade ou que pelo menos não terá problemas por causa de faltas ou atrasos, considerando também que é possível que ele tenha um certo grau de desmotivação por causa da baixa remuneração, há probabilidade de ele vir a faltar ou se atrasar é muito maior.

4.3 Aplicação da Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)

O resultado da aplicação da Escala de Intenção de Rotatividade é apresentada no Figura 1, onde o objetivo foi o de identificar a frequência e intensidade com a qual os trabalhadores fazem planos para sair permanentemente da empresa onde trabalham.

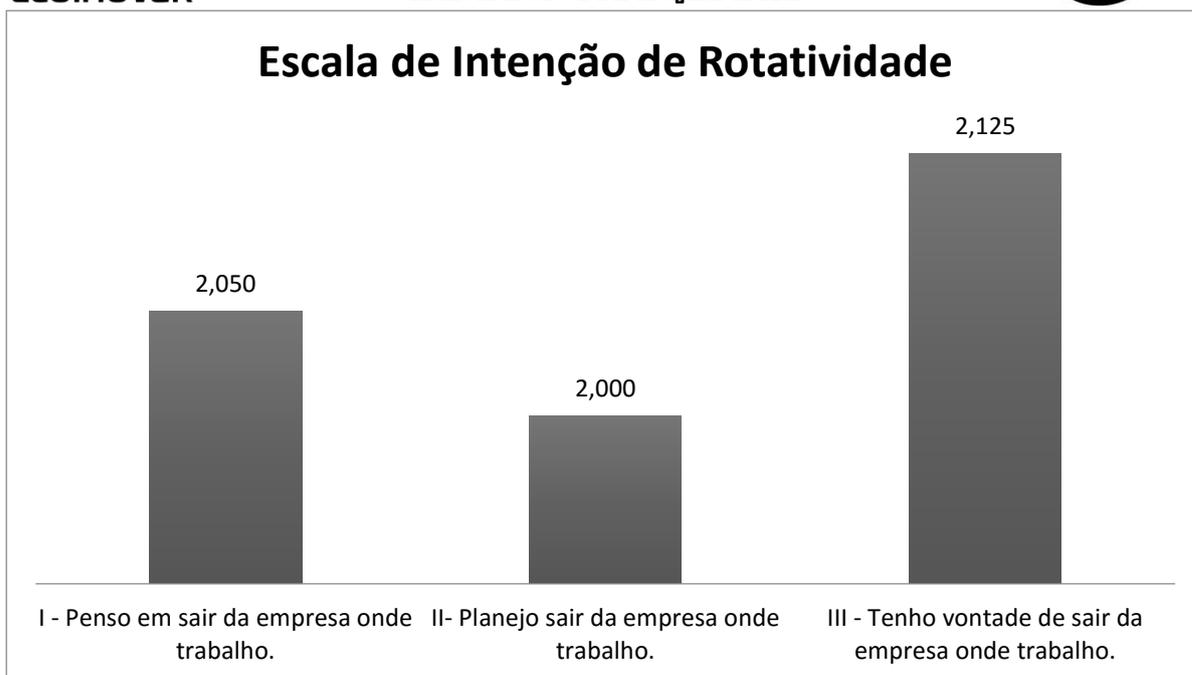


Figura 1 – Escala de Intenção de Rotatividade

A média da Intenção de Rotatividade da organização é de 2,05, esse resultado demonstra que é bastante baixa e que os trabalhadores praticamente não elaboram planos para se desligar da empresa, a partir desse resultado é possível entender que: provavelmente devido às condições que foram identificadas na análise anterior sobre absenteísmo (baixa remuneração, falta de tempo para atividades de formação, cansaço, trabalho por turnos), os trabalhadores sentem o desejo de sair da empresa, já que está foi a questão que apresentou a maior significância dentro da escala, porém, praticamente não planejam efetivar consumir essa vontade, uma vez que a questão a respeito dos planos de desligamento foi a que teve a menor média, novamente é possível relacionar esse resultado, com o encontrado anteriormente na análise sobre absenteísmo, sendo assim: provavelmente quando o trabalhador compara as boas condições de trabalho, o bom relacionamento e todas as condições favoráveis que ele em no atual trabalho, estas são maiores e pesam mais sobre a decisão de procurar ou não outras alternativas de trabalho.

Esse resultado é bastante interessante, e demonstra que não é apenas a satisfação financeira que é importante para os trabalhadores, pois se fosse assim, a Escala de Intenção de Rotatividade deveria ter apresentado valores bem mais altos, já que eles responderam que a variável que mais influencia no absenteísmo e o salário que consideram muito baixo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise dos resultados da pesquisa pode-se identificar que as causas principais de absenteísmo estão relacionadas com a percepção de baixa remuneração por parte dos trabalhadores, esta variável foi que apresentou a maior média segundo a aplicação da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral proposta por Siqueira 2014, sendo 3,8, isso significa que os trabalhadores dão média importância para a variável, na sequência os fatores que mais influenciam são: falta de tempo para formação continuada (2,95), cansaço (2,92) e trabalho por turnos (2,75).

A partir desses resultados, são sugeridas algumas medidas para que a organização melhore a percepção dos trabalhadores a respeito dos motivos para faltar ou se atrasar ao trabalho, sugere-se que: primeiramente seja revista a política de remuneração da empresa, é possível desenvolver sistemas que valorizem mais o trabalhador, como comissões, bônus, ou

até mesmo planos de cargos e salários, além de que, seria interessante a implantação de um plano de carreira, caso se adeque com a situação das organizações. É interessante também, reavaliar os horários e as escalas de turnos, pois talvez os trabalhadores estejam com os turnos e horários mal organizados, o que leva a sentirem mais cansados, o que influencia diretamente no absenteísmo. Depois de melhorar as condições das variáveis que foram identificadas como as possíveis principais causas das faltas e atrasos dos trabalhadores, é interessante que as empresas criem medidas de controle e punitivas ou de premiação conforme os resultados que os trabalhadores demonstram, por exemplo: para facilitar e aumentar o controle pode-se fazer uma análise periódica dos registros de ponto da empresa, a partir disso, poder-se-ia criar um plano de bonificação para aqueles que cumprem os horários de forma correta e que também não apresentam faltas, por outro lado, pode-se descontar dessa bonificação algum percentual conforme as faltas e atrasos de quem não cumpre com os horários. Essa medida ajudaria no problema de remuneração e também no controle de atrasos e faltas compulsivas que podem ocorrer de forma desnecessária. Além disso, pode-se aumentar e tornar mais rígida a supervisão interna de cada setor, fazendo maiores cobranças aos que apresentam faltas e atrasos recorrentes, sem clara necessidade. Também é interessante, que as empresas criem programas de treinamento e desenvolvimento para seus trabalhadores, pois, conforme foi identificado pela EFAL estes sentem necessidade de praticar atividades de formação continuada, lembrando também, que além enriquecer pessoalmente e profissionalmente as pessoas, isso gera o enriquecimento organizacional também.

Também, sugere-se para estudos futuros que seja desenvolvido um modelo de avaliação de qualidade de vida para as referidas empresas, a autora Limongi (2004) descreve na percepção de Fernandes e Gutierrez (1998) que a qualidade de vida no trabalho é afetada por questões comportamentais que dizem a respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos dos colaboradores no ambiente de trabalho. Ainda a autora destaca que é a busca contínua da melhoria dos processos de trabalho, os quais precisam ser construídos não só para incorporar as novas tecnologias como aproveitar o potencial humano, individual e em equipe, pois é interessante o fato de que os trabalhadores percebem e afirmam que tem baixa remuneração, dentre outras condições que geram certo incômodo, mas não pensam em sair da organização, conforme identificado através da Escala de Intenção de Rotatividade, é provável que a empresa tenha bons níveis de qualidade de vida no trabalho, por outro lado, se os trabalhadores não estão satisfeitos e mesmo assim não planejam sair da organização, isso pode refletir um problema inclusive de produtividade, pois se os trabalhadores estão acomodados e não se esforçam para melhorar e crescer profissionalmente, se eles simplesmente cumprem seus horários, desenvolvem suas atividades de forma mecânica, com a intenção de manterem-se confortáveis nas atuais condições, isso pode gerar prejuízos econômicos para a empresa, além disso, é interessante que juntamente com a análise de qualidade de vida, seja desenvolvido um estudo para identificar o grau de envolvimento dos trabalhadores com a organização e com o desenvolvimento de suas atividades., pois conforme mencionado no início da pesquisa que segundo a autora Andrade (2008), a falta de índices de *turnover* pode fazer com que a empresa fique estagnada no que tange ao desenvolvimento, integração e troca de experiências na área de recursos humano.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Denise de Fátima. **Recursos Humanos: gestão de pessoas**. 1ª ed. Editora Viena: Santa Cruz do Rio Pardo, SP, 2008.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa de Survey**. Belo Horizonte. UFMG, 2001.

BORGES, Mara Santos,; RAMOS, Noézia Maria. **Turnover: uma consequência de estratégias ineficientes de gestão organizacional?** Congresso virtual brasileiro de administração. 2011.

CAMELO, S. H. H.; ANGERAMI, E. L. S. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma revisão da literatura.** Ciência, cuidado e saúde, Maringá, abr/jun. 2008.

CAMPOS, J. F.; DAVID, H. S.L.; **Avaliação do contexto de trabalho em terapia intensiva sob o olhar da psicodinâmica do trabalho.** Revista de escola de enfermagem da USP, São Paulo, abr. 2011.

CARDOZO, Carla Andréia; **Gestão do turnover**, Novo Hamburgo, 2005.

DIAS, M.; MARTINS, M. C. F. **Preditores macro e micro: Organizações de absenteísmo em contact center.** ENANPAD. Rio de Janeiro, 2006.

ECKERT, Alex; MECCA, M. S. ; DENICOL, M. S. G. M. ; GIACOMET, M. O. **As motivações e os reflexos do turnover em termos contábeis e econômicos numa entidade sem fins lucrativos no município gaúchas de Caxias do Sul.** In: XIII Convenção de Contabilidade do Rio Grande do Sul, 2011.

FERNANDES, R. L. et al. **Absenteísmo em Hospital Filantrópico de Médio Porte.** *Semina: Ciências Biológicas e da Saúde*, Londrina, v. 32, n. 1, p. 3-14, jan./jun. 2011.
FERREIRA, Mário César e FREIRE, Odaléa Novais; **Carga de Trabalho e Rotatividade na Função de Frentista.** RAC, v. 5, n. 2, Maio/Ago. 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, Atlas, 2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

JESUS, S. N.; BITTENCOURT, N. **Promoção do bem-estar docente no ensino superior: estudo piloto sobre contribuições da formação pedagógica.** In: CASSIANI, S. et al. (Ed.). *Lugares, sujeitos e conhecimentos: a prática docente universitária.* Florianópolis: Editora da UFSC, 2008. p.75-90.

LEE, J.B.; ERICKSEN, L.R. . **The effects of a policy change on three types of absence.** J.Nurs. ADM . Billerica ,1990.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial** /Ana Cristina Limongi-França. – 2.ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

LOPES, L. F. D.; MULLER, I.; SOUZA, A. M.; ANSUIJ, A.P.; MORAES, D. A. O.;

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações.** Projeto n. 23/78 GRIDIS. 47 p. Rio de Janeiro, 1980.

MEDEIROS, Rochele Kaline Reis de; ALVES, Rafaela da Cunha; RIBEIRO, Sidney Roberto, S. **Turnover: Uma análise dos fatores que contribuem para a decisão de sair da empresa dos colaboradores da alfa comércio ltda.** Revista Connexio 2012.

MOREIRA, JR.; PULGATI, F. H.; STRAZZABOSCO, F. **Estatística geral. Caderno didático.** 3 ed. Santa Maria: UFSM, 2008.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L.W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** New York: Academic Press, 1982.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. **Análise do absenteísmo em indústria siderúrgica.** Rev. Bras. De Saúde Ocupacional. São Paulo, 1982.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas Medidas de Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

SILVEIRA, Cibele Cardoso da; **Análise de turnover na Química Brasil Ltda.** Porto Alegre 2011.