

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE COM SATISFAÇÃO EM UMA EMPRESA JUNIOR

HENRIQUE MANTOVANI BALDASSO¹; JAÍNE MOTTA SANTANA ABRAHAN²;
MARTINA HARTWIG STRELOW²; TAÍS MEIRELLES MERONI²; TANIA ELISA
MORALES GARCIA³

¹Universidade Federal de Pelotas – henrique.baldasso@outlook.com

²Universidade Federal de Pelotas – jainemottasantana@gmail.com; strelowmartina@gmail.com;
taismeroni@gmail.com

³Universidade Federal de Pelotas – tanisa@uol.com.br

1. INTRODUÇÃO

A atitude dos empregados é de fundamental importância para qualquer organização. De um lado atitudes favoráveis são desejáveis pela administração, por outro lado atitudes negativas são causas frequentes de deterioração nas organizações.

Um dos aspectos favoráveis que poderíamos destacar é a satisfação dos funcionários em relação a algumas de suas necessidades que podem ser providas no ambiente de trabalho. Estas necessidades poderíamos chamar também de desejos, aspirações e motivos. São forças internas que impulsionam a motivação para o trabalho.

As teorias mais conhecidas sobre a motivação são as relacionadas com as necessidades humanas. É o caso da teoria de Maslow, a teoria da motivação com base no conceito de hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano. Maslow entende que o homem, um ser, uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida, a medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do seu comportamento (DUBRIN, 2003).

É importante não somente estudar aspectos relacionados à satisfação de algumas necessidades dos funcionários, como também procurar relacioná-la com o índice de absenteísmo e de *turnover* que acontece dentro das organizações.

Para tanto, este estudo tem como objetivo verificar a relação entre a satisfação de necessidades, a motivação com os índices de absenteísmo e *turnover*.

Para a preparação deste trabalho foi utilizado como embasamento teórico, autores como: Dubrin (2003), Robbins (2005, 2010), De Sá; Lemoine (1999), Grohmann, Kopittke (2001) e Gil (2008). Entende-se que assunto é de grande relevância às organizações frente a mercados cada vez mais dinâmicos e globalizados, e a necessidade cada vez maior de valorizar os colaboradores.

2. METODOLOGIA

Neste trabalho foi realizada a análise da satisfação de necessidades dos colaboradores, nas diferentes áreas de uma Empresa Junior, ligado ao curso de bacharelado em Administração, com 24 membros e dividida em quatro diretorias: Administrativo-Financeiro, Gestão de Pessoas, Marketing e Projetos. A empresa presta serviços de consultoria empresarial na cidade de Pelotas e seus membros são voluntários.

Este estudo se caracteriza como uma pesquisa documental, uma vez que se utiliza de materiais que não receberam ainda uma análise ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa (GIL, 2008).

Para a apresentação dos dados foram utilizadas tabelas elaborados através de pesquisa direta, para serem analisados. Elas foram elaboradas com base em listas de presença e atas de reunião.

Os dados de absenteísmo foram analisados usando como base alguns estudos sobre o assunto, os quais mostram que índices de menos de 5% são ideais, valores entre 5 a 8% são satisfatórios e, acima, são considerados indícios de problemas administrativos e motivacionais (GROHMANN; KOPITTKKE, 2001). A empresa tem 8% como meta anual média de absenteísmo.

Além disso foi relacionado o índice de rotatividade e absenteísmo com a satisfação de necessidades no trabalho e foi realizada uma pesquisa quantitativa com quatro níveis de concordância e quatro perguntas, visando identificar quais tipos de necessidades a empresa não está suprimindo de maneira eficaz, na visão dos colaboradores.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir dos dados obtidos na empresa pesquisada, percebeu-se que entre os meses de março a junho o índice de absenteísmo estava além da meta, ou seja, a empresa passou a ter um número cada vez maior de funcionários ausentes das suas funções.

No período analisado a empresa cumpriu a meta apenas no mês de março, quando o absenteísmo ficou 0,11% abaixo do teto proposto. Porém nos meses seguintes, a empresa ultrapassou o teto da meta em 1,8%, 9,94%, 18,51% respectivamente e a média ficou em 15,52%. Dessa forma percebe-se que há algum fator influenciando negativamente os índices. Nesse mesmo período, houveram 57 faltas injustificadas e 7 desligamentos (correspondente a 22,58% de rotatividade).

Para verificarmos este fator, analisaremos os índices comparando com o número de desligamentos e de faltas não justificadas por diretoria.

Tabela 1 – Controle de frequência na diretoria Administrativo-Financeiro

REFERÊNCIA	FALTAS NÃO JUSTIFICADAS	FALTAS POR ESTUDO	FALTA POR MOTIVO PESSOAL	LICENÇA MÉDICA	PRESENCAS
MARÇO	1	0	0	0	7
ABRIL	1	0	1	0	12
MAIO	1	1	1	1	25
JUNHO	11	0	0	1	8

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

Na tabela 1 (diretoria Administrativo-Financeira), pode-se observar o padrão de uma falta não justificada por mês, já no mês de junho houveram 11 delas e uma por licença médica. O absenteísmo manteve-se entre 11,11% (maio) a 14,28% (abril), mas em junho houve um salto para 50%. A média do índice é de 21,97%, 13,97% superior à meta estipulada.

No mês de junho, houve um pedido de desligamento devido à mudança de cidade, o que representa 16,66% do número de membros entre março a junho.

Tabela 2 – Controle de frequência na diretoria de Gestão de Pessoas

REFERÊNCIA	FALTAS NÃO JUSTIFICADAS	FALTAS POR ESTUDO	FALTA POR MOTIVO PESSOAL	LICENÇA MÉDICA	PRESENCAS
MARÇO	0	0	0	0	2
ABRIL	1	0	0	0	19
MAIO	2	2	1	1	22
JUNHO	4	0	2	1	25

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

Já na diretoria de Gestão de Pessoas (tabela 2), pode-se observar que no mês de março não houveram ausências, porém houve uma em abril, 6 em maio (sendo 2 delas não justificadas) e em junho foram 7 faltas (4 injustificadas). O absenteísmo foi de 0% (março), 3,57% (abril), 17,14% (maio) e 17,07% (junho). A média do índice é de 9,44%, 1,44% superior ao teto da meta.

No mês de abril houve um pedido de desligamento por não ter mais interesse em participar das atividades da empresa e em junho um membro foi desligado por excesso de faltas, o que representa 25% do número de membros entre março a junho.

Tabela 3 - Controle de frequência na diretoria de Marketing

REFERÊNCIA	FALTAS NÃO JUSTIFICADAS	FALTAS POR ESTUDO	FALTA POR MOTIVO PESSOAL	LICENÇA MÉDICA	PRESENCAS
MARÇO	0	0	0	0	5
ABRIL	3	0	1	0	34
MAIO	2	1	1	1	32
JUNHO	8	0	0	0	23

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

Na diretoria de Marketing (tabela 3), no mês de março não houveram ausências, já em abril foram 4 (3 não justificadas), 4 em maio (2 não justificadas) e 8 em junho todas elas injustificadas. O absenteísmo foi de 0% (março), 8,69% (abril), 10% (maio) e 17,77% (junho). A média do índice é de 9,11%, 1,11% superior à meta prevista.

No mês de junho, houve um desligamento por excesso de faltas, representando 10% do total de membros entre março a junho.

Tabela 4 - Controle de frequência na diretoria de Projetos

REFERÊNCIA	FALTAS NÃO JUSTIFICADAS	FALTAS POR ESTUDO	FALTA POR MOTIVO PESSOAL	LICENÇA MÉDICA	PRESENCAS
MARÇO	0	1	0	1	16
ABRIL	5	1	0	1	18
MAIO	11	1	1	0	18
JUNHO	7	1	0	0	13

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

Na diretoria de Projetos (tabela 4), no mês de março houveram 2 ausências, já em abril foram 7 (5 não justificadas), 13 em maio (11 não justificadas) e 8 em junho (7 injustificadas). O absenteísmo foi de 9,52% (março), 24,13% (abril), 37,14% (maio) a 31,81% (junho). A média do índice é de 25,65%, 17,65% superior à meta prevista.

No mês de maio, houve dois pedidos de desligamento (um por mudança de cidade e outro por falta de interesse em continuar desenvolvendo atividades na empresa), já em junho um membro foi desligado por infrequência. Os desligamentos no período correspondem a 42,85% da força de trabalho entre março a junho.

Na tabela 5 estão os resultados da pesquisa quantitativa aplicada, os níveis de resposta variam de 4 (concordo totalmente) a 1 (discordo totalmente). As necessidades fisiológicas não foram abordadas visto que o trabalho na empresa é voluntário e não gera remuneração.

Tabela 5 – Resultado da Pesquisa

NECESSIDADE	AFIRMAÇÃO	MÉDIA
Segurança	O ambiente físico encontra-se em boas condições.	3,04

Social	Existe uma boa interação entre as diretorias e seus membros.	3,30
Estima	Sinto-me seguro para expor minhas ideias.	3,65
Realização	Sinto que posso crescer profissionalmente em minha área.	3,47

Fonte: Pesquisa direta, 2014.

4. CONCLUSÕES

De acordo com ROBBINS (2005), a satisfação com o trabalho está negativamente relacionada com absenteísmo e rotatividade. Dessa forma pode-se inferir que houve uma queda considerável na satisfação e motivação na empresa no período de março a junho. Este fato deve-se ao *turnover* de 22,58% no período e de 15,52% de média de absenteísmo.

Além disso, é possível concluir que o comprometimento dos membros com a organização também diminuiu. Nos mês de março houve apenas uma falta injustificada (correspondente a 33,33% do total de faltas no mês), porém este número saltou para 10 em abril (71,42%), 16 em maio (54,14%) e 30 em junho (85,21%). Conclui-se portanto, que estes números são resultados da falta de identificação dos membros com objetivos, valores ou sistema de gestão (DE SÁ; LEMOINE, 1999).

No que tange à frequência, houve um crescimento não só do número de faltas não justificadas, mas também de faltas por outros motivos. No período foram totalizadas 80 ausências, sendo que: 57 (71,25%) não tem justificativa, 8 faltas foram por estudo (10%), 8 por motivo pessoal (10%) e 7 por licença médica (8,75%).

Desta forma, concluímos que a satisfação e motivação no trabalho estão ligadas aos índices de absenteísmo e *turnover*, além do número de faltas não justificadas. Acreditamos ainda que a organização pesquisada deve intensificar ações para que as necessidades sociais (ROBBINS, 2010) sejam satisfeitas afim de motivar os membros, e que o ambiente físico seja melhorado, eliminando dessa forma, um fator que gera insatisfação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DE SA, M.A.D; LEMOINE, C. Em Matéria de Comprometimento na Empresa, são os Valores Individuais que Contam. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO. Foz do Iguaçu, 1999.

Anais... Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999. p.1-14.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GROHMANN, M.Z.; KOPITKE, B.H. Levantamento de Índices Quantitativos para análise da Satisfação no Trabalho: Pesquisa em Empresas Certificadas com ISO. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 11., Salvador, 2001.

Anais... Rio de Janeiro: ABEPRO, 2001. p.1-8.

ROBBINS, S.P.; JUDGE, T.A.; SOBRAL, F. Conceitos básicos de Motivação. In: BABAOKA, T. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p.126-202.

ROBBINS, S.P. Valores, atitudes e satisfação com o trabalho. In: PESSOTI, E. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. p.53-75.