

FATORES DE ABSENTEÍSMO LABORAL E DE INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE: UM ESTUDO EM INDÚSTRIAS DO RAMO METAL MECÂNICO

Adriane Fabricio

Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e Universidade Regional do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) - Doutoranda em Administração (UFSM) - Mestre em Engenharia de Produção (UFSM) - Professora da UNIJUI – email: adriane.fabricio@unijui.edu.br

Daiane Schaffer

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) - Bacharel em Administração (UNIJUI) – email: daianeschaffer@hotmail.com

Linéia Carneiro

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) - Mestre em Desenvolvimento Regional (UNIJUI) – email: lineiacarneiro@yahoo.com

Liane Beatriz Rotili

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI) - Mestre em Desenvolvimento Regional (UNIJUI) – email: liane.rotili@hotmail.com

Resumo

Caracterizam-se como absenteísmo as faltas ou atrasos não programados, enquanto que rotatividade é o movimento de entrada e saída de funcionários do quadro de determinada organização. Assim, o estudo objetiva analisar quais fatores de absenteísmo são mais relevantes, segundo a percepção dos funcionários de indústrias do ramo metal mecânico e a intenção de rotatividade. Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa e a técnica de coleta de dados é do tipo *survey*, foram aplicados os instrumentos: escala de fatores de absenteísmo laboral (EFAL) e a escala de intenção de rotatividade (EIR), ambos de Siqueira (2014). Os resultados evidenciaram que os fatores que mais influenciam o absenteísmo na visão dos funcionários são: baixa remuneração, os 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 funcionários praticamente não elaboram planos para se desligar da empresa. A partir disso, foram apresentadas sugestões de melhorias quanto às escalas e controles dos horários, medidas punitivas para o absenteísmo, adequação e melhorias na remuneração.

Palavras-chave: Absenteísmo laboral; Intenção de rotatividade; Satisfação; bem-estar.

FACTORS OF LABOR ABSENTISM AND ROTATIONAL INTENTION: A STUDY IN INDUSTRIES OF THE MECHANICAL METAL BRANCH

Abstract

Unscheduled absences or delays are characterized as absenteeism, while turnover is the movement of employees entering and leaving a specific organization. Thus, the study aims to analyze which factors of absenteeism are most relevant, according to the perception of employees of industries in the metal mechanic branch and the intention of turnover.

Methodologically, the research is characterized as descriptive, with a quantitative approach and the data collection technique is of the survey type, the instruments were applied: scale of factors of work absenteeism (EFAL) and the scale of intention of rotation (EIR), both from Siqueira (2014). The results showed that the factors that most influence absenteeism in the view of employees are: low remuneration, work shifts, tiredness and lack of time for continuing education activities. As for the turnover intention, it was considered low, since employees practically do not elaborate plans to leave the company. Based on that, suggestions for improvements were made regarding the schedules and controls of schedules, punitive measures for absenteeism, adequacy and improvements in remuneration.

Keywords: Work absenteeism; Intention of rotation; Satisfaction; welfare.

DOI N°. 10.5935/1981-4747.20200009

Recebimento: 02/07/2017 **Aprovação:** 03/09/2020

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).

Altos índices de rotatividade de pessoal têm inúmeros aspectos negativos, mesmo que alguns resultados possam parecer 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 envolvem 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 além de imediatamente, também 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; RAMOS, 2011).

O estudo foi realizado em duas indústrias do ramo metal mecânico, situadas na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, a amostra é composta por 40 funcionários não probabilística e foi obtida por conveniência, com o objetivo de identificar quais fatores que na percepção dos funcionários são as causas mais relevantes do absenteísmo a partir da aplicação da escala de fatores de absenteísmo laboral (EFAL) e qual é o nível de intenção de rotatividade que apresentam a partir da aplicação da escala de intenção de rotatividade (EIR), ambas validadas pela autora Siqueira (2014). A partir dos resultados obtidos, foram sugeridas melhorias visando redução dos índices de absenteísmo e rotatividade nas organizações estudadas.

2. Causas do Absenteísmo Laboral

O termo absenteísmo deriva da palavra “absentismo” que era utilizada para identificar os funcionários 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; LAPERTOSA, 1982).

A autora 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 *burnout*, 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.

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 grave (FERNANDES *et al.* 2011).

Portanto, é importante aprofundar os estudos a cerca desse tema, por várias razões, entre elas o fato de que 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 difíceis (CAMELO e ANGERANI, 2008; CAMPOS e DAVI, 2011; FERNANDES *et al.*, 2011; SIQUEIRA 2014).

3. Rotatividade e Intenção de Rotatividade

O termo rotatividade, como o próprio nome sugere, significa rodar, girar, no contexto empresarial, o seu significado está relacionando ao movimento de entrada e saída de funcionários 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 porque, 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 funcionários 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; 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; 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 funcionários dentro de uma organização, Siqueira; *et al*, (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).

4. Consequências do Absenteísmo e da Rotatividade

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 relacionada 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 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 a 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 funcionários.

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 forma menos perceptível de várias formas, não apenas retirando dinheiro do caixa uma vez que devem ser considerados como custos econômicos causados pelo absenteísmo e rotatividade, a queda de produtividade, o aumento de horas extras, a perda de rendimento efetivo, a perda de capacidade intelectual, redução do poder competitivo, atraso no desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários, bem como da própria organização (ECKERT; *et al*, 2011).

5. Procedimentos Metodológicos

Esta é uma pesquisa descritiva que segundo Gil (2007), o objetivo principal é a descrição das características de determinada população ou um tipo de fenômeno ou então, o estabelecimento de relação entre variáveis identificadas. A abordagem é quantitativa que para Lopes, *et al* (2008), permite identificar características de uma população que podem ser quantificados. Para isso, utilizou-se a técnica de coleta de dados 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 noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, com funcionários de duas indústrias do ramo metal mecânico, a amostra é composta de 40 funcionários, a escolha dos respondentes para a amostragem foi não probabilística e por conveniência, pois foi de acordo com a disponibilidade deles responder aos questionários.

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 dão de forma que os respondentes compreendam as instruções e a forma de assinar as respostas. Foi 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 (EIR) que pode ser aplicada de forma individual ou coletiva, pode ser aplicada de forma presencial ou através de recursos eletrônicos, a autora sugere 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 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).

6. Resultados

6.1 Caracterização do perfil da amostra

A amostra de entrevistados apresenta as seguintes características: a maioria 53% têm idades entre 30 a 49 anos e os funcionários 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 obteve-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 foi 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.

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

Com base no modelo da escala de fatores de absenteísmo laboral (EFAL), proposta por Siqueira (2014), a tabela 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.

Tabela 1- Escala de fatores de absenteísmo laboral

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-	(2) Você sente que falta reconhecimento profissional pelos outros?	2,55	
	(4) Você se sente injustiçado no serviço/instituição onde trabalha?	2,075	

laborais	(6) Você considera sua remuneração baixa?	3,8	
EFAL 4	(7) Você necessita de tempo para formação contínua?	2,95	
Fatores de gestão do tempo e da carreira	(10) Você tem necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis?	2,625	2,5438
	(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	

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

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 funcionários dão pouca importância para esse fator, portanto ele não está relacionado às principais causas de absenteísmo da organização. A questão com maior significância dentro da EFAL 1, foi a 14 que se refere à instabilidade laboral, esta apresentou média de 2,4 e, portanto, teria média importância. Por outro lado, a questão que apresentou menos influência dentro do fator foi a 11 que se refere à problemas com superiores, esta teve média de 1,27, indicando provavelmente que os funcionários têm boa relação com a supervisão.

Na EFAL 2 foram 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 funcionários. 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, esta apresentou média de 2,92. Percebe-se que esta variável atinge quase alta importância, é provável que esses funcionários 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 escore das que tem pouca importância, devido a isso, provavelmente os funcionários, 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, isso significa 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, esta apresentou média 2,95. A variável menos influente para este fator foi a 15, que perguntou aos funcionários se eles têm atividades de lazer que não podem ser realizadas somente durante o período de férias ou folgas, a média foi de 2,05.

Foram retiradas da EFAL algumas variáveis consideradas mais relevantes para que possam ser avaliadas de forma individual conforme a tabela 2:

Tabela 2 - Variáveis mais influentes da EFAL

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

Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

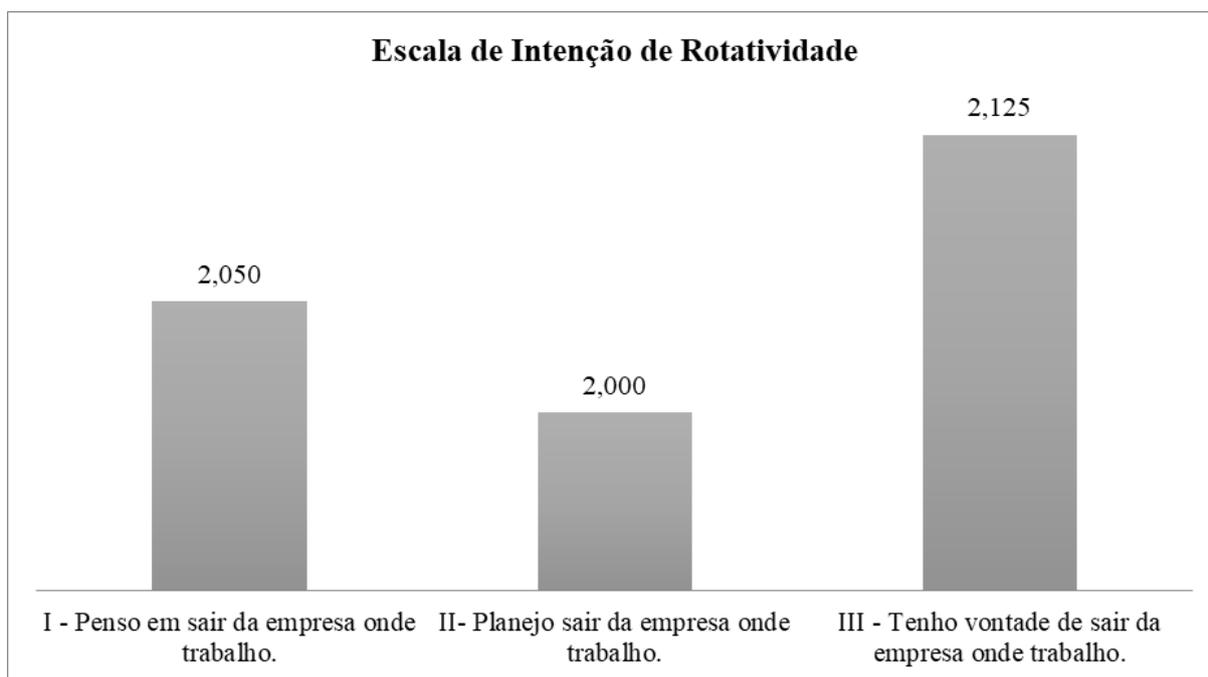
Percebe-se que a variável que tem mais influência no absenteísmo segundo a percepção dos funcionários está condicionada à remuneração. Porém, a partir da análise em conjunto com as demais variáveis que se destacaram foi possível identificar o perfil para o absenteísmo da organização. Uma vez que, todas essas variáveis podem ser relacionadas entre si, tem-se duas delas que estão no fator que considera as psicossomáticas (EFAL 2). Pode-se entender que: os funcionários sentem-se cansados, talvez por causa da natureza do trabalho, ou talvez ainda, haja necessidade de prolongar as atividades por meio de horas extras, pode ser um agravante. Dessa forma, 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 estresse no trabalhador, que conforme visto na questão 6 da (EFAL3) considera que ganha pouco pelo seu trabalho, com isso sente-se de certa forma apto a faltar ou se atrasar para o cumprimento de suas atividades. Além disso, verificou-se através dos resultados, que os funcionários praticamente não têm problemas com a supervisão, já que está foi a variável avaliada como a menos importante de toda a EFAL. Dessa forma, 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 maior.

6.3 Aplicação da Escala de Intenção de Rotatividade (EIR)

O resultado da aplicação da escala de intenção de rotatividade é apresentado na figura 1. Onde o objetivo foi o de identificar a frequência e intensidade com a qual os funcionários fazem planos para sair permanentemente da empresa onde trabalham.

Figura1 – Escala de Intenção de Rotatividade



Fonte: Dados da pesquisa, (2017).

A média da intenção de rotatividade da organização foi de 2,05, esse resultado demonstra que é bastante baixa e que os funcionários 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, etc), os funcionários sentem o desejo de sair da empresa, já que esta foi a questão que apresentou a maior significância dentro da escala. Porém, praticamente não planejam efetivamente 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 foi bastante interessante, e demonstra que não é apenas a satisfação financeira que é importante para os funcionários, pois se fosse assim, a escala de intenção de rotatividade deveria ter apresentado valores mais elevados, já que os funcionários responderam que a variável que mais influência no absenteísmo é o salário que consideram muito baixo.

7. 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 funcionários. 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 funcionários 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 funcionários 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 indicado também a implantação de um plano de carreira, caso se adeque com a situação da organização.

Com base nos resultados obtidos é importante também, reavaliar os horários e as escalas de turnos, pois talvez os funcionários estejam com os turnos e horários mal organizados, o que leva a sentirem-se 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 funcionários, sugere-se que as empresas criem medidas de controle, punitivas ou de premiação conforme os resultados que os funcionários demonstram. Para facilitar e aumentar o controle pode-se fazer uma análise periódica dos registros de ponto da empresa, a partir disso, poderia ser criado um plano de bonificação para aqueles que cumprem os horários de forma correta e que também não apresentam faltas sem justificativa. 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 importante, que as empresas criem programas de treinamento e desenvolvimento para seus funcionários, pois, conforme foi identificado pela EFAL estes sentem necessidade de praticar atividades de formação continuada, lembrando também que além enriquecer pessoal 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 funcionários 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 um alerta o fato de que os funcionários percebem e afirmam que tem baixa remuneração, dentre outras condições que geram certo incomodo, 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 funcionários não estão satisfeitos e mesmo assim não planejam sair da organização, isso pode refletir um problema inclusive de produtividade. Pois se os funcionários 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 mesmas 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 funcionários com a organização e com o desenvolvimento de suas atividades, pois conforme mencionado no início da pesquisa para 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.

8. 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, C. A; *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.

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.; ANSUJ, 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 funcionários 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.