



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

DENIZE DUARTE DE MORAES

**ABSENTEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS.**

**Assis/SP
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

DENIZE DUARTE DE MORAES

**ABSENTEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Denize Duarte de Moraes

Orientador(a): Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

M827a MORAES, Denize Duarte de
Absentéismo no ambiente de trabalho: causas e consequências/ Denize Duarte de Moraes. – Assis, 2018.

55p.

Trabalho de conclusão de curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA.

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1.Gestão de pessoas 2. Desempenho-empregado

CDD 658.3045

**ABSENTEÍSMO NO AMBIENTE DE TRABALHO: CAUSAS E
CONSEQUÊNCIAS.**

DENIZE DUARTE DE MORAES

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: José Carlos Cavassini

Assis/SP
2018

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe, meu pai, meu irmão, meu namorado e a todos meus amigos que sempre me apoiaram na minha vida acadêmica, dando conselhos e forças pra que eu pudesse continuar e realizar esta etapa de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus, pois sem ele nada disso seria possível.

Agradeço à minha mãe Claudia Helena Duarte de Moraes, ao meu pai Sidnei Aparecido de Moraes, meu irmão Henrique Duarte de Moraes, e ao meu namorado Gianpaolo Mantoan pessoas que não mediram esforços para me ajudar sempre.

A todos meus amigos e familiares, que me ajudaram de alguma forma a concluir esta importante etapa de minha vida.

A todos os meus professores que me ajudaram a concluir a graduação especialmente a minha orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza que além de ótima professora é uma excelente pessoa e não mediu esforços para ajudar me passando um pouco de seu enorme conhecimento para que fosse possível a realização desse trabalho.

A todos meus amigos e amigas de classe pelo o apoio e companheirismo, especialmente Camila Manfio Sperandio de Pontes, Camila Rodrigues Schwarz, Eloine da Silva Ludovico, Vanessa Cristina do Nascimento e Vitor Duarte de Paula, pois foram muito importantes em minha vida.

Enfim, quero agradecer a todos que colaboraram de forma direta ou indiretamente para a execução deste trabalho.

“Sempre trate os seus empregados exatamente como você gostaria que eles tratassem os seus melhores clientes.”

– Stephen R. Covey

RESUMO

A ausência e atrasos excessivos de colaboradores pode ser um problema para as empresas que não estão preparados para lidar com esta questão, sendo assim, percebe-se a importância de se aprofundar neste estudo, para que o administrador saiba se prevenir e agir nestes casos. O presente trabalho teve como objetivo geral analisar as causas e consequências do absenteísmo nas organizações, identificando as causas mais frequentes; constatando os efeitos que o absenteísmo causa na vida profissional e pessoal do colaborador; identificando maneiras de diminuir o absenteísmo nas empresas. Para trazer mais conhecimento sobre o assunto foi realizado uma pesquisa descritiva e exploratória com quatro organizações (três indústrias e uma operadora agrícola) e com 79 trabalhadores de diversas empresas aleatórias. Utilizou-se para ambos uma plataforma online para disponibilizar o questionário para as empresas contendo 6 questões e a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL para os trabalhadores, contendo 19 afirmações para análise com 6 pontos de concordância nas respostas. Os dados levantados demonstram que os trabalhadores consideram que as causas com maior indício para gerar absenteísmo são: o estresse, a ansiedade, o cansaço, a baixa remuneração, necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais e familiares inadiáveis e desmotivação; os resultados apresentados pelos respondentes das organizações trazem que o absenteísmo ocorre por motivos de saúde do trabalhador e problemas pessoais e familiares burocráticos; com apenas uma empresa realmente realizando várias medidas preventivas. Com base nesta pesquisa, pode-se concluir que esse problema ainda se faz presente nos dias atuais e que as causas mais frequentes não estão diretamente relacionada a gestão da empresa.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, Desempenho-empregado.

ABSTRACT

The absence and excessive delays of employees may be a problem for companies that are not prepared to deal with this issue, so we see the importance of deepening this study so that the administrator knows how to prevent and act in these cases. The objective of this study was to analyze the causes and consequences of absenteeism in organizations, identifying the most frequent causes; noting the effects that absenteeism causes on the professional and personal life of the employee; identifying ways to reduce absenteeism in companies. To bring more knowledge about the subject, a descriptive and exploratory research was carried out with four organizations (three industries and one agricultural operator) and with 79 workers from several random companies. An online platform was used for both the questionnaire for companies containing 6 questions and the Occupational Absenteeism Factor Scale for workers, containing 19 statements for analysis with 6 points of agreement in the answers. The data show that the workers consider that the causes with the greatest evidence to generate absenteeism are: stress, anxiety, fatigue, low remuneration, need to resolve personal bureaucratic matters and unavoidable family and demotivation; the results presented by the organizations' respondents indicate that absenteeism occurs due to workers' health and personal and bureaucratic family problems; with only one company actually performing various preventive measures. Based on this research, it can be concluded that this problem is still present today and that the most frequent causes are not directly related to the management of the company.

Keywords: People management, Performance-employee.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Principais causas do absentéismo. (SOUTO 1980, p.4)	19
Figura 2: Demonstração em porcentagem de faltas e atrasos nos últimos seis meses de trabalho dos participantes da pesquisa aplicada.	28
Figura 3: Frequência de resposta sobre a insatisfação com a organização dos serviços.	29
Figura 4: Frequência de resposta sobre falta de reconhecimento profissional pelos outros	30
Figura 5: Frequência de respostas sobre o nível de estresse e ansiedade.	31
Figura 6: Frequência de resposta sobre se sentir injustiçado no serviço/instituição onde trabalha.	31
Figura 7: Frequência de resposta sobre o cansaço dos respondentes.	32
Figura 8: Frequência de resposta sobre a baixa remuneração.	33
Figura 9: Frequência de resposta sobre a necessidade de tempo para formação continua/pós-graduada.	33
Figura 10: Frequência de resposta sobre os problemas com os colegas.	34
Figura 11: Frequência de resposta sobre a sobrecarga de trabalho.	35
Figura 12: Frequência de respostas sobre as necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.)	35
Figura 13: Frequência de respostas sobre problemas com os superiores hierárquicos. ...	36
Figura 14: Frequência de respostas sobre o trabalho por turnos.	37
Figura 15: Frequência de respostas sobre não gostar das funções desempenhadas.	37
Figura 16: Frequência de respostas sobre a instabilidade laboral	38
Figura 17: Frequência de respostas sobre a realização de atividades de lazer que não podem ser realizados durante as férias ou folgas.	38
Figura 18: Frequência de respostas sobre o sentimento de estagnação na carreira	39
Figura 19: Frequência de respostas sobre o ambiente de trabalho	40
Figura 20: Frequência de respostas sobre a desmotivação	40

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Tipos de absenteísmo dividido por grupos. (SOUTO 1982).....	18
Tabela 2 – Índice de absenteísmo das empresas questionadas.....	42
Tabela 3 - Motivos mais frequentes que os colaboradores utilizam para ausentar-se do trabalho.....	43
Tabela 4 - Analise do grupo de pessoas que podem ter tendência a se ausentar mais ...	43

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NA EMPRESA.....	14
3 ABSENTEÍSMO NO TRABALHO	16
3.1 TIPOS DE ABSENTEISMO.....	17
3.2 PRINCIPAIS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO	19
3.3 VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO	22
3.3.1 Variável faixa etária	22
3.3.2 Variável sexo.....	23
3.3.3 Variável estado civil.....	23
4 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR O ABSENTEÍSMO	24
4.1 CONDIÇÕES FÍSICAS NO TRABALHO.....	24
4.2 FATOR MOTIVAÇÃO.....	25
5 PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES E DOS PROFISSIONAIS DE RH SOBRE O ABSENTEÍSMO NO TRABALHO	26
5.1 PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O ABSENTEÍSMO.....	27
5.2 PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS “A” ATÉ “D” SOBRE O ABSENTEÍSMO	42
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
7 REFERÊNCIAS.....	47
APÊNDICE A – ESCALA DE FATORES DE ABSENTEISMO LABORAL – EFAL / QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES	51
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AS EMPRESAS SOBRE O ABSENTEÍSMO	53

1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo é uma expressão utilizada para designar as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso, devido a algum motivo interveniente.

As causas do absenteísmo estão ligadas a múltiplos fatores, o tornando complexo e de difícil controle e gerenciamento, podendo ser relacionadas a problemas de saúde, falta de reconhecimento e de motivação, estrutura deficiente para trabalhar, problemas com transporte, problemas familiares, dentre outros.

Essa situação preocupa as organizações já que esta ausência pode gerar transtornos para vários setores dentro do ambiente de trabalho, pois esta se falando de áreas que na maioria das vezes são totalmente interdependentes. Esse problema pode acabar afetando significativamente a produtividade e sobrecarregando os demais colaboradores de maneira que percam sua eficiência.

A falta e os frequentes atrasos acarretam grandes dificuldades para as empresas, além da perda da produtividade as empresas podem sofrer um outro “problema”, que é a alta rotatividade, pois quando não há um cuidado específico para essas pessoas, acaba havendo frequentes desligamentos, trazendo prejuízos, por que a empresa terá todo o retrabalho de fazer o recrutamento e seleção para a nova contratação.

Dessa forma, o absenteísmo é foco da atenção de administradores e pesquisadores que desejam aperfeiçoar a produção e melhorar seus resultados.

A falta no trabalho já é esperada em qualquer empresa, em algum momento os colaboradores terão problemas pessoais e de saúde que os farão se ausentar do trabalho.

O excesso de faltas preocupa qualquer gestão, a falta com frequência no trabalho, justificada ou não, pode acarretar para a empresa prejuízos, pois sem as pessoas, as tarefas não são cumpridas ou não tem a qualidade que deveriam ter.

Diante do exposto, fica a seguinte questão: quais as causas mais frequentes de absenteísmo nas empresas?

O objetivo geral deste trabalho é analisar as causas e consequências do absenteísmo nas organizações, com os objetivos específicos de: identificar as causas mais frequentes do absenteísmo nas organizações; constatar os efeitos que o absenteísmo causa na vida

profissional e pessoal do colaborador; identificar maneiras de diminuir o absenteísmo nas empresas.

A importância de se aprofundar nesse assunto é o grande número de faltas e atrasos, que foi e continua sendo motivo de preocupação para as empresas, pois o bem-estar e a qualidade de vida do colaborador são de essencial importância dentro de uma organização, visto que seu trabalho gera valor e grandes negócios para a empresa.

Entende-se que o absenteísmo pode causar alguns transtornos dentro do local de trabalho, então, é indicado que se faça alguns estudos para descobrir qual a causa dessas constantes faltas, pois essa ausência pode ser causa de desmotivação e insatisfação no trabalho e cabe à empresa tentar amenizar essa situação, para que o colaborador fique apto a realizar suas tarefas (ALMEIDA et al., 2015).

As empresas precisam ampliar seus conhecimentos nessa área, pois com o estudo sobre esse assunto a empresa conseguiu informações sobre o colaborador a respeito de sua saúde e até mesmo sobre a sua satisfação em relação ao seu trabalho e a sua organização (AGUIAR; OLIVEIRA, 2010).

Diante deste cenário, se nota a importância de se estudar sobre o absenteísmo, pois um administrador que é mais presente e dedicado com o seu colaborador consegue ter mais informações, facilitando assim a descoberta dos motivos que levam seus colaboradores a não estar satisfeito com o seu ambiente de trabalho e até mesmo se este está com algum problema de saúde ou problema em relação a sua função exercida ou com colegas de trabalho, pois os ambientes internos e externos influenciam na qualidade dos trabalhos realizados por estes colaboradores. Sendo assim o administrador que estudar mais sobre esse caso entenderá melhor como este problema que afeta os colaboradores e as organizações em geral, bem como isso ajudará a identificar meios de minimizá-lo.

2 A IMPORTÂNCIA DO SER HUMANO NA EMPRESA

Para um melhor entendimento sobre a problemática que é o absenteísmo é necessário entender melhor a importância do colaborador para as empresas.

O homem é considerado um ser social para Kanaane (1999), onde este a se socializar cria seus valores, sua infância e que no decorrer da vida influenciam em seu caráter, sendo um ser social o homem tem os aspectos facilitadores e os aspectos impeditivos que são os bloqueios e as barreiras que na mente do homem os impedem de realizar determinadas atividades, além das características que o homem adquire ao decorrer de sua vida, ele também é estimulado por critérios estabelecidos por grupos sociais onde convivem.

Pode-se analisar, então, que o ser humano é influenciado de varias maneiras, trazendo isso para nosso tema podemos pensar que se uma pessoa sofreu em sua infância algum abuso ou maus tratos, essa tende a ter problemas para se socializar em um ambiente de trabalho devido a este bloqueio, podendo esta ter a dificuldade de se comprometer em alguma organização pelo fato de não confiar nas pessoas, sendo assim esse colaborador pode acarretar problemas psicológicos, podendo efetivar um caso de absenteísmo por doença psicológica.

Segundo Silva et al. (2016) as empresas são formadas por pessoas envolvendo várias áreas, abrangendo conhecimentos de diferentes campos e isso gera uma grande complexibilidade para lidar com essas pessoas e com as situações ocasionadas por elas no ambiente de trabalho. Ainda, de acordo com os autores, as pessoas não são mais vistas apenas como uma parte do complexo processo dentro de uma empresa e sim como as responsáveis pelo andamento dos resultados diferenciais dentro de uma organização, pois elas são indispensáveis já que cada um contem uma habilidade e conhecimentos específicos em todos os níveis organizacionais, nos mostrando assim, a importância de se manter e estimular um colaborador.

Como o ser humano passou a ser um meio indispensável dentro de uma organização não podemos deixar de citar a importância que o papel da área de Gestão de Pessoas tem, pois essa área é a responsável por ouvir, incentivar e auxiliar ao que for necessário para o colaborador.

De acordo com Meira (2014) uma boa gestão de pessoas faz toda a diferença dentro de uma organização, uma vez que, o profissional de gestão de pessoas se torna o facilitador e parceiro de todos os processos dentro da organização.

Podemos citar também a importância da motivação dos colaboradores, pois muitas vezes o mesmo chega a se ausentar por falta de estímulos se sentindo sem valor dentro da organização.

Para os autores Nakamura et al. (2005, p. 23) “a motivação é uma força interior propulsora, de importância decisiva no desenvolvimento do ser humano. Assim como na aprendizagem em geral, o ato de se aprender algo é ativo e não passivo”.

Ainda segundo os autores a motivação é gerada tanto por fatores externos como internos, nós seres humanos temos a necessidade de se integrar aos outros do mesmo ambiente e isso pode ser um impulsor da motivação.

Segundo Costa (2016) as empresas precisam analisar cuidadosamente cada colaborador e listar quais os problemas que estão causando essa desmotivação, trabalhando o lado psíquico dele identificando se o problema decorre do trabalho em si ou de problemas pessoais, após essa análise a empresa deve encontrar meios para ajudar o colaborador, pois um colaborador desmotivado pode conseqüentemente desmotivar os demais do grupo de trabalho.

Portanto, podemos perceber que o capital humano é de extrema importância para as organizações, elas são um conjunto de personalidades diferentes que se cultivada com dedicação e respeito favorecem a realização do trabalho a fim de produzir cada vez mais.

3 ABSENTEÍSMO NO TRABALHO

A palavra absenteísmo no dicionário novo Aurélio escrito por Ferreira (1999) é derivada do inglês absenteísmo e significa “pessoa que falta ao trabalho, a escola, etc. Ausência habitual da pátria, da propriedade, do emprego, falta assiduidade, sobretudo ao trabalho.”.

Para Barros et al. (2014) o absenteísmo se enquadra como o não comparecimento laboral seja ele presencial ou não, sendo ele um problema complexo que necessita de muito estudo e investimento em programas de saúde para os trabalhadores, destaca ainda a importância de estudar sobre os riscos inerentes de uma atividade ocupacional, pois essa exposição pode estar associada a doenças do trabalho assim como acidentes de trabalho.

Já para os autores Porto e Paula (2010) o absenteísmo se caracteriza como as faltas e ausências constantes no período em que o colaborador deveria estar realizando suas funções. Ainda segundo esses autores o problema gera graves transtornos, tais como a elevação dos custos dentro das empresas, atraso nas atividades, a necessidade de se utilizar mais mão de obra, dentre outros problemas gerados em uma área específica dentro de uma organização.

O absenteísmo para Aguiar e Oliveira (2010) é o período em que o funcionário não se faz presente em seu ambiente de trabalho, e a causa pode estar diretamente ou indiretamente ligados a existências de problemas relacionados com as condições de trabalho e de saúde do colaborador.

O absenteísmo pode estar diretamente ligado à insatisfação do colaborador em relação ao seu trabalho ou de sua função exercida, principalmente quando se tem cargos de baixa qualificação, o colaborador se sente inferior e não valorizado o bastante pela sua empresa, e considerando que o seu trabalho tem um significado grande em sua vida e não só para ele e sim para todos envolvidos com ele, como família, amigos e grupos sociais, isso causa um transtorno que o leva a se ausentar em seu período de trabalho (BETIOL; TONELLI, 2003).

Antigamente as leis que amparavam os trabalhadores não existiam, então para os escravos as punições que eram aplicadas para aqueles que faltavam era a tortura e até mesmo a morte. A partir da idade média o ponto de vista sobre o absenteísmo foi

mudando e as companhias eram quem decidiam o que iriam fazer com aqueles que se ausentavam no trabalho, deixando de lado as punições mais severas. (SIQUEIRA, 1984)

Segundo Siqueira (1984) a expressão absenteísmo foi começada a utilizar em meados do século XVIII na revolução industrial para aqueles que eram propícios a faltar, nessa época os trabalhadores partiam do campo para trabalhar na cidade, e também foi surgindo o trabalho assalariado.

Hoje em dia a questão é bem diferente, temos as leis que protegem os trabalhadores de abusos e maus tratos, as faltas em questão estão sendo mais estudadas e levadas mais a sério pelos empregadores já que o absenteísmo é um grande problema ainda nas organizações.

3.1 TIPOS DE ABSENTEISMO

Existem dois tipos de ausência que são mais frequentes, que seriam as previstas, que são em caso de férias, licença maternidade, luto e outras faltas que estão previstas em lei, e as imprevistas que seriam aquelas que a organização não está esperando, como adoecimento do colaborador, problemas pessoais e familiares, acidentes inesperados, são essas causas que pegam os dirigentes desprevenidos e isso conseqüentemente pode gerar a lentidão nos processos, a sobrecarga de outros funcionários e a má qualidade no trabalho.

Pode-se citar outro motivo que pode ser o gerador do absenteísmo que é a insatisfação do colaborador com a empresa onde atua ou a falta de motivação, isso tudo causa para a empresa e para o funcionário muitos danos, por esse motivo a empresa deve tomar medidas que ajudem a manter a saúde do colaborador, como os exames periódicos e as medidas básicas de higiene e segurança. (AGUIAR E OLIVEIRA, 2010).

Segundo o autor Couto (1982), existem vários tipos de absenteísmo que ele relaciona por grupos, a seguir a tabela:

Tipos de Absenteísmo	Descrição
ABSENTEÍSMO VOLUNTÁRIO	Trata-se de uma ausência sem amparo da lei sendo uma falta por motivos particulares e sem justificativa.
ABSENTEÍSMO POR DOENÇA	É amparada por lei e garante que o colaborador falte sem desconto do salário por motivos de doenças.
ABSENTEÍSMO POR DOENÇA PROFISSIONAL	É patologia porem esta compreende a doença ou acidente de trabalho adquirido no decorrer do horário de trabalho do profissional.
ABSENTEÍSMO COMPULSÓRIO	Se da à falta que mesmo que o colaborador não deseje ele terá que cumprir, tais como quebra de alguma regra que gere suspensão da empresa, voz de prisão decretada, dentre outros.
ABSENTEÍSMO LEGAL	Este absenteísmo é amparado por leis, como a doação de sangue, licença maternidade, férias dentre outros.

Tabela 1: Tipos de absenteísmo dividido por grupos. (SOUTO 1982).

Com o quadro, pode-se analisar as divisões do absenteísmo e o quão amplo elas se tornam, é possível notar também que o absenteísmo pode ocorrer tanto de forma voluntária quanto de forma compulsória, que as causas sempre irão variar de acordo com cada colaborador e suas condições.

3.2 PRINCIPAIS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO

Existem vários fatores que levam o colaborador a se ausentar de seu ambiente de trabalho, sejam eles motivos de causa conhecida ou não, o absenteísmo tem exigido muito dos administradores e de suas organizações, pois esse afastamento geram vários problemas para a empresa e para os outros colaboradores, seu efeito é muito negativo, fazendo com que o processo seja lento pela falta de colaboradores, diminuindo a qualidade dos produtos e conseqüentemente a baixa lucratividade (FILHO, 2006).

Segundo Souto (1980), existem as causas Intra-Organizações e as Extra-Organizações, que ele separa conforme figura a seguir:

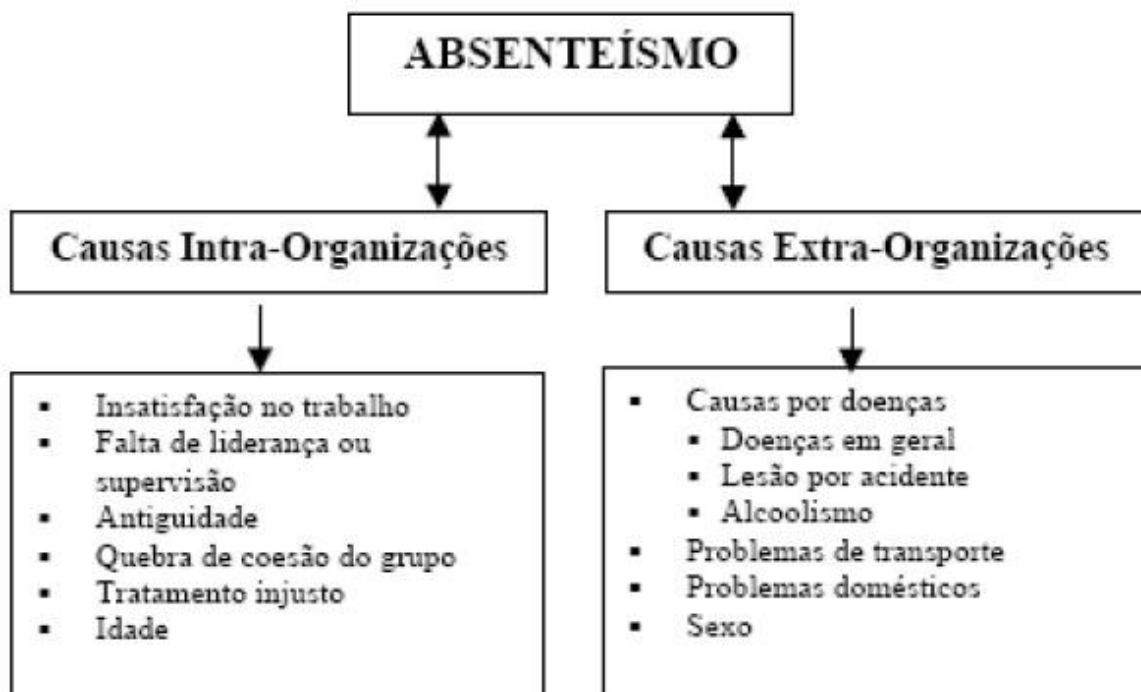


Figura 1: Principais causas do absenteísmo. (SOUTO 1980, p.4)

Com essa abordagem do autor consegue-se analisar que tanto os fatores internos da empresa quanto os fatores externos podem ocasionar o absenteísmo, são características muito amplas, e isso dificulta a visão do administrador para encontrar os verdadeiros motivos que levam a este problema, por isso deve-se ser o mais presente possível, um

acompanhamento da gestão de pessoas e o da segurança da saúde podem ajudar a detectar mais rápido esses fatores e evitar ou minimizar essas causas.

Alguns motivos que levam o colaborador ao absenteísmo são a insatisfação dele com seu trabalho, a falta de capacitação e de motivação por parte da empresa. Existem líderes que tratam funcionários de maneiras diferentes, concedendo privilégios a alguns, principalmente a quem exerce cargos considerados mais importantes e tratando com indiferença outros que tenham um cargo mais a baixo, essa situação faz com que os colaboradores que exerçam cargos de hierarquia menor pensem que não são merecedores de reconhecimento, de atenção, os deixando desmotivados para exercer suas funções com qualidade (BETIOL; TONELLI, 2003).

Neste momento pode-se considerar que a motivação é muito importante, tanto para a organização quanto para os colaboradores, a empresa deve observar seus funcionários e o processo que eles estão executando para assim descobrir os pontos fortes e os fracos, para saber tratar conforme a necessidade de cada um.

As causas do absenteísmo segundo Inoue, Matsuda e Silva (2008) esta caracterizada em cinco grupos, sendo eles:

Absenteísmo-doença (ausência justificada por licença-saúde); absenteísmo por patologia profissional (acidente de trabalho e/ou doença profissional); absenteísmo legal (respaldado por lei); absenteísmo-compulsório (suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outro impedimento de comparecer ao trabalho) e absenteísmo voluntário (razões particulares não justificadas).

Existem vários fatores que geram o absenteísmo, dentre elas podemos citar o atraso e a falta sendo ela por doença comprovada mediante a algum atestado ou não, problemas familiares e pessoais que de alguma forma os impedem de comparecerem ao trabalho, a falta de motivação para se deslocar ate o local de trabalho assim como imprevistos e transporte também são alguns fatores predominantes neste caso.

Para o autor Chiavenato (2002, p. 192) existem varias causas do absenteísmo, mas algumas delas estariam relacionadas com doenças e baixa motivação no ambiente de trabalho. Como mostra o trecho a seguir:

As principais causas do absenteísmo são doença comprovada e não comprovadas, atrasos involuntários, faltas por motivos pessoais, dificuldades financeiras, baixa motivação, supervisão precária e a política inadequada da organização.

Nesta passagem Chiavenato nos mostra alguns dos motivos que geram o absenteísmo, tem-se as doenças que são umas das maiores causadoras, a supervisão precária e a política inadequada e as vezes até abusiva de algumas organizações deixam o colaborador desmotivado, e essa desmotivação faz com que o colaborador demonstre desinteresse ao executar suas atividades rotineiras, a empresa deve ter em mente que o funcionário deve ser tratado com respeito e igualdade independente da função que exercer, são critérios mínimos para que ele possa se sentir bem no ambiente de trabalho e conseguir concretizar seus compromissos.

Em alguns casos o motivo do absenteísmo é causado principalmente por doenças ocupacionais que são aquelas que se desenvolve na execução de sua própria função gerando uma produção minimizada. Horas trabalhadas além da carga horaria do colaborador também prejudicam, pois o colaborador fica mais exposto para adquirir as doenças ocupacionais. Alguns fatores que parecem simples mais que afetam também a vida do colaborador são assuntos pessoais, a falta de transporte e até mesmo as condições climáticas levam o colaborador a efetivar o absenteísmo. (JUCIUS, 1979)

Diante disso os autores Aguiar e Oliveira (2010) explicam que as Lesões por Esforços Repetitivos consistem em uma entidade, diagnosticada como doença se caracterizando por movimentos repetitivos, podem causar lesões de estruturas do Sistema tendíneo muscular. Essa doença é mais frequente para trabalhos que exigem muito movimento repetitivo como digitadores, caixas bancários, dentre outras funções relacionadas diretamente ao computador. Os autores ainda complementam que:

As doenças ocupacionais afetam a vida de muitos profissionais que desempenham atividades repetitivas, e geram incapacidade em realizar as suas tarefas e, conseqüentemente, o afastamento do trabalho. As condições de trabalho são, nesse sentido, fundamentais para que os objetivos empresariais sejam alcançados, além de preservar a saúde do trabalhador para que as faltas sejam evitadas. Desta forma, os equipamentos de trabalho, o mobiliário, as instalações, a temperatura, entre outros fatores ergonômicos, devem ser adaptados ao perfil do trabalhador (2009, p. 99).

Pode-se observar o quão amplo são as causas de absenteísmo, porém as mais constantes citadas anteriormente são os motivos de problemas pessoais, dentro e fora das organizações e problemas de saúde ocasionada ou não pela função exercida dentro de uma empresa, sendo assim as empresas devem dar mais atenção a esse aspecto a fim de conhecer as causas mais frequentes e realizar medidas de prevenção.

3.3 VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO

Para se entender mais sobre as causas do absenteísmo existem outros fatores que segundo alguns autores são importantes avaliar, que seriam algumas das variáveis do absenteísmo.

3.3.1 Variável faixa etária

A variável idade é bem complexa e tem dois lados, os idosos e os mais jovens, nos mais jovens as incidências de faltas são maiores, considerando que estes tem mais vigor porém também falta responsabilidade se compararmos com um colaborador de mais idade e mais tempo de serviço. (NOGUEIRA, 1980).

A complexibilidade aparece quando colocamos as faltas esperadas e as inesperadas. Os idosos apesar de serem mais responsáveis tem um índice maior de faltas inesperadas, pois os mesmo tendem a ter a saúde mais frágil e acidentes tipo quedas ou impactos podem resultar em fraturas e hematomas graves, coisa que se formos analisar com um jovem dificilmente ira acontecer, e a recuperação do mais idoso também tende a ser mais demorada. (ROBBINS, 1999).

Pode-se dizer então que os grupos mais jovens e com menos tempo de trabalho tem um grande numero de faltas a mais do que o grupo de idosos pelo fator psicológico, já que os idosos são mais cautelosos quando se trata de trabalhos e faltas. (COUTO, 1982).

Com a abordagem dos autores pode-se analisar que ao tratar do fator de faixa etária fica um pouco complicado compreender, pois ambas tem suas individualidades, porem para a maioria dos autores citados o grupo de pessoas que mais se ausenta são os jovens.

3.3.2 Variável sexo

Nessa variável iremos analisar homens e mulheres e sua assiduidade.

Existem vários estudos que indica que as mulheres se ausentam mais ao trabalho do que os homens, o motivo dessa diferença é que pela tradição se alguém da casa onde habita esta doente ou precisa de alguma ajuda especifica é a mulher que tem se ausentar do trabalho para suprir essa necessidade do lar. (ROBBINS, 1999)

Miller e Norton (1986) também acreditam que as mulheres têm a maior necessidade de se ausentar por conta dos afazeres domésticos e a indispensabilidade de deixar os filhos sozinhos quando os mesmos estão doentes.

Analisando o contexto dos autores podemos perceber que a mulher fica “presa” com as necessidades do lar e a criação dos filhos, por esses motivos ela fica mais vulnerável na questão de se ausentar de seu trabalho externo para poder cuidar de problema e afazeres internos de sua casa.

3.3.3 Variável estado civil

A ausência de casais são maiores do que os solteiros, principalmente a mulher, pois a mesma teria maiores atividades do lar que uma mulher solteira, como resultado isto gera uma fadiga maior, fazendo com que a mesma se ausente do trabalho. (SOUTO, 1980)

Porem existe uma contrapartida de que os colaboradores que são casados tem uma ausência menor, já que estes depois de casados aderem mais responsabilidades e compromissos que precisam cumprir nessa nova etapa, como por exemplo uma mobília nova, casa, carro, e outros bens que todo casal precisa a partir do momento que começam uma vida a parte de suas raízes. (ROBBINS, 1999)

4 MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EVITAR O ABSENTEÍSMO

As empresas podem adotar medidas que diminuam ou previnam esse acontecimento dentro de sua organização, porém para cada caso é uma medida diferente, por isso a importância das empresas estudarem e sempre estarem atentos à rotina de seus colaboradores, isso facilita a identificação do problema para posteriores providências.

As medidas preventivas são para assegurar de que uma ou um grupo de pessoas se mantenham em segurança, neste caso evitar que as mesmas adoeçam, sofram acidentes ou que haja a desmotivação.

Para que essas prevenções ocorram à empresa deve orientar seus colaboradores a fazer os exames periódicos, usar os devidos equipamentos de proteção individual para cada função e dar palestras sobre saúde e segurança (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006).

4.1 CONDIÇÕES FÍSICAS NO TRABALHO

Além da medida preventiva sobre o ser individual ou em grupo como falamos é importante salientar que as condições físicas do ambiente de trabalho também agregam valores sobre o rendimento do colaborador, uma sala bem iluminada, ventilada e em bom estado influenciam na qualidade de vida no trabalho.

Levando em consideração que se vive no ambiente organizacional na era da globalização, onde o trabalhador é obrigado a viver sob constante pressão as pessoas permanecem mais tempo nas empresas do que em suas residências, sendo assim vê-se a importância que o trabalho tem em sua vida, enfatiza-se então que a empresa deve proporcionar para o colaborador o melhor ambiente e ferramentas de trabalho possível, para que este sinta prazer em sair de casa para ir trabalhar. (CARVALHO et al., 2013,p. 26).

4.2 FATOR MOTIVAÇÃO

Uma das causas do absenteísmo é a falta de motivação do colaborador, hoje existem várias teorias e práticas motivacionais que as empresas podem estar adotando para ajudar nesse aspecto.

A motivação é um processo, um tipo de incentivo que o comportamento humano necessita, a motivação busca entender quais forças que podem mover a vontade e a funcionalidade de cada ser dentro de ambientes diferentes. O colaborador precisa de incentivos em algum momento de sua vida, acredita-se que a empresa que mantém seu funcionário motivado este trará mais eficiência para a mesma. (VILELA, 2010, p.13).

O colaborador pode ser motivado de várias formas, no aspecto remuneração (com metas e gratificações), sociais fazendo a integração dos colaboradores aos demais dentro da organização, isso é importante também para o trabalho em grupo, crescimento de carreira e realizações na área, a empresa deve fazer um bom plano de carreira para que os colaboradores sintam-se incentivados a crescer, assistência médica e bolsa para estudantes, a empresa deve investir em auxílios para seus colaboradores e sua família. (MIRANDA, 2009).

Enfim percebe-se o quão amplo são as maneiras de se estimular um colaborador, os incentivos benéficos que o RH da empresa pode propor é um plano de carreira bem elaborado onde se permite que o colaborador cresça na empresa cedendo um grande impulso para que o mesmo venha a se empenhar e estudar formas de melhorar seu trabalho, e a questão salarial deve ser bem estudada, e recompensas salariais e metas para bater são bem-vindas já que a mesma serve para estimular o rendimento, a empresa que assumir esse papel de motivar e estimular seus colaboradores obterá resultados satisfatórios.

5 PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES E DOS PROFISSIONAIS DE RH SOBRE O ABSENTEÍSMO NO TRABALHO

Este trabalho realizou uma pesquisa de natureza básica com uma abordagem mista, ou seja, quantitativa a mesma quantifica os dados para responder um questionamento “A análise dos dados nas pesquisas experimentais e nos levantamentos é essencialmente quantitativa.” Gil (2008, p.175) e qualitativa essa forma é mais ampla e mais exploratória “Pode-se, no entanto, definir esse processo como uma sequência de atividades, que envolve a redução dos dados, a categorização desses dados, sua interpretação e a redação do relatório.” Gil (2002, p.133), e objetivos descritivos se referem a um levantamento e descrição de dados sem intervir neles “As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.” Gil (2008, p.28) e exploratórios se trata de um levantamento bibliográfico sobre o assunto tratado “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores.”.

A escala de fatores de absenteísmo laboral – EFAL foi elaborada por Murcho e Jesus (2014) com o objetivo de descobrir quais os fatores que mais tem provocado o absenteísmo dentro de um ambiente de trabalho. Trata de uma escala tipo *Likert*¹, na qual o participante tem que definir um grau de concordância ou discordância sobre a afirmação dada. Sendo 1 o menor grau de discordância e 6 o maior grau de concordância.

A população participante da EFAL foram pessoas que participam redes sociais da pesquisadora e de sua orientadora, como *Facebook* e *Whatsapp*.

Um questionário (Apêndice B) foi aplicado com as organizações de A até D através de convite online enviados por *e-mail* e ligações.

¹ Escalas do tipo Likert têm por objetivo fazer uma avaliação por meio de um grau de concordância a partir de frases que são relacionadas para o sujeito da avaliação, uma linha feita inicialmente por discordo totalmente ate concordo totalmente, são níveis que podem ir de 5,7 ou 11 (CUNHA, 2007).

5.1 PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE O ABSENTEÍSMO

Para a realização desta pesquisa, conta-se com a participação total de 79 pessoas de ambos os sexos de diferentes idades no período de 17 a 24 de abril 2018.

A amostra se deu por aqueles que já vivenciaram uma experiência profissional nos últimos seis meses e desejaram responder ao questionário, nele foi especificado que a pesquisa é de total sigilo, não trazendo custos e o âmbito será apenas o levantamento de dados para conclusão de uma pesquisa acadêmica.

A pesquisa foi aplicada de forma online através da plataforma *Survio* que possibilita a criação de questionários online e apuração de dados, os entrevistados foram convidados a participar da pesquisa por meios de redes sociais.

O questionário é composto por cinco questões fechadas, e uma no modelo de escala *Likert* contendo dezenove fatores a serem analisados.

A análise dos dados foi feita por frequência de resposta e apresentada por meio de gráficos com descrições para melhor representação.

O questionário contou com o total de 63,29% de pessoas do sexo feminino e 36,71% do sexo masculino. A faixa-etária foi disposta com 12,66% com idade entre 18 a 20 anos, 54,43% com idade entre 21 a 29 anos, 18,99% com idade entre 30 a 39 anos, 7,59% com idade entre 40 a 49 anos, 3,80% entre 50 a 59 anos e com mais de 60 anos tem-se 2,53%. No índice de estado civil tem-se 2,53% de participantes amasiado, 34,18% casado, 2,53% divorciado e 60,76% solteiro. Por escolaridade observa-se que 7,59% dos participantes tem o ensino médio, 1,27% ensino técnico, 2,53% cursando graduação, 69,62% graduação e 18,99% tem pós-graduação. No índice por sexo e estado civil obtêm-se 20,25% de participantes mulheres casadas/amasiadas, 43,04% de mulheres divorciadas/solteiras, 16,46% de homens casados/amasiados e 20,25% de homens divorciados/solteiros.

A seguir a figura 2 mostra a caracterização da população e a frequência de faltas e atrasos por cada variável da população

ATRASOS OU FALTAS NOS ÚLTIMOS 6 MESES	MENOS DE 3 VEZES	DE 3 A 5 VEZES	DE 5 A 8 VEZES	MAIS DE 9 VEZES	TOTAL DE PARTICIPANTES NA CATEGORIA
POR SEXO					
FEMININO	66,00%	18,00%	8,00%	8,00%	63,29%
MASCULINO	44,83%	27,59%	3,45%	24,14%	36,71%
POR FAIXA ETÁRIA					
18 A 20 ANOS	60,00%	30,00%	10,00%	0,00%	12,66%
21 A 29 ANOS	62,79%	16,28%	6,98%	13,95%	54,43%
30 A 39 ANOS	40,00%	33,33%	6,67%	20,00%	18,99%
40 A 49 ANOS	66,67%	16,67%	0,00%	16,67%	7,59%
50 A 59 ANOS	33,33%	33,33%	0,00%	33,33%	3,80%
MAIS DE 60 ANOS	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,53%
POR ESTADO CIVIL					
AMASIADO	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	2,53%
CASADO	55,56%	29,63%	3,70%	11,11%	34,18%
DIVORCIADO	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	2,53%
SOLTEIRO	62,50%	16,67%	4,17%	16,67%	60,76%
POR ESCOLARIDADE					
ENSINO MÉDIO	50,00%	16,67%	33,33%	0,00%	7,59%
TÉCNICO	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,27%
CURSANDO GRADUAÇÃO	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,53%
GRADUAÇÃO	54,55%	23,64%	5,45%	16,36%	69,62%
PÓS-GRADUAÇÃO	66,67%	20,00%	0,00%	13,33%	18,99%
POR SEXO E ESTADO CIVIL					
MULHERES CASADAS/AMASIADAS	62,50%	25,00%	6,25%	6,25%	20,25%
MULHERES DIVORCIADAS/SOLTEIRAS	67,65%	14,71%	8,82%	8,82%	43,04%
HOMENS CASADOS/AMASIADOS	46,15%	38,46%	0,00%	15,38%	16,46%
HOMENS DIVORCIADOS/SOLTEIROS	43,75%	18,75%	6,25%	31,25%	20,25%
GERAL	58,23%	21,52%	6,33%	13,92%	100,00%

Figura 2: Demonstração em porcentagem de faltas e atrasos nos últimos seis meses de trabalho dos participantes da pesquisa aplicada.

Pode-se analisar que as mulheres apresentaram ter um absenteísmo menor que os homens, pois 66% das mulheres afirmaram faltar ou se atrasar menos de 3 vezes nos últimos 6 meses, já os homens, apesar de 44,83% afirmarem faltar ou se atrasar menos de 3 vezes, 27, 59% colocaram 3 a 5 vezes e 24,24% mais de 9 vezes.

A faixa etária de 50 a 59 anos foram os que mais faltaram atingindo 33,33%, seguidos dos de 30 a 39 anos que tiveram 20,00%.

O estado civil que mais se ausenta são os solteiros com 16,67%.

Em relação ao grau de escolaridade, percebe-se que o público que possui graduação são os que mais faltam, totalizando um percentual de 16,36%.

Pode-se chegar à conclusão que os homens faltam mais que as mulheres, e os homens casados apresentam faltar um pouco menos que os solteiros. Já referente às mulheres, não se tem diferenças muito significativas.

A seguir são apresentados os gráficos correspondentes a cada item da EFAL respondida pelos trabalhadores. Lembrando que a escala vai de 1 (pouco) a 6 (bastante).

De acordo com a figura 3, percebe-se que a insatisfação com a organização dos serviços é uma causa pouco frequente para o absenteísmo dos participantes, pois as maiorias responderam pouco importantes, considerando que 65,82% dos respondentes colocaram a resposta 1 e 2, seguidos dos 24,05% que consideram este fator mais ou menos importante (soma das respostas 3 e 4).

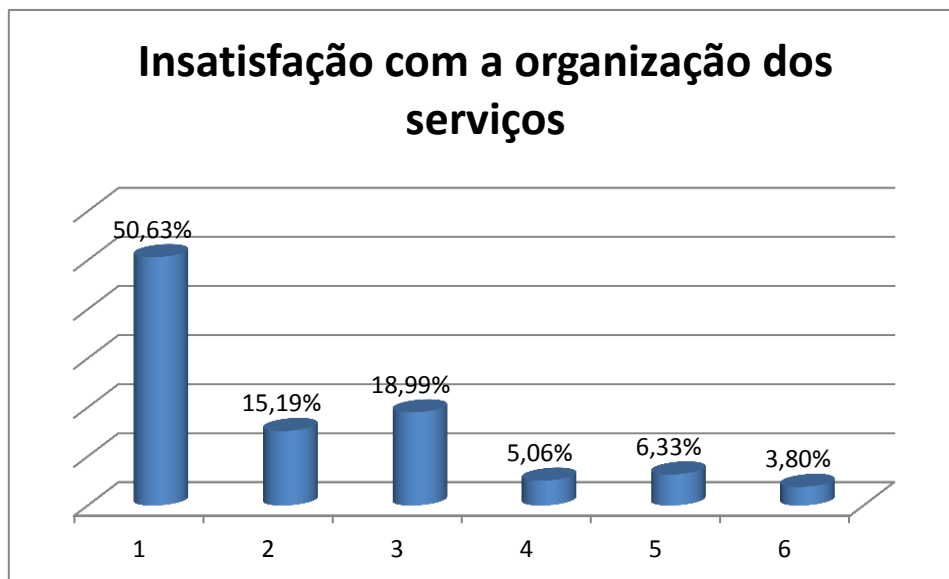


Figura 3: Frequência de resposta sobre a insatisfação com a organização dos serviços.

Analisando a figura 4 pode-se perceber que a falta de reconhecimento profissional é uma causa pouco frequente para o absenteísmo, já que 46,83% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes responderam pouco importantes seguidos dos 29,11% (soma das respostas 3 e 4) que consideram este fator mais ou menos importante. O autor

Chiavenato (2002) declara o quão importante o reconhecimento é dentro das organizações, o colaborador se sente satisfeito em obter mais conhecimento e realizar seus objetivos na empresa, sendo reconhecido e capaz de atuar.

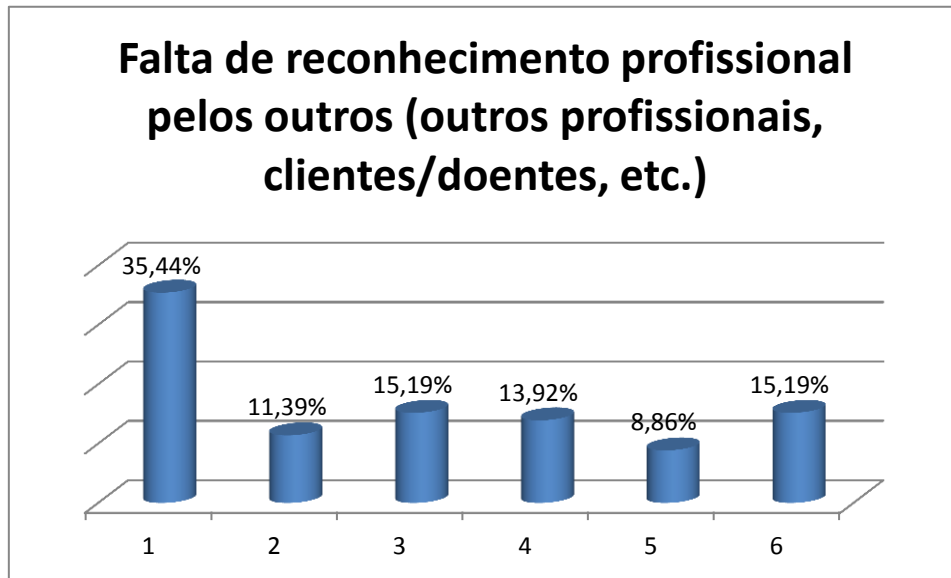


Figura 4: Frequência de resposta sobre falta de reconhecimento profissional pelos outros

Considerando a figura 5, percebe-se que o estresse e a ansiedade é um fator frequente para o absenteísmo, pois os participantes responderam 5 e 6 muito importante, onde os dois juntos somam 39,24% do total, seguido dos 32,91% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes que consideram este fator como pouco importante. Segundo os autores Pereira e Mello (2014) esses fatores servem de impulso para gerar doenças, da mais simples ou até mesmo desencadear algumas mais graves, dessa forma, os gestores deve ficar atentos a este tipo de problema, a medicina do trabalho é de grande importância para a prevenção e tratamento do estresse e ansiedade.

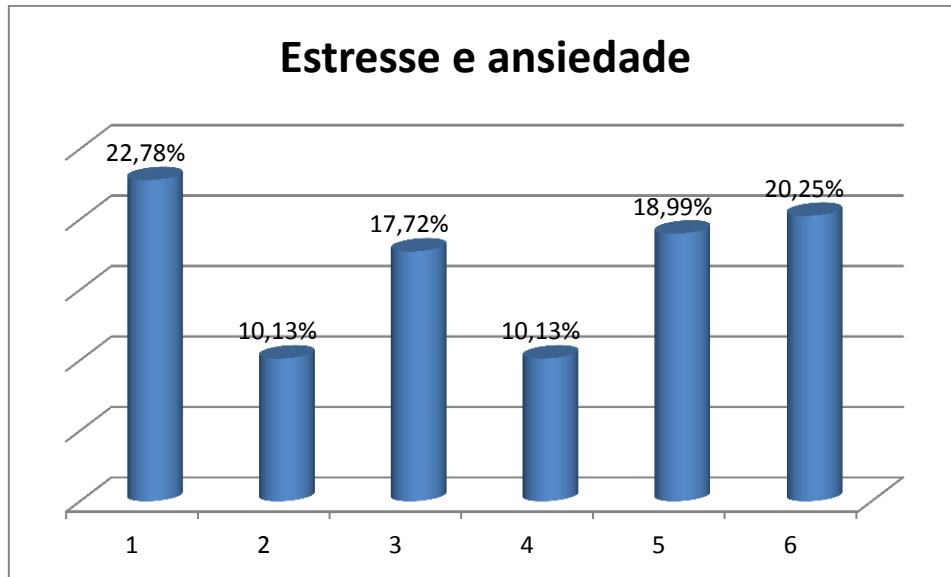


Figura 5: Frequência de respostas sobre o nível de estresse e ansiedade.

De acordo com a figura 6 sentir-se injustiçado no serviço é uma causa de pouco significativa para gerar o absenteísmo, já que a maioria dos participantes 50,64% (soma das respostas 1 e 2) respondeu pouco importante, seguido dos 30,38% (soma das respostas 5 e 6) que consideram esse fator como muito importante para gerar o absenteísmo.

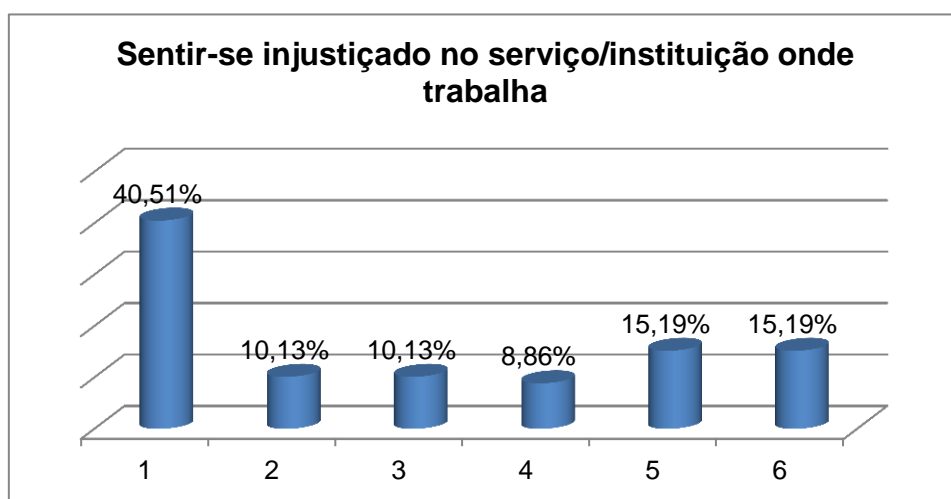


Figura 6: Frequência de resposta sobre se sentir injustiçado no serviço/instituição onde trabalha.

A figura 7 mostra que o cansaço é considerado para 36,71% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes como pouco importante para o absenteísmo, seguidos de 31,64% (soma das respostas 5 e 6) que consideram este um fator muito importante. Para Rodrigues et.al (2013) o cansaço é um absenteísmo-doença que esta associada a insatisfação do trabalho e a más condições impostas para trabalhar. No grupo de pessoas questionadas esse fator não é influente em seu local de trabalho a ponto de gerar o absenteísmo.

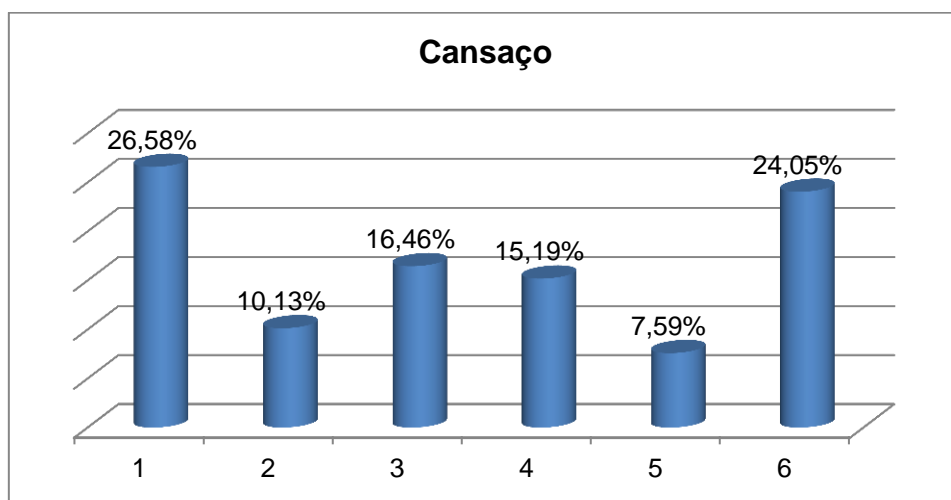


Figura 7: Frequência de resposta sobre o cansaço dos respondentes.

Para Tomase e Oltramare (2014) a remuneração deve atender a necessidade do colaborador, onde o mesmo tenha uma vida digna, caso contrário, isso pode acarretar alguns problemas, como a falta de interesse no trabalho, o absenteísmo e a alta rotatividade nas empresas.

Este fator de baixa remuneração segundo a figura 8 é considerado por 44,3% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes como pouco importante, seguidos de 31,64% (soma das respostas 5 e 6) que consideram este fator muito importante para gerar o absenteísmo.

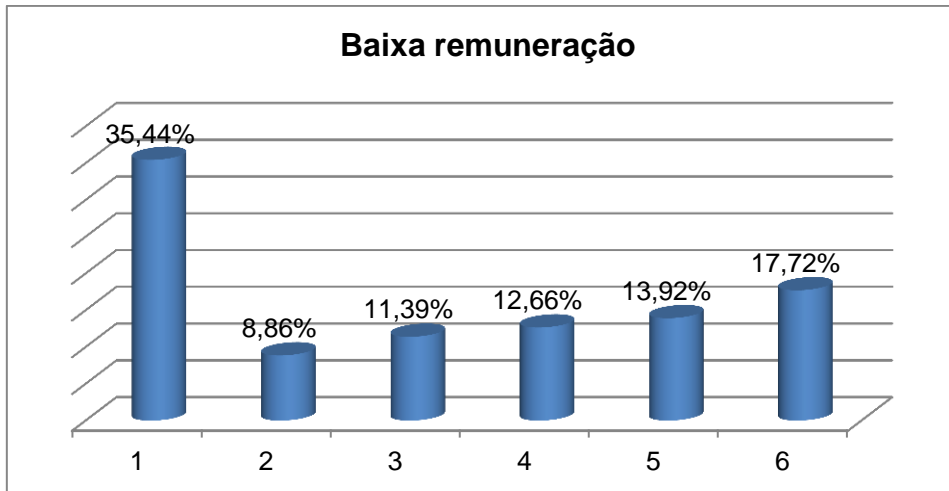


Figura 8: Frequência de resposta sobre a baixa remuneração.

Considerando a figura 9, pode-se analisar que 48,1% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes consideram a necessidade de tempo para formação contínua um fator pouco importante para o absenteísmo, seguidos dos 31,64% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator mais ou menos importante. Sendo assim os colaboradores não tem o problema de se ausentar do trabalho para poder continuar os estudos.

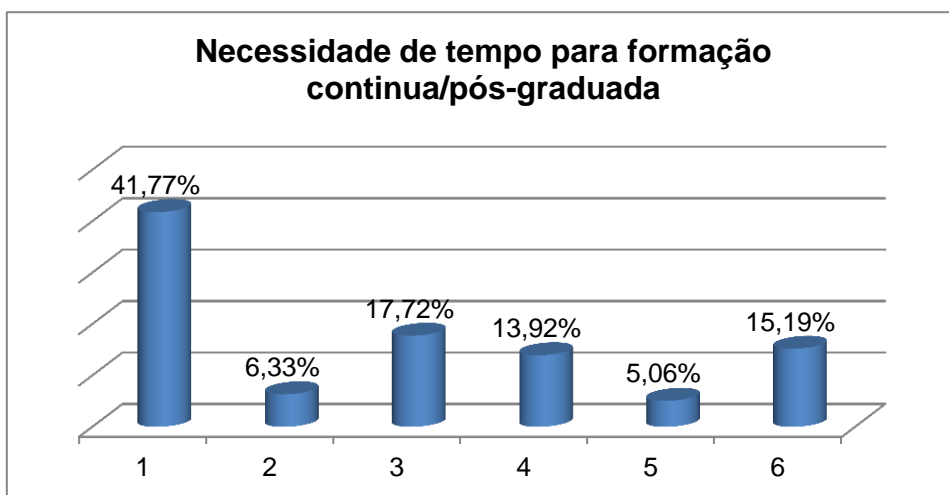


Figura 9: Frequência de resposta sobre a necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada.

Segundo Ferreira e Castro (2013) o trabalho em equipe é muito importante, para os colaboradores saberem exercer seu papel dentro da empresa, e colaborarem com um bom clima organizacional, obtendo assim uma maior produtividade.

De acordo com a figura 10 os problemas com os colegas no trabalho é um fator que não é considerado para gerar o absenteísmo, já que mais da metade, 77,21% (soma das respostas 1 e 2) responderam pouco importante, seguido de uma porcentagem pequena 15,19% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator como mais ou menos importante para gerar o absenteísmo.

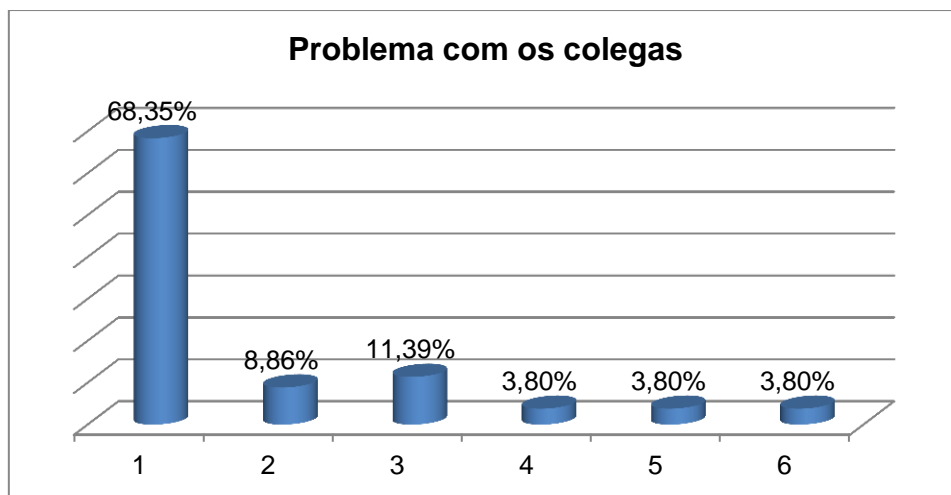


Figura 10: Frequência de resposta sobre os problemas com os colegas.

Segundo Aguiar e Oliveira (2009) a sobrecarga de trabalho pode gerar estresse no colaborador podendo assim desencadear algumas doenças que o afaste de suas funções futuramente.

A sobrecarga de trabalho para o absenteísmo de acordo com a figura 11 é pouco importante com 49,37% (soma das respostas 1 e 2), seguidos dos 31,61% (soma das respostas 5 e 6) que consideram esse fator como muito importante para a geração do absenteísmo.

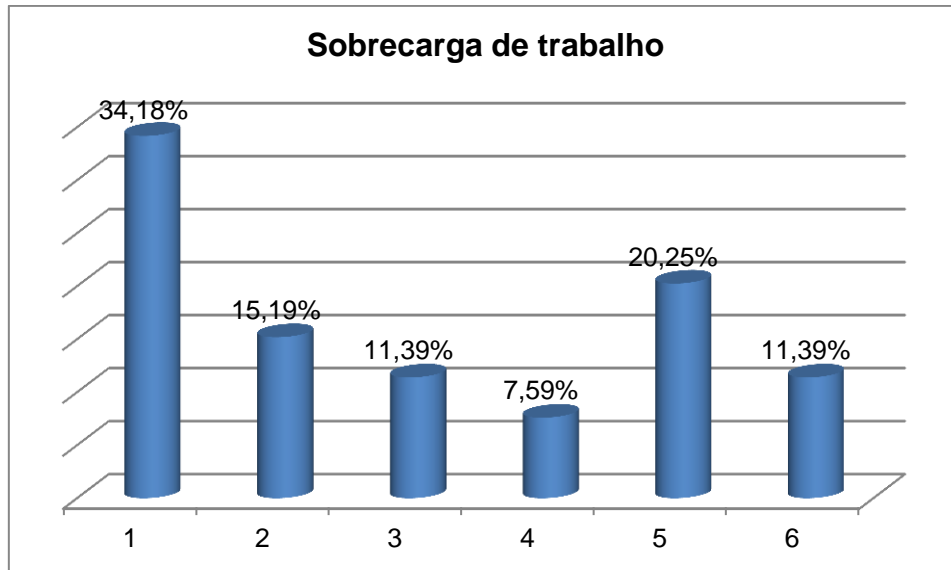


Figura 11: Frequência de resposta sobre a sobrecarga de trabalho.

Analisando a figura 12 percebe-se que para 41,77% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes a necessidade de resolver assuntos burocráticos e pessoais é considerada pouco importante, seguido dos 29,11% (soma das respostas 3 e 4) que consideram mais ou menos importantes e 29,11% (soma das respostas 5 e 6) que consideram esse fator como muito importante. Mesmo havendo as necessidades externas existentes na vida de todo colaborador, vê-se que a maioria dos participantes considera conseguir resolver esses problemas sem afetar seu trabalho.

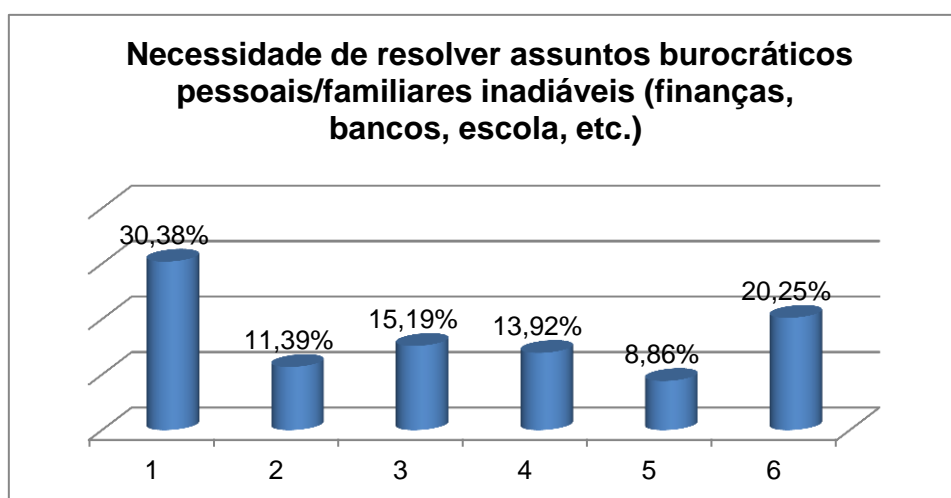


Figura 12: Frequência de respostas sobre as necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.)

Com base na figura 13 pode-se analisar que os problemas com os superiores não são considerados pelos participantes um problema muito grave, tendo a maioria das respostas 67,08% (soma das respostas 1 e 2) respondendo pouco importante, seguido dos 22,78% (soma das respostas 3 e 4) dos participantes que consideram este fator como mais ou menos importante para gerar o absenteísmo.

Para Andrade et.al (2017) o trabalho em turnos pode ser um problema para alguns colaboradores, devido a falta de adaptação biológica, podendo com o tempo ocasionar problemas de saúde.

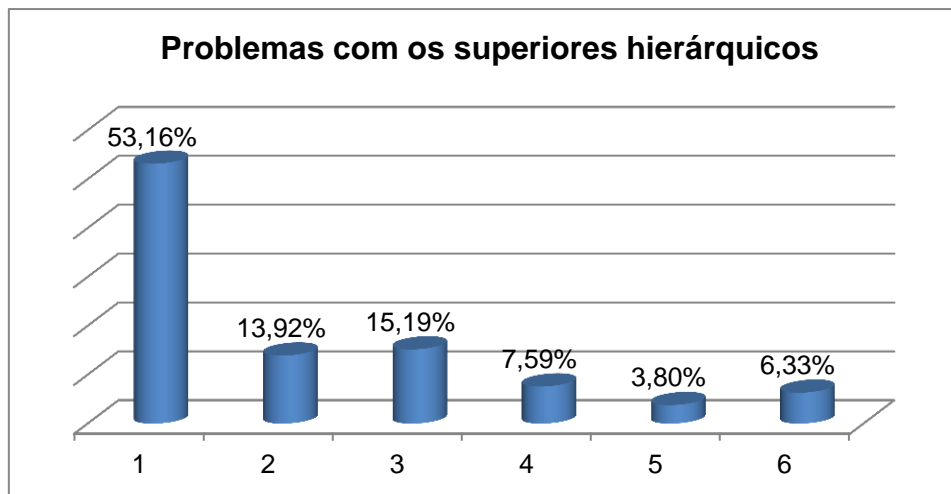


Figura 13: Frequência de respostas sobre problemas com os superiores hierárquicos.

Pode-se perceber pela figura 14 que o fator de trabalhar por turno não é considerado importante para o grupo de pessoas questionadas, pois 73,41% (soma das respostas 1 e 2) responderam pouco importantes, seguido dos 17,72% (soma das respostas 3 e 4) dos participantes que consideram esse fator como mais ou menos importante para gerar o absenteísmo.

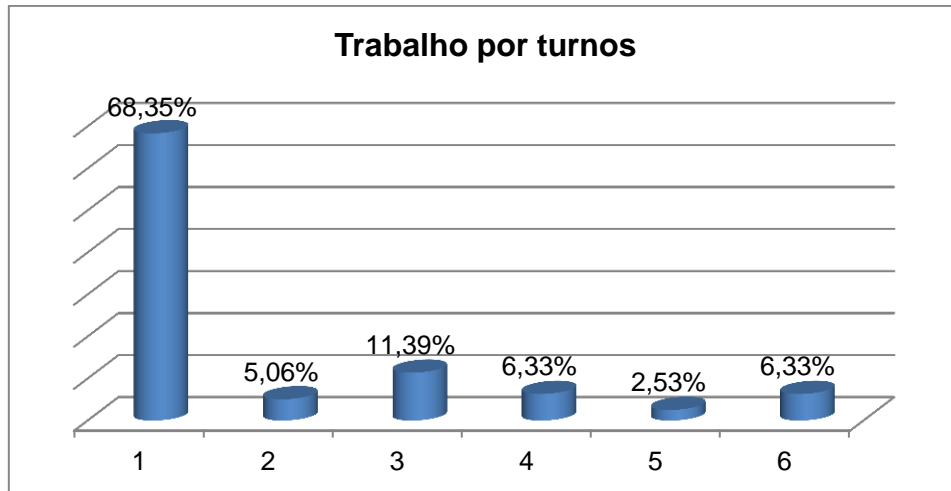


Figura 14: Frequência de respostas sobre o trabalho por turnos.

De acordo com a figura 15 não gostar das funções desempenhadas é um fator considerado por 60,76% dos participantes como pouco importante, seguido dos 18,99% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator como mais ou menos importante. Pode-se analisar que independente das funções realizadas pelos participantes, este não interfere em sua frequência dentro da organização em que atua.

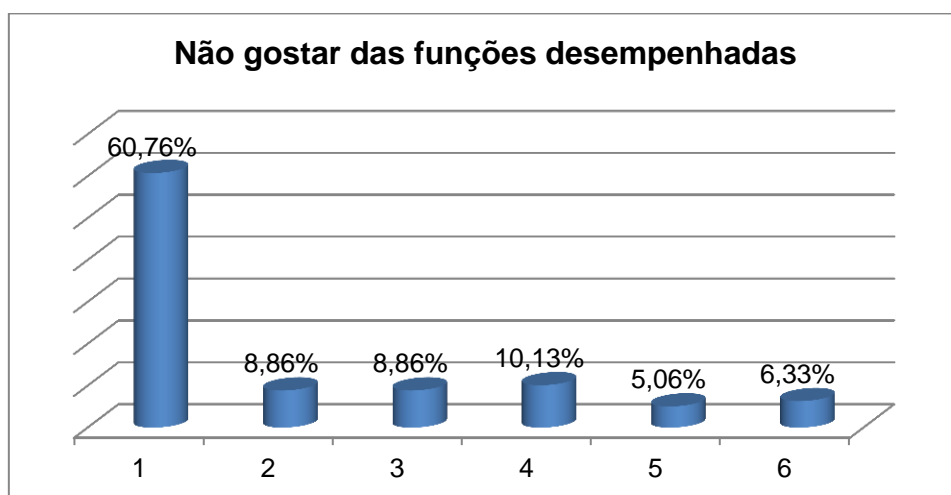


Figura 15: Frequência de respostas sobre não gostar das funções desempenhadas.

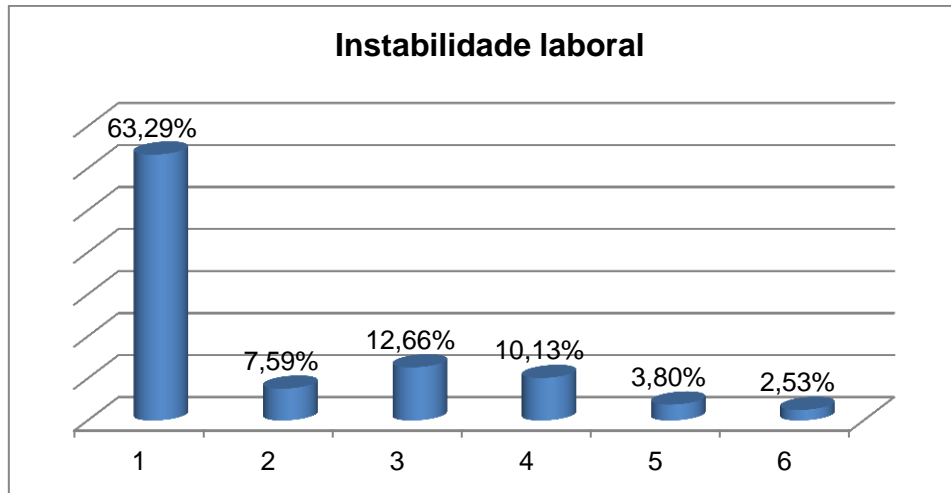


Figura 16: Frequência de respostas sobre a instabilidade laboral

A instabilidade laboral é considerada como uma forma de pressão em cima dos colaboradores fazendo com que este se sinta ameaçado a perder seu emprego, sendo esta uma forma abusiva. Considerando a figura 16, percebe-se que a instabilidade laboral é um fator considerado para 63,29% dos participantes como pouco importante para gerar o absenteísmo.

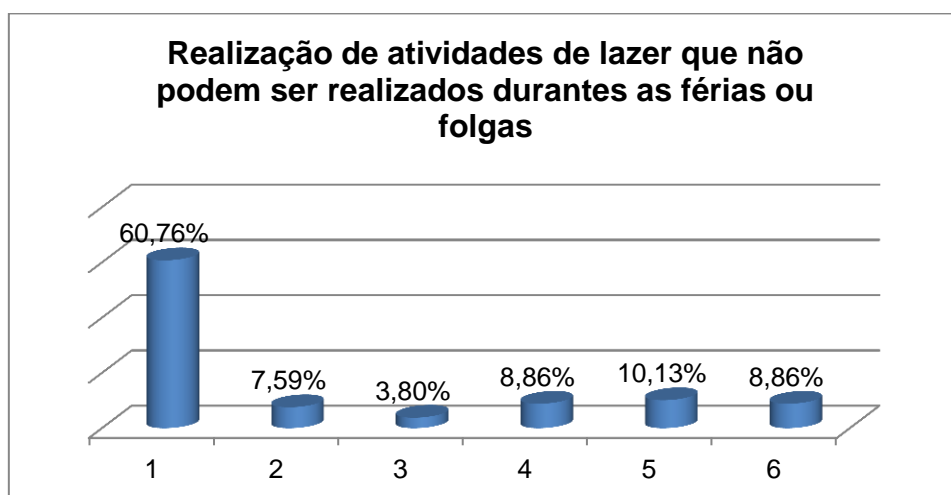


Figura 17: Frequência de respostas sobre a realização de atividades de lazer que não podem ser realizados durante as férias ou folgas.

Segundo a figura 17 pode-se analisar que o fator é considerado por 60,76% como pouco importante. Apesar dos participantes poderem ter necessidades de realizar alguma tarefa externa de lazer que não conseguem realizar durante o período dado de férias pela organização estes não veem esse fator muito forte para os fazerem se ausentar de suas funções.

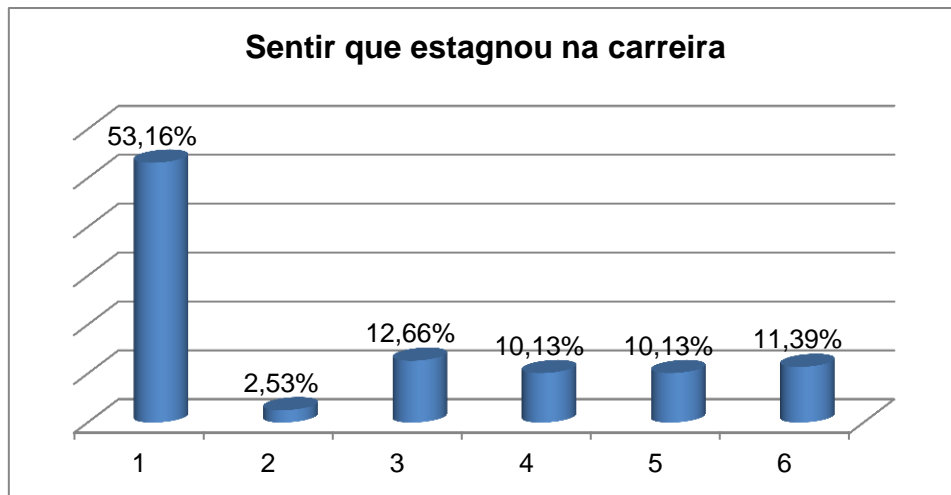


Figura 18: Frequência de respostas sobre o sentimento de estagnação na carreira

Para Denis (2015) a estagnação é muito relevante, já que esta situação faz com que o colaborador pare de buscar mudanças, aprendizados e renovação em sua ocupação, deixando assim de trazer a inovação dentro de sua empresa.

De acordo com a figura 18, este fator não é preocupante a ponto de gerar o absenteísmo, já que 55,69% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes responderam pouco importantes, seguido dos 22,79% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator como mais ou menos importante.

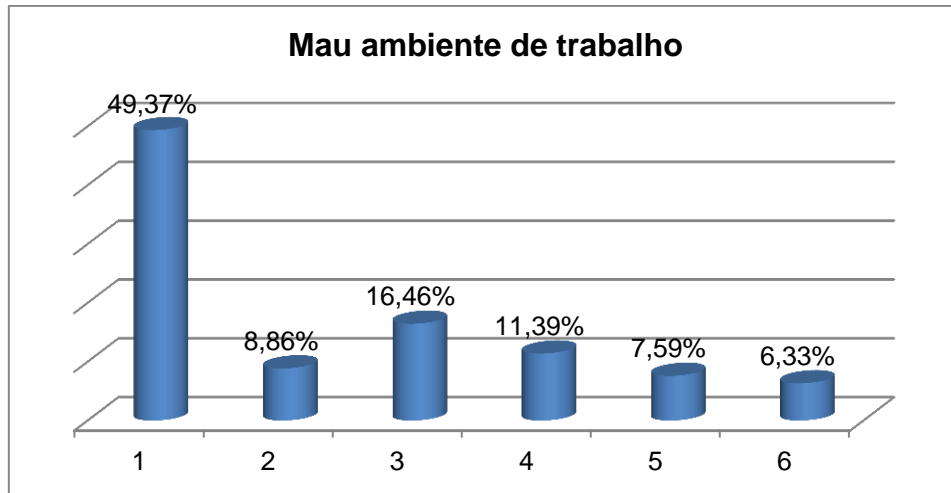


Figura 19: Frequência de respostas sobre o ambiente de trabalho

Pode-se observar pela figura 19 que a maioria, 58,23% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes, acredita que o mau ambiente de trabalho não contribui para gerar o absenteísmo, seguido dos 27,85% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator como mais ou menos importante.

De acordo com Bellati (2016) o mau ambiente de trabalho pode causar vários transtornos para quem esta nele envolvida como doenças do tipo depressão, síndrome do pânico, transtornos bipolares dentre outros.

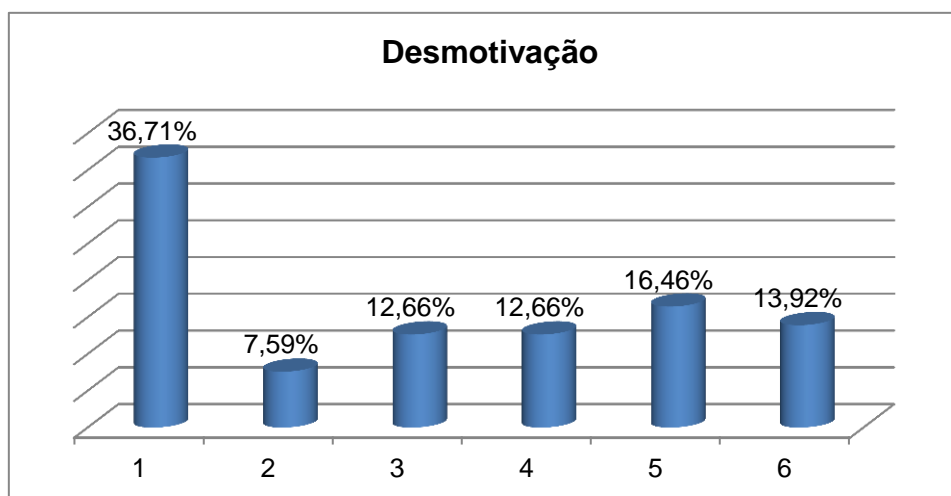


Figura 20: Frequência de respostas sobre a desmotivação

Segundo Silva (2010) a desmotivação pode causar uma alta rotatividade de colaboradores e faltas em excesso dentro das empresas e a motivação é uma arma poderosa para que isso não aconteça.

A desmotivação, segundo a figura 20, é considerada por 44,3% (soma das respostas 1 e 2) como pouco importante, seguida dos 30,38% (soma das respostas 5 e 6) que consideram esse fator como muito importante.

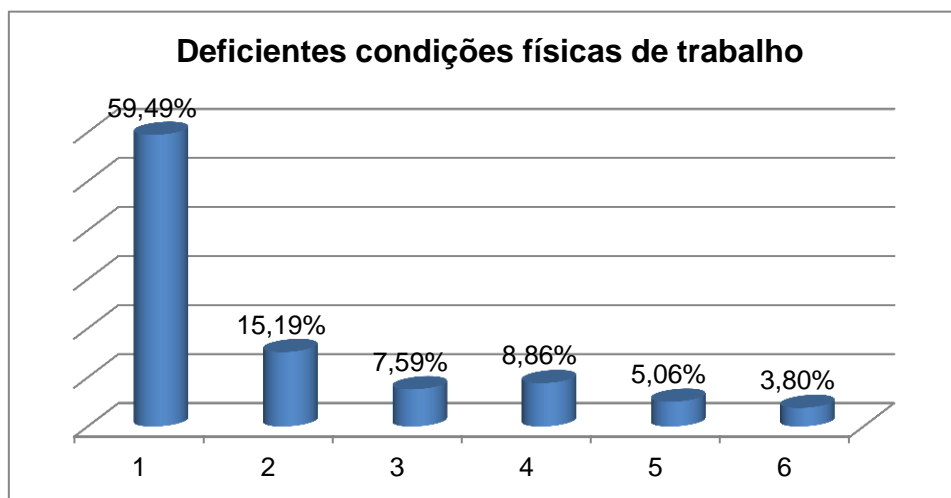


Figura 21: Deficientes condições físicas de trabalho

De acordo com a figura 21, pode-se perceber que 74,68% (soma das respostas 1 e 2) dos participantes consideram o fator deficientes condições físicas de trabalho como pouco importante para gerar o absenteísmo, seguido dos 16,45% (soma das respostas 3 e 4) que consideram esse fator como mais ou menos importante.

Assim sendo, compreende-se que a única causa descrita na escala que apresenta um índice alto para gerar o absenteísmo é na figura 3 estresse e ansiedade. As causas que tiveram maiores índices foram o cansaço; a baixa remuneração; Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.) e desmotivação, as demais alcançaram um índice baixo.

5.2 PERCEPÇÃO DAS EMPRESAS “A” ATÉ “D” SOBRE O ABSENTEÍSMO

Para a realização desta pesquisa, contou-se com a participação total de quatro empresas cujos nomes serão mantidos em sigilo, desta forma serão tratadas, as empresas, como “A”, “B”, “C” e “D”.

A pesquisa foi aplicada no período de 03/05/2018 a 09/06/2018 com empresas do setor industrial e operadora agrícola com a finalidade de descobrir os motivos mais frequentes apresentados pelos colaboradores para justificar as faltas e quais grupos de pessoas se ausentam mais e como as empresas agem para diminuir os índices de absenteísmo.

A pesquisa foi aplicada de forma online através da plataforma *Survio*², as empresas foram convidadas a participar da pesquisa por meio de ligações e de *e-mail*.

O questionário é composto por três questões fechadas, uma de múltipla escolha e uma questão no modelo de escala *Likert* contendo cinco fatores a serem analisados.

Na pesquisa pode-se constatar que três empresas são do ramo industrial e uma operadora de cana-de-açúcar, na Empresa A tem 182 colaboradores, Empresa B 2.998 colaboradores, Empresa C 1.000 colaboradores e na Empresa D se tem 820 colaboradores.

As próximas tabelas apresentarão os resultados das empresas pesquisadas.

ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO	EMPRESAS	PORCENTAGEM
ATÉ 2,25%	B, C	50%
DE 2,26 ATÉ 4%	D	25%
ACIMA DE 4,1%	A	25%

Tabela 2 – Índice de absenteísmo das empresas questionadas.

Alguns sites trazem que o índice aceitável de absenteísmo varia de 2,0% a 2,5% acima disso é preocupante para a empresa, a formula utilizada foi: $(\text{faltas no mês} / \text{total de horas}) \times 100 = \text{índice de absenteísmo de faltas}$ (CARREIRA MULLER, 2018; EXAME, 2018, RH.COM.BR, 2018).

² <https://www.survio.com/br/>

Diante disto pode-se analisar através da tabela 2 que, a Empresa “B” e “C” tem um índice aceitável de absenteísmo que esta até 2,25% a empresa “D” esta no índice considerado razoável entre 2,26% até 4% já a empresa “A” tem um índice considerado alto para o absenteísmo atingindo a margem acima de 4,1%.

O alto índice de absenteísmo pode gerar perdas e danos às empresas, o impacto causado na produtividade quando se tem a ausência excessiva de funcionários pode trazer certos prejuízos para as organizações. (NETO, 2006).

MOTIVOS MAIS FREQUENTES PARA AUSENTAR-SE	EMPRESAS	PORCENTAGEM
Problemas de saúde	A, C, D	75%
Motivos pessoais externos (família, assuntos burocráticos como banco, finanças, escolas) dentre outros.	B, D	50%
Absenteísmo com causas previstas, que são em caso de férias, licença maternidade, luto e outras faltas que estão previstas em lei.	A	25%

Tabela 3 - Motivos mais frequentes que os colaboradores utilizam para ausentar-se do trabalho

Analisa-se que o motivo que é utilizado com mais frequência pelos colaboradores para se ausentar são problemas com saúde sendo que as empresas “A”, “C” e “D” marcaram esse fator e logo em seguida as empresas “B” e “D” motivos pessoais externos (família, assuntos burocráticos como banco, finanças, escolas, dentre outros).

Grupo de pessoas/grau de concordância	Mulheres faltam mais que homens	Pessoas mais jovens costumam faltar com mais frequência que os mais velhos	Pessoas solteiras costumam faltar mais que pessoas casadas	Pessoas com filhos faltam mais que pessoas sem filhos	Pessoas que moram mais longe da empresa faltam mais que as pessoas que moram perto da empresa
Discordo totalmente	B, D				D
Discordo parcialmente	A, C	A, C	A	B	B, C
Nem discordo nem concordo			C	C	A
Concordo parcialmente		B	B	A, D	
Concordo totalmente		D	D		

Tabela 4 - Análise do grupo de pessoas que podem ter tendência a se ausentar mais

Referente a tabela 4 foi possível analisar que o cenário interno das empresas e os resultados mostram que todas elas discordaram parcialmente e totalmente que as mulheres faltam mais que os homens.

No fator pessoas mais jovens costumam faltar com mais frequência que os mais velhos, as empresas “A” e “C” discordam parcialmente, a empresa “B” concorda parcialmente e a empresa “D” concorda totalmente.

Sobre as pessoas solteiras ter o costume de faltar mais que pessoas casadas, a empresa “A” discorda parcialmente, a empresa “C” nem discorda e nem concorda, a empresa “B” concorda parcialmente e a empresa “D” concorda totalmente.

Em relação as pessoas com filhos faltarem mais que pessoas sem filhos, a empresa “B” discorda parcialmente, a empresa “C” nem discorda e nem concorda, as empresas “A” e “D” concordam parcialmente.

Na afirmação as pessoas que moram mais longe da empresa faltam mais que as pessoas que moram perto da empresa, a empresa “D” discorda totalmente, as empresas “B” e “C” discordam parcialmente e a empresa “A” nem concorda e nem discorda.

Pode-se analisar que os fatores que mais tiveram a concordância entre as empresas foram: pessoas mais jovens costumam faltar com mais frequência que os mais velhos, pessoas solteiras costumam faltar mais que pessoas casadas e pessoas com filhos faltam mais que pessoas sem filhos, sendo assim esses grupos de pessoas mais jovens, solteiras e com filhos são as que mais têm tendência em gerar o absenteísmo segundo as empresas questionadas.

MEDIDAS DE PREVENÇÃO DO ABSENTEÍSMO	EMPRESAS
Exames periódicos, assistência médica	D
Adotam medidas de segurança e higiene no ambiente de trabalho	D
Reduzem as horas extras ou as eliminam	A
Mantêm seus colaboradores motivados	B, D
Programas de prevenção a Saúde do trabalhador	D
Não existe um plano para minimizar, reduzir o índice de absenteísmo	C

Tabela 5 – Medidas de prevenção que as empresas utilizam contra o absenteísmo.

A tabela 5 mostra o que as empresas fazem para prevenir o absenteísmo e percebe-se que empresa “D” realiza exames periódicos, assistência médica, adotam medidas de segurança e higiene no ambiente de trabalho, realizam programas de prevenção a saúde do trabalhador e também mantêm seus colaboradores motivados, a empresa “A” reduzem as horas extras ou as eliminam, a empresa “B” mantêm seus colaboradores motivados e a empresa “C” diz que não existe um plano para minimizar, reduzir o índice de absenteísmo.

Verifica-se que a empresa D é a que mais realiza medidas preventivas para evitar o absenteísmo, as empresas “A” e “B” fazem uma das medidas para poder minimizar o absenteísmo e manter seus colaboradores ativos dentro das empresas, somente a empresa “C” que acredita que nenhuma medida preventiva é capaz de diminuir o absenteísmo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De certa forma o absenteísmo pode causar alguns transtornos, então cabe ao gerenciamento das empresas darem uma maior atenção a este assunto, principalmente na questão da saúde, motivação, plano de carreira da empresa, que pelos estudos aplicados para os trabalhadores são uma das maiores causas de absenteísmo.

Destacou-se como resultado dos instrumentos de coleta de dados que o absenteísmo ainda se faz presente na vida dos colaboradores e das organizações, conseguiu-se identificar os grupos que mais tem tendência para o absenteísmo que são os jovens, os solteiros e pessoas que tem filhos.

Para as empresas os motivos mais apresentados pelos seus colaboradores para o absenteísmo são: saúde do trabalhador e problemas externos como família e assuntos burocráticos, sendo assim a empresa pouco têm a se fazer com os problemas externos e familiares do colaborador. Porém, a atenção para a saúde é importante, conservar o local de trabalho limpo e adequado para exercer as atividades, realizar exames periódicos, e dar palestras e incentivos para manter a saúde, diminuindo assim o risco dele adquirir o absenteísmo por doenças.

O trabalho mostrou-se útil para as empresas, pois através dele pode-se observar os motivos mais frequentes dos colaboradores se ausentar e o que podem adotar como medidas preventivas para essa situação.

Pode-se concluir que o absenteísmo não tem uma solução concreta e definitiva já que suas causas são variáveis, mais as empresas podem estudar seus colaboradores e identificar os motivos e adotar medidas para a minimização do problema. Sendo assim, ainda se fazem necessários mais pesquisas sobre o absenteísmo para constatar mais sobre como prevenir e diminuir este problema.

7 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gizele de A. Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo: Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências gerenciais**, v.13, n^o18, setembro, 2009. p.96-112.

ALMEIDA, Denise Raquel de Oliveira de, et al. Causas e desvantagens do absenteísmo: O Caso da Empresa Auto Center 24 Horas em Porto Velho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 2015, Porto Velho, Brasil. Anais do XI Congresso nacional de excelência em gestão. v.1, agosto, 2015. p.2.

ANDRADE, Rubian Diego, et al. **Absenteísmo na Indústria está Associado com o Trabalho em Turnos e com Problemas no Sono**. Ciencia & Trabajo. Número 58. Enero / abril 2017. P. 35/41.

BELLATI, Ana Paula. **Ambiente de trabalho negativo pode causar doenças como depressão e ansiedade**. Disponível em <<http://www.minhavidacom.br/bem-estar/materias/17625-ambiente-de-trabalho-negativo-pode-causar-doencas-como-depressao-e-ansiedade>> Acesso em: 07 de junho de 2018.

BARROS, Andreia Moreira de Souza, et al. Absenteísmo por causa medica e odontologia em empresa de serviços gráficos e de informação. **Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde**. n.16(12), abr-jun, 2014. p.48-56 .

BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria Jose. **Absenteísmo e comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da psicodinâmica do trabalho**. 2003, 8.p, Artigo acadêmico da Escola de Administração de Empresas São Paulo da FGV- EAESP-FGV. São Paulo, 2003.

CARREIRA MULLER. **Absenteísmo e qualidade de vida**. Disponível em: <<http://carreira.com.br/absenteismo-e-qualidade-de-vida/>> Acesso em: 10 de junho de 2018.

CARVALHO, Jessica Faria de, et al. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, volume 7, setembro, 2013, pg. 21-31.

COSTA, Jane Kelly Santos. **A importância da motivação no trabalho**. São Paulo. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/academico/a-importancia-da-motivacao-no-trabalho/98375/>>. Acesso em: 16 jan. 2018.

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

CUNHA, Luísa Margarida Antunes da. **Modelos Rasch e Escalas de Likert e Thurstone na medição de atitudes.** 2007. 78p. Mestrado em Probabilidades e Estatística – Universidade de Lisboa Faculdade de Ciências, Lisboa, Campo Grande, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**, 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

DENIS, Vanderson. **A estagnação profissional e seus dilemas.** Disponível em <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-estagnao-profissional-e-seus-dilemas/>>. Acesso em: 07 de junho de 2018.

EXAME ABRIL. **Sua empresa cuida da saúde de seus funcionários?** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/sua-empresa-cuida-da-saude-dos-funcionarios/>> Acesso em: 10 de junho de 2018.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Dicionário da língua portuguesa século XXI.** Editora Nova Fronteira S.A. Rio de Janeiro RJ, 1999.

FERREIRA, Mariana Fernanda; CASTRO, Adriane Belluci Belório de. **Trabalho em equipe: a importância da comunicação na gestão de uma pequena empresa de serviços e vendas.** Tekhne e Logos, Botucatu, SP, v.4, n.1, Abril, 2013.

FILHO, Izidro Penatti. **Estudo do absenteísmo: Contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística. Estudo de caso de uma empresa multinacional.** 2006. 118.p. Dissertação (Mestrado) – Sistemas de Gestão - Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, Niterói, 2006.

INOUE, Kelly Cristina; MATSUDA, Laura Misue; SILVA, Doris Marli Petry Paulo da. **Absenteísmo em unidade de terapia intensiva de um hospital-escola.** 2008, 7p. Artigo dos alunos de enfermagem – UEM Universidade Estadual de Maringá. Paraná, Maringá, 2008.

JUCIUS, Michael James. **Administração de pessoal.** Tradução de Auriphebo Berrance Simões e Lygia Michel Kfourri. São Paulo, 1979.

MEIRA, Ana Maria da Silva Amorim. **Gestão de pessoas e feedback: o desafio da Liderança Moderna.** Disponível em <<http://www.businessreviewbrasil.com.br/l%C3%ADdereseempresariais/461/Gestatildeo-de-pessoas-e-feedback:-o-desafio-da-Liderancedila-Moderna>> Acesso em: 02/10/2017.

MILLER, D. S.; NORTON, V. M. A. **Absenteeism: nursing service's albatross**. J. Nurs. Adm. Billerica, v. 16. n. 3, p. 38-42, mar. 1986.

MIRANDA, Cely. **O DESAFIO EM MANTER FUNCIONÁRIOS MOTIVADOS: Os Fatores Motivacionais para o Trabalho**. 2009. 83p. Monografia. Mba em gestão de recursos humanos - Escola superior aberta do Brasil – ESAB, ES, Vila Velha, 2009.

MURCHO, Nuno A. C.; JESUS, Saul Neves de. Absenteísmo no Trabalho. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

NAKAMURA, Cristiane Carlis, et al. Motivação no trabalho. **Revista de Ciências Empresariais**, v 2, n.1, jan./jun., 2005, p.20-25.

NETO, Alonso Dias Marques. **Absenteísmo nas Empresas**. 2006. 41p. Monografia. Bacharelado em Administração – Centro Universitário de Brasília, DF, Brasília, 2006.

NOGUEIRA, D. P. **Absenteísmo – Doença: aspectos epidemiológicos**. 242 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980

PEREIRA, Jesane Graciotti; MELLO, Fabiane de. **Causas e efeitos do estresse no trabalho**. Disponível em: <<http://interacao.unis.edu.br/wp-content/uploads/sites/80/2016/05/2016-8.pdf>> Acesso em: 02/06/2018.

PORTO, Daiane Robis; PAULA, Nanci Verginia Kuster de. Estratégias de recursos humanos relacionados com o absenteísmo profissionais de enfermagem. **Revista Saúde e Pesquisa**, v.3, n.3, set./dez. 2010. p.365-370.

RH.COM.BR. Empresa alcança índice baixíssimo de absenteísmo. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Materia/3405/empresa-alcanca-indice-baixissimo-de-absenteismo.html#>> Acesso em: 10 de junho de 2018.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, 1999.

RODRIGUES, Celeste de Souza. Et al. Absenteísmo-doença segundo autorrelato de servidores públicos municipais em Belo Horizonte. R. bras. Est. Pop., Rio de Janeiro, v. 30, Sup., p. S135-S154, 2013.

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

SILVA, Dorielson Pereira da, et al. O absenteísmo na construção civil: Uma Análise dos Colaboradores em uma Empresa do Sudoeste Baiano. In: SEMAD SEMANA DO ADMINISTRADOR DO SUDOESTE DA BAHIA, 2016, Vitória da Conquista, Brasil. Anais SEMAD v.3, n.1, outubro, 2016, p.1-14.

SILVA, Roberto Tavares D'Able e. **Motivação: uma arma contra o absenteísmo e a rotatividade.** Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/motivacao-uma-arma-contr-o-absenteismo-e-a-rotatividade/47074/>> Acesso em: 07 de junho de 2018.

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

TOMASI, Fernanda; OLTRAMARE, Patrícia Juliana. **Absenteísmo e rotatividade: proposta de ações para a qualidade de vida no trabalho de trabalhadores da construção civil do sudoeste do paraná.** 2014. 77. Trabalho de conclusão de curso - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Câmpus Pato Branco. 2014.

APÊNDICE A – ESCALA DE FATORES DE ABSENTEISMO LABORAL – EFAL / QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES

O questionário a seguir foi aplicado aos trabalhadores.

Essa pesquisa é destinada ao público que esteja trabalhando ou que já teve uma experiência profissional nos últimos seis meses, ela não oferece riscos e nem custos aos pesquisados. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

Ao responder as questões você está ciente do objetivo da pesquisa e de que esta respondendo por livre espontânea vontade.

1. Sexo

Feminino Masculino

2. Faixa etária

Menos de 17 18-20 21-29 30-39 40-49 50-59 60 ou mais

3. Estado Civil

Solteiro Casado Amasiado Divorciado Viúvo

4. Escolaridade

Ensino fundamental Ensino médio Ensino médio profissionalizante
 Graduação Pós-Graduação

5. Nos últimos 6 meses você chegou atrasado e/ou saiu mais cedo de seu trabalho:

Menos de 3 vezes de 3 a 5 vezes de 5 a 8 vezes mais de 9 vezes

6. O absenteísmo laboral é um fenômeno que pode ser definido como ausências não previstas ao trabalho, sendo provocado por variados fatores. Nesse sentido, procuramos saber quais são as causas mais frequentes, a partir da escala apresentada a seguir.

É requerida a indicação dos fatores que costumam levar à falta ou à possibilidade de faltar ao trabalho, assinalando com um “X” no número da escala (pontuado entre 1 = “pouco” e 6 = “muito”) de acordo com o grau de importância atribuído. Os fatores que com frequência ocasionam a falta ou a possibilidade de falta ao trabalho são:

		Pouco				Mais	
1.	Insatisfação com a organização dos serviços	1	2	3	4	5	6
2.	Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes, etc.)	1	2	3	4	5	6
3.	Estresse e ansiedade	1	2	3	4	5	6
4.	Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha	1	2	3	4	5	6
5.	Cansaço	1	2	3	4	5	6
6.	Baixa remuneração	1	2	3	4	5	6
7.	Necessidade de tempo para formação continua/pós-graduada	1	2	3	4	5	6
8.	Problema com os colegas	1	2	3	4	5	6
9.	Sobrecarga de trabalho	1	2	3	4	5	6
10.	Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.)	1	2	3	4	5	6
11.	Problemas com os superiores hierárquicos	1	2	3	4	5	6
12.	Trabalho por turnos	1	2	3	4	5	6
13.	Não gostar das funções desempenhadas	1	2	3	4	5	6
14.	Instabilidade laboral	1	2	3	4	5	6
15.	Realização de atividades de lazer que não podem ser realizados durante as férias ou folgas	1	2	3	4	5	6
16.	Sentir que estagnou na carreira	1	2	3	4	5	6
17.	Mau ambiente de trabalho	1	2	3	4	5	6
18.	Desmotivação	1	2	3	4	5	6
19.	Deficientes condições físicas de trabalho	1	2	3	4	5	6

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA AS EMPRESAS SOBRE O ABSENTEÍSMO

O questionário a seguir foi aplicado pela plataforma *Survio* para profissionais de RH e Departamento Pessoal, cujas empresas não terão seu nome divulgado.

Este questionário tem por objetivo levantar dados e demonstrar na prática quais os motivos mais frequentes do surgimento do absenteísmo nas empresas e o que elas fazem para diminuir esse problema.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo de sua identidade e da empresa.

Ao responder as questões a baixo você está ciente do objetivo da pesquisa e de que esta respondendo por livre espontânea vontade.

1. Qual é o ramo que sua empresa atua?
() comercial () Industrial () Prestação de serviços () Outra, por favor especifique

2. Quantos colaboradores trabalham em sua empresa?

3. Considerando que para identificar o índice de absenteísmo usa-se a seguinte fórmula: $(\text{faltas no mês} / \text{total de horas}) \times 100 = \text{índice de absenteísmo de faltas}$. Qual a porcentagem a seguir indica o índice de absenteísmo da sua empresa.
() Até 2,25% () De 2,26% a 4% () Acima de 4,1%

4. Quais os motivos mais frequentes que os colaboradores apresentam quando ocorre o absenteísmo na sua empresa?
 Problemas de saúde
 Absenteísmo por patologia profissional (acidente de trabalho e/ou doença proveniente de sua função)
 Motivos pessoais externos (família, assuntos burocráticos como banco, finanças, escolas, dentre outros)

Motivos psicológicos (estresse, sobrecarga e exaustão)

Absenteísmo com causas previstas, que são em caso de férias, licença maternidade, luto e outras faltas que estão previstas em lei.

5. Analisando o cenário interno de sua empresa em relação ao absenteísmo, responda a escala a seguir, considerando que 1 = discordo totalmente, 2 = discordo parcialmente, 3 = nem discordo e nem concordo, 4 = concordo parcialmente e 5 = concordo totalmente.

Fator	1	2	3	4	5
Mulheres faltam mais que homens					
Pessoas mais jovens costumam faltar com mais frequência que os mais velhos					
Pessoas solteiras costumam faltar mais que pessoas casadas					
Pessoas com filhos faltam mais que pessoas sem filhos					
Pessoas que moram mais longe da empresa faltam mais que as pessoas que moram perto da empresa					

6. Quais as medidas que a sua empresa tem para prevenir o absenteísmo?

Exames periódicos, assistência médica

Distribuição de EPI (equipamento de proteção individual)

A empresa adota um plano de carreira elaborado

Adotam medidas de segurança e higiene no ambiente de trabalho

Reduzem as horas extras ou as eliminam

Mantêm seus colaboradores motivados

Outros, especifique: _____