



**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE
SERGIPE- FANESE**

NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO E EXTENSÃO-NPGE

**CURSO DE GESTÃO ESTRATEGICA DE PESSOAS E
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL**

ANDREZA NASCIMENTO VIANA

**OS PRINCIPAIS MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO E SEUS IMPACTOS NA
EMPRESA URBLIMP.**

ARACAJU-SE

2017

**OS PRINCIPAIS MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO E SEUS IMPACTOS NA
EMPRESA URBLIMP.**

Artigo apresentado à Coordenação de Pós-graduação da FANESE do curso de Gestão Estratégica De Pessoas E Psicologia Organizacional como exigência para a conclusão do Curso.

**ARACAJU – SE
2017**

OS PRINCIPAIS MOTIVOS DO ABSENTEÍSMO E SEUS IMPACTOS NA EMPRESA URBLIMP.

Andreza Nascimento Viana

RESUMO

A pesquisa foi realizada na Empresa URBLIMP, empresa tradicional com mais de 90 anos de história, uma das responsáveis pela limpeza Urbana em Aracaju, gerenciando os resíduos de grandes capitais e dos países como Argentina e Colômbia. Sua missão é prover soluções ambientais inovadoras de forma segura, responsável e ética para melhorar a qualidade de vida da sociedade, promovendo sua conscientização e engajamento, gerando valor aos clientes e acionistas. Foi atribuído um nome fictício, pois a empresa solicitou que seu nome não fosse exposto, embora tenha contribuído com a pesquisa de maneira solícita e proativa. O intuito da pesquisa é denotar principais motivos do absenteísmo e suas consequências. Com base nas ferramentas utilizadas, de uma pesquisa exploratória e descritiva, realizada em campo, enriquecida com pesquisas bibliográfica e documental, apresentar de forma clara os impactos causados pelo alto índice de absenteísmo e suas principais causas. Foi apresentado conceito e significado de Absenteísmo por vários autores.

Através de uma entrevista com o gestor da Operação da URBLIMP, foi observado o acompanhamento do absenteísmo realizado pela empresa e em seguida, explanado seus impactos. A pesquisa científica básica tem o objetivo de alcançar resultados positivos com demonstrações de melhorias na análise de absenteísmo, focando a redução dos altos índices e motivação profissional, com reconhecimento na importância da Gestão Estratégica de Pessoas.

PALAVRAS CHAVE: Absenteísmo; impactos; Gestão Estratégica; exploratória.

INTRODUÇÃO

Neste artigo, pretende-se apresentar os principais motivos das ausências dos colaboradores na empresa pesquisada e as suas principais consequências. O ausentismo diferente na empresa em questão, ocasiona consequências que podem ser financeiras, econômicas e moral, além de causar sobrecarga de trabalho nos demais presentes, insatisfação e influenciar no clima organizacional da Empresa.

Posto isso, foi necessário verificar as ocorrências, a atividade que esta empresa pratica e de que forma é realizado o acompanhamento dos principais fatores que causam ausência dos colaboradores. Após a observação dessas consequências causadas pelo absenteísmo e os impactos que a empresa sofre, se faz necessário o estudo sobre os motivos correlacionados, como uma forma de melhorar a produtividade da empresa e em resposta o seu financeiro.

Toda empresa trabalha com prazos, o colaborador em sua maioria cumpre metas para o alcance de um resultado positivo, a ausência de um colaborador abaixa produtividade, refletindo nos lucros da empresa. Identificar as causas é o primeiro passo, mas não é só isso, é preciso conhecer os motivos que levam o colaborador a se ausentar, o que pode estar relacionado com a cultura da empresa com a sua atividade, o que pode gerar insatisfação ou desmotivação dos colaboradores, saúde ou problemas pessoais.

É importante ressaltar que, independente da empresa, a valorização de pessoas, acompanhamento com avaliação de desempenho e avaliação do clima Organizacional, tem um papel fundamental da redução de alguns fatores que causam ausência de alguns colaboradores, o Gestor de pessoas deve acompanhar o absenteísmo não só como forma de reduzir seus impactos e sim, como forma de priorizar pessoas, desenvolver e reconhecê-las.

Este é o objetivo principal deste artigo, demonstrar os impactos causados pelo alto índice de absenteísmo e seus principais motivos, em uma busca por melhorias, motivação, satisfação pessoal e consequentemente, avanço financeiro.

REFERENCIAL TEÓRICO

1. CONCEITOS DE ABSENTEÍSMO

O alto índice de absenteísmo nas Organizações podem ser causados por diversos fatores, entre eles: motivos pessoais, falta de motivação, problemas financeiros, saúde, má conduta; trazendo prejuízos para empresa de modo financeiro e moral. Estes fatores reforçam a necessidade em identificar as razões, e fazer um planejamento que visa a importância de diminuir riscos, reduzir o absenteísmo, motivar pessoas e manter a credibilidade da empresa diante seus Stakeholder. Para isso, faz-se necessário saber o que significa *absenteísmo*, segundo alguns autores para compreender melhor o tema abordado.

Absenteísmo é uma palavra com origem no latim: *absens* significa "estar fora, afastado ou ausente", logo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função. (Fonte: <https://www.significados.com.br/absenteismo>)

CHIAVENATO (1997), o absenteísmo refere-se a ausências nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente. O autor amplia o conceito, considerando o absenteísmo como o somatório dos períodos em que os empregados ausentam-se do trabalho, incluindo os atrasos.

Para Marras, (2000, p.191), o absenteísmo reconhece-se como o montante de faltas no trabalho, bem como atrasos e saídas antecipadas acontecidas durante um determinado período.

Os trabalhadores são criaturas sociais complexas, como sentimentos, desejos e temores, o comportamento no trabalho como o comportamento em qualquer lugar, é uma consequência de muitos fatores motivacionais (CHIAVENATO 2010, p.8).

CHIAVENATO (2004) alerta para um importante aspecto não apresentado pelos demais autores. Refere-se a ausência mental do trabalho, ou seja, aquela em que embora presente fisicamente no ambiente de trabalho, o trabalhador não produz como deveria por dispersão caracterizada por ausência mental. Essa ausência é uma atitude para fugir de um ambiente de trabalho desagradável. Se o trabalhador estiver mentalmente ausente, as suas atividades também não serão realizadas, podendo acarretar também uma baixa produtividade o que confirma - o absenteísmo mental prejudica o andamento dos trabalhos tanto quanto a ausência física.

Podemos ver na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) que o absenteísmo voluntário ou horas de faltas estão caracterizadas como:

- Faltas injustificadas ao serviço, atrasos, saídas antecipadas ou intermediárias (artigo 58 da CLT);
- Suspensões disciplinares (artigo 482 da CLT);
- Perda de descanso semanal remunerado (Lei 605/49, regulamentada pelo Decreto 27.048/49);
- Horas de atestado ou absenteísmo involuntário, assim determinados, os atestados médicos parciais ou integrais do empregado (artigo 11 do Decreto 27.048/49), causados por doenças comuns (artigo 72 do Decreto 27.048/49), ocupacionais ou acidentes do trabalho (anexo IV do Decreto 3.048/99); e atestados médicos parciais ou integrais para acompanhamento de filhos (Precedente Normativo nº 95 do TST).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mostra, também, que no contrato de experiência o afastamento do empregado por motivo de doença só não será computado na contagem do prazo de duração do contrato de experiência, desde que exista cláusula expressa em sentido contrário. Interpretação do art. 472, § 2º, da CLT e TST, 1ªT, RR – 113.675/94.0, in DJU 25.11.94, p. 32434. Quanto às punições, sob a forma de advertência, suspensão por até trinta dias (artigo 474 da CLT) e até mesmo a dispensa por justa causa se o absenteísmo caracterizar abandono de emprego.

O abandono se configura após 30 dias de faltas injustificadas ao serviço (Súmula 32 do TST e artigo 482, letra “i”, da CLT). O artigo 482, letra ‘e’, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mostra sobre a desídia que se caracteriza pelo desleixo do empregado no desempenho de suas atividades laborais. Ela é utilizada como fundamento legal da advertência ou suspensão disciplinar voltada para o absenteísmo.

É possível dizer que o absenteísmo pode se dar pela falta ao trabalho e também quando o empregado está na empresa, mas não produz, muitas vezes, por estar disperso de suas atividades em razão de estar, por exemplo, mexendo no celular.

1.1 PRINCIPAIS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO

Vários fatores ocasionam o absenteísmo nas Organizações. A pesquisa demonstra as causas segundo alguns autores.

Para Chiavenato (1999, p. 56), as causas do absenteísmo nem sempre são decorrentes de organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estilo de gerenciamento na empresa.

De acordo com Jucius (1979), entre as diversas causas do absenteísmo, as mais frequentes são:

- As enfermidades, que em certos casos, chegam a ocupar até 50% nas listas das causas;
- As doenças ocupacionais que minimizam a produção nas organizações;
- As horas de trabalho também contribuem para elevar o índice de absenteísmo, pois, os funcionários que trabalham além de sua carga horária em atividades repetitivas, são mais propensos a adquirir as doenças ocupacionais;
- As más condições de trabalho juntamente com a falta de interesse pelo serviço, também contribuem para o aumento de absenteísmo;
- Os assuntos pessoais, ou mal tempo e a falta de transporte, que parecem ser fatores simples, também elevam os índices de absenteísmo;
- A atitude mental do indivíduo que pode ser influenciada por fatores sociais, econômicos e por diversas opiniões de outras pessoas.

Uma das principais causas de ausência dos colaboradores nas empresas, segundo Jucius (1979) é por motivo de doenças ocupacionais ou enfermidades.

O absenteísmo é dividido pela falta ao trabalho em cinco classes, cada uma merecendo tratamento e considerações diferentes, sendo eles:

- **Absenteísmo voluntário:** é a ausência voluntária do trabalho por razões particulares, não justificadas por doença e sem amparo legal.
- **Absenteísmo compulsório:** o impedimento ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho.

- **Absenteísmo legal:** compreende aquelas faltas ao serviço amparadas por lei, como licença maternidade, férias, doação de sangue, serviço militar etc. São as chamadas faltas justificadas.
- **Absenteísmo por patologia profissional:** compreende as ausências por doenças profissionais sendo elas lesões por esforços repetitivos e distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (LER/DORT) ou ausências por acidente de trabalho (infortúnios profissionais).
- **Absenteísmo por doença:** inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico (QUICK; LAPERTOSA, 1982, p. 62/6).

Para STOCKMEIER (2004, p. 6), existem vários tipos de causas do absenteísmo que afetam no índice das faltas na organização, são eles:

- **Cúmplices Ambientais Internos:** fumódromos, cafezinhos, cantinas, refeições demoradas e serviços médicos assistenciais cúmplices;
- **Cúmplices Ambientais Externos:** Catástrofes, cultos religiosos, festas típicas regionais e outros motivos diversos;
- **Problemas Socioeconômicas:** Baixos salários, ausência de um plano de carreira, não participação em lucros e resultados;
- **Cúmplices Pessoais Externos:** como indivíduos de repartição pública que justificam uma viagem de trabalho do funcionário por um período mais longo do que realmente ocorreu;
- **Cúmplices Pessoais Internos:** como superiores que não monitoram a presença de trabalhadores do departamento onde deveriam estar, muito menos quantificam sua produtividade (pulso fraco ou mau uso do *laisse a faire*);
- **Problemas pessoais no trabalho:** Problemas de relacionamento com chefes ou encarregados ou desentendimento com colegas (ambiente psicopatológico de trabalho);
- **Problemas de desadaptação ao trabalho:** trabalho perigoso, desadaptação ou aversão pessoal a tarefa realizada, trabalho em turnos noturnos, trabalho insalubre, desestímulo a tarefa a ser feita;
- **Problema de abuso de drogas:** Uso abusivo de álcool ou uso de outras drogas.

Estes fatores devem ser analisados de forma singular com objetivo de identificar os principais motivos, e planejar uma ação, a fim de reduzir suas reincidências. Vários estudos apontam que as causas do absenteísmo tem relação com as empresas.

Os motivos apontados são diversos, e na maioria das vezes justificam as causas que levam ao absenteísmo. É importante diagnosticar as causas para encontrar os motivos que levam a ausência do colaborador. No exemplo do alto índice de absenteísmo por doença, se confirmado a reincidência de atestados com apresentação de mesmo CID, verificar se estar relacionado a função que estes colaboradores exercem.

Se outros motivos apresentados forem reincidentes, é importante uma análise precisa, realizada primeiro de forma singular, analisando o indivíduo e a causa por ele apresentada. O responsável por esta avaliação deve ter percepção e sensibilidade quando o motivo for uma falta injustificada; pois embora às vezes pareça ser apenas falta de compromisso do colaborador, pode ser uma desmotivação disfarçada de falta de comprometimento ou verse e versa.

2. OS IMPACTOS CAUSADOS PELO ABSENTEÍSMO

As consequências do absenteísmo refletem diretamente no lado financeiro das Organizações, isto é, causa grande impacto ocasionando queda nos lucros. Mas os impactos não param por aí, a perda não é só nos lucros, mas na credibilidade que a empresa precisa demonstrar merecer, diante o mercado e seus Stakeholder, a empresa precisa fazer uma entrega satisfatória de seus serviços, visando futuros contratos e parcerias.

O absenteísmo gera rotatividade nas empresas, quando a mesma não tem controle em suas causas. A rotatividade gera custos extras, pois substituir um colaborador exige tempo maior, sobrecarregando os colaboradores que estão ativos, com a seleção e recrutamento de pessoas.

Os prazos exigidos pelos clientes quando não são alcançados, afetam o recebimento da empresa, esta por sua vez, precisa arcar com todo investimento feito para realização destes serviços, esta impossibilidade implica tanto na parceria e sua credibilidade, como na negociação com novo parceiros, levando a empresa negociar com fornecedores de preços significativos, por falta de concorrência entre eles, gerando mais custos e menores lucros.

A desmotivação de pessoal, também é um impacto, pois o colaborador satisfeito, realiza melhor sua função, gera clima Organizacional positivo, refletindo assim, em uma imagem positiva da empresa ressaltando seus valores.

O clima organizacional pode ser afetado pelo absenteísmo, assim como o absenteísmo pode ser provocado pelo clima organizacional.

Conforme Chiavenato (2009, p. 60), o clima organizacional considera o ambiente interno existente entre os membros da organização que está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes.

Para Chiavenato (2010, p. 242), a motivação é um processo psicológico básico. Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai-se como um importante processo na compreensão do comportamento humano.

Mas motivação não é uma missão fácil para os gestores de uma empresa, como lembram Tachizawa; Ferreira; Fortuna (2004, p. 245), que acrescentam:

O processo motivacional é demasiado complexo para ser explicado por uma única teoria. Além das conhecidas abordagens clássicas, têm surgido outras que podem ajudar a compreender melhor o tema. Certamente não há uma fórmula para se obter a motivação e comprometimento. (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2004, p. 245).

É importante ressaltar que o absenteísmo não prejudica só a empresa, mas causa impacto e problemas também ao empregado, não só com os desconto na folha de pagamento e do RSR (Repouso semanal remunerado), mas também, pode ser reduzido o período de férias, se houver mais de 5 faltas, de acordo com o art. 130, § II a IV da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT).

Outro impacto observado ao empregado, é na oportunidade de crescimento profissional na empresa, na avaliação de competência e desenvolvimento, e falta de credibilidade perante seus gestores.

3. CÁLCULOS DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO

O cálculo do índice de absenteísmo mostra o tempo não trabalhado em decorrência das ausências em relação ao volume das atividades esperadas ou planejadas. De acordo com Chiavenato (1997, p.200) é possível calcular o índice de absenteísmo. Este cálculo leva em consideração os homens/dias de ausência em relação aos homens

/dias de trabalho. Quando é necessário saber o cálculo dos atrasos e faltas de meio período, é utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Total de homens/horas perdidas} \times 100}{\text{Total de homens/horas trabalhadas}}$$

De acordo com pesquisas, o cálculo do índice de absenteísmo, pode ser diário, mensal ou anual. De forma que sua importância é identificar o alto índice de absenteísmo fazer o acompanhamento e plano de ação.

Chiavenato (2002, p. 193) sugere duas abordagens complementares na computação do índice de absenteísmo:

a) Índice de absenteísmo sem afastados: refere-se ao pessoal em atividade normal, considerando-se apenas as faltas e os atrasos transformados em horas, mas relacionados com:

- Faltas justificadas por motivos médicos;
- Faltas por motivos médicos não justificadas;
- Atrasos por motivos justificados ou não justificados;

b) Índice de absenteísmo com afastados: é um índice puro relativo ao pessoal afastado por um período de tempo prolongado:

- Férias;
- Licenças de toda espécie;
- Afastamentos por doenças, por maternidade e por acidentes de trabalho. Trata-se de um índice de absenteísmo misto, pois inclui ausências legalmente amparadas.

Segundo Marras (2000), a fórmula utilizada para calcular o índice de absenteísmo é o seguinte:

$$Ia = \frac{Nhp \times 100}{NhP}$$

Onde:

Ia= Índice de absenteísmo

Nhp= Número horas perdidas

NhP= Número de horas planejadas

Os exemplos apresentados pelos autores mostra que as formulas apresentadas darão resultados de acordo a partir da análise de horas.

Lembrando que o absenteísmo de pessoas presentes na empresa, mas ociosas, ou sem comprometimento não inclui nesta formula, será necessário a sensibilidade do Gestor na percepção e planejamento.

4. METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia utilizada no presente caso foi a Exploratória. Segundo Selltiz (1967) “uma pesquisa exploratória é aquela que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”.

A pesquisa foi também descritiva, em função do propósito de identificar, compreender e descrever as características do absenteísmo, sem manipulá-los. Segundo Gil (2002) as pesquisas descritivas são aquelas que têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre as variáveis.

A pesquisa realizada na empresa URBLIMP, teve o objetivo de identificar o índice de absenteísmo e, os principais motivos e seus impactos.

5. MÉTODO

A pesquisa foi realizada na empresa URBLIMP, nome fictício escolhido para empresa onde o estudo foi realizado. É preciso ressaltar que o nome real da empresa foi preservado nesta pesquisa, por questões de ética, uma vez que não se teve autorização para divulgá-la. A empresa tem como sua principal atividade, o manejo de resíduos sólidos e limpeza urbana.

O setor de Operação é considerado o coração da empresa, responsável pelos resultados. Entre os principais cargos estão o de coletor e varredor. Estas funções não exigem uma qualificação o que resulta em uma mão de obra pouco qualificada, que por sua vez existe, por falta de oportunidade ou interesse individual. Estas pessoas em sua maioria, sentem-se à margem da sociedade e muitas vezes este sentimento tem

fundamento, pois no ato de suas atividades laborais são tratadas com preconceito, e na maioria das vezes não são pelos seus líderes e sim pela própria sociedade que é seu principal cliente.

Com intuito de analisar de que forma é realizado planejamento para diminuição do absenteísmo, e se a empresa tem ou não este acompanhamento, assim como o conhecimento de seus impactos, foi realizada uma entrevista com o Gestor de Operação da empresa pesquisada.

Inicialmente, foi apresentado ao gestor o objetivo com a pesquisa, e logo após foi questionado se a empresa trabalha com certificado ISO 90001:2015, obtendo a resposta que Não, mas que a empresa possui um programa de Excelência próprio, visando certificação no futuro próximo, chamado PEX.

A entrevista seguiu, questionando os principais motivos do absenteísmo na Operação. O gestor informou que atualmente muitos atestados eram apresentados face a atividade principal da empresa ser de risco e auto desgaste físico, falta de comprometimento também tem alto índice de absenteísmo, o que apontam como faltas injustificadas.

A empresa ainda, conforme o gestor informa, tem controle para identificar o absenteísmo, através da frequência de colaboradores, pois entende que o absenteísmo traz impactos a empresa.

ID Func	Nome	Data da jornada	Tipo de Dia	Horário Previsto	Marcações realiz.	Descr diver	Horas	Horas 100	Cod. Just.	Descr. Jus.	Horas Jus.	Visto
00000010762	MARIA	05/01/2017	Normal			FALTA INTEGRAL	09:00	9,00				
00000010762	JOSÉ	06/01/2017	Normal			AUS - AFASTAMENTO POR DOENÇA	08:00	8,00				
00000011878	ANA	02/01/2017	Normal			AUS - AFASTAMENTO POR DOENÇA	06:52	6,86				
00000011878	CAUÁ	03/01/2017	Normal			AUS - AFASTAMENTO POR DOENÇA	06:52	6,86				
00000011878	CAUÊ	04/01/2017	Normal			AUS - AFASTAMENTO POR DOENÇA	06:52	6,86				
00000011878	GABRIEL	05/01/2017	Normal			AUS - AFASTAMENTO POR DOENÇA	06:52	6,86				

Um plano de ação é realizado através de medidas disciplinares que são aplicadas de acordo com o tipo de ausência de cada colaborador: advertências verbais. Para ausência não justificada, quando for apenas um dia de ausência, e para reincidentes advertências escritas.

A reincidência de faltas não justificadas podem ocasionar até três advertências, a persistência ocasionará uma suspensão, após duas suspensões pelo mesmo motivo, o colaborador será desligado por justa causa.

Um formulário chamado de entrevista de avaliação de absenteísmo, é aplicado pelo RH da empresa aos colaboradores que apresentam a partir de três faltas justificadas ou não, onde o colaborador tem a oportunidade de apresentar os motivos para suas ausências.

Sendo atestados a partir de 7 dias, o RH já encaminha para o médico do trabalho para que o colaborador tenha um acompanhamento melhor; se a falta for injustificada, o RH em entrevista, se coloca à disposição para ajudar o colaborador, mas sem deixar de puni-lo, conforme regras da empresa. Se o colaborador apresentar problemas com a liderança direta ou desmotivação, o RH analisa a melhor forma de auxiliá-lo. A empresa acredita que a entrevista inibe reincidências. Esta é uma das ações apresentadas pela empresa estudada.

Segue abaixo, exemplo de formulário utilizado pela URBLIMP, para entrevista de absenteísmo.

Entrevista Absenteísmo

DADOS DO COLABORADOR:

Matrícula:	Nome Colaborador:
Cargo:	Admissão:
Área:	Unidade:
Gestor Imediato:	Cargo Gestor:

HISTÓRICO DO COLABORADOR (informações a serem levantadas pelo gestor/área gente antes da entrevista):

Histórico três últimas faltas:	/ /	Porque?
	/ /	Porque?

Medidas disciplinares:

Advertências? Sim Não

Se sim, quando e qual o motivo?

Data:	Motivo:
Data:	Motivo:
Data:	Motivo:

Suspensões? Sim Não

Se sim, quando e qual o motivo?

Data:	Motivo:
Data:	Motivo:
Data:	Motivo:

QUESTIONÁRIO

Quais foram os motivos que fizeram você faltar ao trabalho nos dias acima citados?

- Não estava disposto para vir ao trabalho Estava doente, mas não fui no médico Fui fazer um "bico" em outra empresa
- Problemas com familiares Tive que viajar por causa de problemas
- Outros motivos? Cite-os. _____

Por favor, explore os motivos assinalados por você. _____

Você julga ter problemas de relacionamento com o seu líder/gestor imediato? Sim Não

Se sim, qual o motivo no seu ponto de vista? _____

Você acredita ser correto não comparecer ao trabalho sem justificativa legal, no ponto de vista da lei (CLT)? Sim Não

Você tem ciência do quanto é prejudicado (como colaborador) e do quanto prejudica a sua equipe e o seu trabalho em não vir trabalhar? Sim Não

O quanto você está disposto em cumprir com as suas obrigações contratuais a partir dessa data? _____

ASSINATURAS

Responsável área Gente: _____ Assinatura: _____

Gestor Imediato: _____ Assinatura: _____

_____/_____/_____
Data entrevista

Colaborador entrevistado

da Operação, este acompanhamento não identifica a porcentagem do absenteísmo por setor, para melhor tratameto. O acompanhamento das principais causas, não é realizada de forma relevante, o método utilizado é o mesmo para qualquer causa, quando poderia existir a identificação das mesmas e um plano de ação de acordo com a porcentagem de suas reincidências.

CONCLUSÃO

O estudo apresentado explana o significado de absenteísmo segundo alguns autores, suas causas e os impactos que causam a empresa.

A Urblimp, nome fictício dado á empresa pesquisada, apresentou os motivos do seu absenteísmo e seus impactos, e de que maneira a empresa controla o alto índice de absenteísmo. A visita à empresa e a entrevista com o Gestor, demonstrou o quanto a gestão estratégica de pessoas tem um papel essencial na Organização, e como o RH pode auxiliar para o alcance dos objetivos da missão da empresa.

Assim, conforme apresentado e pesquisado, todo processo de avaliação, acompanhamento, desenvolvimento e reconhecimento de pessoas, reflete significativamente nos resultados, de forma satisfatória e motivacional.

ABSTRACT

The research carried out at the URBLIMP Company intends to denote the main reasons for absenteeism and its consequences. This observation should not just be cited. We hope, based on the tools used, of an exploratory and descriptive research carried out in the field, enriched with bibliographical and documentary research; A clear presentation of the impacts caused by the high rate of absenteeism, and its main causes. The concept and meaning of Absenteeism was presented by several authors.

An interview with the manager of the URBLIMP Operation, we noticed the monitoring of absenteeism carried out by the company and its impacts were explained. Basic scientific research has the objective of achieving positive results, with demonstrations of improvements in the analysis of absenteeism, focusing on the reduction of high indices and motivation of personnel, with recognition in the importance of Strategic People Management.

KEYWORDS: Absenteeism; Impacts; Strategic management; Exploratory.

REFERÊNCIAS

<<https://pt.wikipedia.org/wiki/Absenteísmo>> Acessado em 02 de junho de 2017, às 20h.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. Compacta 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARRAS, Jean Pierre, **Administração de Recursos humanos: do operacional ao estratégico**, ed. São Paulo: Futura, 2000.

R. HOLONBECK e A. WANGER III, JONH E JONH, **Comportamento Organizacional: Criando vantagem Competitiva**, ed. Saraiva,2002.

RIBEIRO, A. de L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

TAYLOR, F.W. (1989). **Princípios de administração científica**. Editora Atlas, São Paulo. 7a Edição.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão Com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. **Análise Do Absenteísmo Em Usina Siderúrgica**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, vol. 10, n. 40, p. 62-67, out./dez. 1982.

STOCKMEIER, T. E. **Programa de combate ao Absenteísmo**. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/1021/2/21032561.pdf>. Acesso em 18 mar. 2012.

TRIERVEILER, J.A. **Absenteísmo não previsto: caracterizando as principais causas de afastamento dos trabalhadores na CASAN/ARFL**, Florianópolis, p.62, 2004.

SOUSA, R.J.S. **Absenteísmo e sua influência nas organizações**, ETIC vol. 9, no 9, p.15.ETIC - Encontro de iniciação científica - ISSN 21-76-8498, São Paulo, 2013.

SANTANA, F.S.; FRANCO, J.V.; SOUZA, R.A.A.; BOSSEJA, S.M.; SILVA,C.W.J. **Motivação no trabalho: força impulsionadora para a produtividade**, revistas eletrônicas das faculdades sudaméricas ISSN 2178-4388, v.7, p.20, Minas Gerais, 2015.

AGUIAR.G.A.S.; OLIVEIRA.J.R. **Absenteísmo suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde**. Revista de ciências gerenciais ISSN 1415-6571, v XIII, n 18, p.19, São Paulo, 2009.

ALENCAR, A.O.; SOUZA, A.M.; SILVA, E.M.; SANTOS, J.G. **Os impactos do absenteísmo em uma empresa de Call Center**. Revista Inovação e Tecnologia. v. 01 · n. 01 , p. 8, São Paulo, 2017.

MALDI, S.A.G.; NEVES,W.; MONTANHA, L.C.P. **Afastamentos dos técnicos de enfermagem do HC-UFU no período de outubro de 2009 a dezembro de 2010**. n1, p.4, São Paulo, 2013.

GOZZI,S.; FEDICHINA, M.A.H.; OLIVO,R.L.F.; MACHADO,M.C. **Competitividade organizacional por meio do sistema ERP: uma análise dos resultados alcançados na fase da pós-implantação**, ISSN Versão Eletrônica 1982-8756,V2,N 4, p.19, São Paulo, 2006.

