

ABSENTEÍSMO DE TRABALHADORES DE PRODUÇÃO NA ÁREA DA INDÚSTRIA TÊXTIL

Pedro kleber Romeiro da Silva¹

Patrícia whebber²

RESUMO

Desenvolve-se a presente pesquisa a partir de uma observância na quantidade de afastamento ou absenteísmo ocorrido na Indústria Têxtil Santana Textiles em curtos lapsos temporais. Recorre-se a uma metodologia de observação, entrevista e pesquisa em documentos no serviço de pessoal, com a devida permissão dos gestores, para depois desenvolver-se uma pesquisa teórico literária, através de consultas a bibliografia tradicional e eletrônica disponível no mercado. Procede-se a identificação da empresa em estudo, bem como um breve histórico da mesma. A seguir, define-se absenteísmo, discorrendo sobre suas ocorrências e consequências; comportamento humano; rotatividade de pessoal em decorrência do absenteísmo e suas consequências maléficas para a empresa; desligamentos voluntário, involuntário e os custos decorrentes destes. Desenvolve-se o referencial teórico acompanhado dos respectivos comentários pessoais do autor, seguido dos resultados numéricos e gráficos da pesquisa e, por fim, as considerações finais com as devidas sugestões para o problema inspirador da pesquisa. Por fim, apresentam-se as referências, como forma de homenagear os autores a quem se recorreu para o enriquecimento deste TCC. Os resultados da pesquisa revelam que apenas um quarto dos empregados não registram faltas ao serviço, enquanto os demais ocorrem em insistentes ausências, e a grande maioria destas, motivada por doença comprovada com atestados médicos, não contando com acidentes no trabalho, pois estes são incluídos nos motivos diversos de afastamento.

Palavras-chave: Absenteísmo; Rotatividade de pessoa; Custos de desligamento.

ABSENTEEISM PRODUCTION WORKERS IN THE FIELD OF TEXTILE INDUSTRY

ABSTRACT

Develops this research from a compliance on the amount of leave or absenteeism occurred in Textile Industry Santana Textiles in short time lapses. We resort to a method of observation, interviews and research papers on personal service, with permission of the managers, and then develop a theoretical and literary research by consulting traditional and electronic literature available. Procedure is to identify the

¹ Acadêmico do Curso de Pós-graduação MBA em Sistema de Gestão Integrada – SGI, do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: <pkleber@santanatextiles.com>.

² Professor Orientador do Curso de Pós-graduação MBA em Sistema de Gestão Integrada – SGI, do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. E-mail: <patriciawhebber@gmail.com>.

company under study, as well as a brief history of it. Next, we define absenteeism , discussing their occurrence and consequences; human behavior ; staff turnover and absenteeism due to its evil consequences for the company ; voluntary , involuntary terminations and the costs thereof. Develops the theoretical framework together with their personal comments of the author, followed by the numerical and graphical results of the research, and finally, the final considerations with appropriate suggestions for motivational research problem. Finally, we present the results as a way to honor the authors to whom they appealed to enrich this TCC. The survey results reveal that only a quarter of employees do not report faults to the service, while others occur in repeated absences, and the vast majority of these, driven by proven with medical certificates disease, not counting accidents at work, as these are included in many reasons for absenteeism.

Keywords: Absenteeism, Turnover person; Shutdown costs.

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa versa acerca do absenteísmo, principalmente motivado por doenças, delimitando o Absenteísmo de Trabalhadores de Produção na Área da Indústria Têxtil.

Nesse sentido, buscou o caso concreto no cotidiano da empresa industrial “Santana Textiles”, onde exerce as suas atividades profissionais diretamente ligadas ao setor de recursos humanos, como responsável pela protocolização dos atestados médicos e/ou de justificativa de ausência, podendo, assim, observar a incidência de justificativas e escutando as queixas e desabafos dos operários.

A partir dessa observância, procuram-se mostrar aos gestores da empresa a fatura dos casos de absenteísmo dentro da Santana Textiles, pois este é um problema, seja ele causado por motivos de saúde, faltas justificadas, faltas injustificadas, suspensão, óbito, ou tantos quantos possam surgir. Isso porque se verifica que o número de abstinências representa um índice muito alto em relação àqueles que efetivamente desenvolvem as suas atividades sem tantas ausências.

Dentre as causas alegadas do absenteísmo estão às dificuldades do relacionamento entre os colaboradores e seus superiores hierárquicos; quanto aos baixos salários; falta de perspectivas de implantação de planos de carreira; exaustiva cobrança pelo aumento de produção, chegando ao extremo de assédio moral, o que gera, inclusive, desentendimentos entre colegas, e, a mais frequente, ausência por motivo de saúde, decorrente de acidente no trabalho, doenças ocupacionais, além das chamadas “doenças normais” (gripes, dores lombares etc.).

Às “doenças normais”, recorrem, segundo alguns depoimentos extraoficiais, muitas vezes, apenas para motivar diversas ausências, com o objetivo de a empresa promover “dispensa sem justo motivo”, pagando-lhes os direitos trabalhistas, e dando-lhes oportunidade de procurar outro emprego onde as condições salariais e de trabalho sejam melhores.

A fim de elaborar um demonstrativo que revelasse a real situação, definiu-se como objetivo geral da pesquisa: investigar o absenteísmo, principalmente por doença, junto aos trabalhadores de produção na área têxtil.

Para tanto, procura-se levantar a incidência do absenteísmo por doença registrado por trabalhadores da produção; para, em seguida, calcular o tempo perdido no trabalho em virtude de problemas de saúde no setor de produção.

1.1 CARACTERIZAÇÃO E HISTÓRICO DA EMPRESA SANTANA TEXTILES

O Grupo Santana Textiles possui o mais moderno parque têxtil da América Latina, ocupando uma posição de destaque entre as indústrias e consolidando sua liderança na fabricação de tecidos denim básicos, diferentes e inovadoras.

O grupo tem cinco unidades de produção, quatro no Brasil e uma na província de Chaco, na Argentina, trabalhado 24 horas por dia, sempre focando na produção de alta qualidade.

São produzidos, mensalmente, mais de sete milhões de metros de tecidos básicos e marcas de jeans diferenciados produzidos pela Santana Textiles, Jeans e Loco Serious BEM - Bi Elastic Movement.

A evolução histórica e geográfica da empresa pode ser observada no seguinte demonstrativo, a partir da sua fundação com o fabrico de redes, no Estado brasileiro do Ceará, até a mais recente unidade, inaugurada em 2011, na cidade do Texas, nos Estados Unidos da América do Norte.

- 1950 - Origem do Grupo de Jaguarana City, no interior do Ceará, com a fabricação de redes.
- 1963 – Instala-se em Fortaleza, capital do Estado de origem, a fábrica nascida com a denominação de Santana Redes, assim nomeado em homenagem à Santa padroeiro da cidade de Jaguarana.
- 1978 - A fábrica tornou-se a maior fabricante de networking no Brasil, com uma produção mensal de 36 mil unidades por mês.
- 1980 – Cria-se a Yarn Santana, primeira empresa brasileira totalmente focada

no processo open-end para a produção de fios de algodão.

- 1995 – A expansão e diversificação produtiva conduzem à verticalização da empresa para adicionar um novo segmento: a tecelagem. Começando a produzir tecidos denim. Exibe a primeira unidade da fábrica têxtil do grupo no interior do Ceará, cuja produção média, hoje, é de três milhões de metros de tecidos por mês.
- 2002 - O grupo se expande e adquire duas unidades fabris no Rio Grande do Norte.
- 2005 - A marca é lançada com a denominação de tecido Denim louco Serious focada no segmento premium.
- 2006 – instala-se um novo parque industrial, Unidade 4, localizada em Rondonópolis, no estado de Mato Grosso.
- 2007 - É aberta a primeira unidade têxtil fora do Brasil, unidade 5, na província de Chaco, na Argentina.
- 2008 - A empresa passa a ter um novo nome que reflete o seu crescimento e presença no mercado global. A nova marca é: Santana Textiles.
- 2009 - O grupo retoma o seu propósito original e apresenta ao mercado Santana Fios, tecendo a mais moderna da América Latina.
- 2010 - Para atender às exigências de conforto e bem-estar, o grupo lançou a marca BEM - Bi Elastic Movement, tecidos bi elásticos.
- 2011 - Começa funcionar uma unidade produtiva do Grupo, no estado do Texas, Estados Unidos.

Assim, a empresa evolui para alcançar a liderança do mercado têxtil global, com ênfase na inovação e responsabilidade ambiental, com o objetivo de suprir as necessidades do mercado, em uma interação sustentável e transparente com seus clientes, fornecedores e parceiros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Muitos vezes as consequências do absenteísmo passam despercebidas ao gestor, deixando de ser consideradas nas avaliações de produtividade e/ou qualificação de pessoal, mas essa não é a realidade fática.

Por isso, buscar-se-á nesta sessão a opinião de diversos autores e as

experiências por eles vividas e/ou vivenciadas ao longo de suas carreiras empresariais, acadêmicas ou gerenciais, a partir da definição gramatical da palavra.

2.1 ABSENTEÍSMO: DEFINIÇÃO E CONSEQUÊNCIAS

O termo absenteísmo é a expressão que identifica as ausências dos empregados no local de trabalho, seja por algum motivo, devido atraso, atestados médicos, faltas justificadas, suspensão, óbito de familiar, faltas não justificadas, baixa motivação para trabalhar, motivos pessoais etc.

Michaelis (2000, p. 21), define absenteísmo como sendo um adjetivo “[...] 2 Hábito de estar ausente da pátria ou do emprego, 3 Ausência premeditada, [...]”. O que vem reiterar a assertiva acima.

Tais ausências acarretam grandes problemas e dificuldades para bom rendimento da empresa, uma vez que desorganiza as previsões de atividades, provocando queda na produção e na qualidade do produto, e, por conseguinte, prejuízo financeiro, tanto pelos possíveis defeitos do produto, quanto por se pagar ao colaborador ausente, sem poder contratar substitutos.

Caso a empresa decida por contratar novos colaboradores, isso lhe acarretará despesas de treinamento e grande período de baixa produtividade, pela falta de experiências dos novos colaboradores, comprometendo o desempenho dos gestores durante a organização no setor de trabalho. Além disso, se verifica desmotivação entre os colaboradores, mesmo aqueles que não usam o artifício de alegar doenças, inexistentes projetos motivadores desenvolvidos pela empresa, a qual deixa passar despercebidos os prejuízos que essa atitude traz para si.

Tal atitude não é peculiar no âmbito empresarial, uma vez que os empresários, normalmente, procuram moldar o empregado às normas da empresa, através de instruções e até exigências que modifiquem o comportamento do colaborador e a sua forma de agir, de maneira que nada venha a prejudicar o bom andamento das atividades cotidianas de fabricação e qualidade, no sentido de aperfeiçoar a logística de produção e distribuição do produto e/ou serviços que ofereça, pois do comportamento dos trabalhadores depende o sucesso ou insucesso de um empreendimento.

2.2 COMPORTAMENTO HUMANO

O homem, enquanto animal racional, manifesta os seus sentimentos e suas vontades através da forma como se comporta em sociedade. A esse procedimento pode-se denominar comportamento humano

O comportamento, propriamente dito, é assim definido por Kanaane (1999, citada por ADAMI, 2009, p. 29): “Comportamentos podem ser definidos como as reações dos indivíduos e as respostas que se apresenta dado estímulo, sendo determinadas pelo conjunto de características ambientais (adquirida) e hereditária (genética)”.

Como se pode observar, o comportamento humano é uma atitude involuntária, portanto pode ser modificado de acordo com os estímulos externos que receber, por isso, uma empresa de sucesso sempre conta com um departamento de recursos humanos capaz de recrutar os seus colaboradores, de forma a instruí-los e adaptá-los aos moldes da instituição, de forma a satisfazer as necessidades empresariais a partir de colaboradores devidamente instruídos, o que acarreta maiores rendimentos pela qualidade do serviço ou produto oferecido ao mercado, possibilitando a oferta de estímulos salariais condizentes com a capacitação de cada um.

Tal atitude contribui para aumentar a autoestima do trabalhador, melhora a sua socialização, bem como a sua qualidade de vida e da sua família, por isso, deve-se, conforme assevera Adami (2009, p. 29), espelhando-se nas lições de Chavenato (1997), “Afirmar-se que os trabalhadores são indivíduos sociais com sentimentos e desejos e seu comportamento no trabalho como em qualquer outro lugar é uma consequência de muitos fatores motivacionais”.

A qualidade de vida do trabalhador tem o condão de influenciar no seu desempenho em qualquer que seja sua atividade funcional, daí a necessidade de motivação por parte do empregador, pois se o trabalhador se sente seguro em relação ao trabalho e em relação ao conforto da sua família, sua mente foca mais nas suas atividades funcionais, melhorando o seu comportamento humano.

Isso provoca a estabilidade no trabalhador no emprego, e sua especialização nas atividades desenvolvidas contribui para o progresso e sucesso da empresa, minimizando, ainda, o absenteísmo e a rotatividade, dois fatores de deveras comprometedores do perfeito desempenho na produtividade tanto quanto nas relações de custos X benefícios.

2.3 O ABSENTEÍSMO E A ROTATIVIDADE DE PESSOAL

O investimento na qualidade de vida do funcionário pode ser responsável por uma maior assiduidade no trabalho, evitando que haja frequentes substituições de profissionais essenciais ao bom desenvolvimento das tarefas quotidianas, além de comprometer a produtividade, causando, assim, prejuízos financeiros.

Solto (1980), analisando estudos realizados nos Estados Unidos, observa que os custos de benefícios por doença alcançam aproximadamente quinze bilhões de dólares ao ano. É tamanho o prejuízo socioeconômico decorrente do absenteísmo somente por motivo de doença, que se esse fosse minimizado em apenas um dia por trabalhador, o produto nacional bruto – PNB aumentaria em cerca de dez bilhões/ano, por isso, pode-se afirmar que o absenteísmo representa um grande e oneroso problema para as diversas instituições, até mesmo porque as ausências ao trabalho, não são apenas por doença do trabalhador pode ocorrer por doença ou falecimento de familiares; por acidentes a caminho do trabalho, por motivos fortuitos e tantas outras razões, o que reflete em prejuízos na produção.

Diante disso, Marques Neto (2006, p. 8), afirma que:

O absenteísmo vem sendo alvo de atenções e preocupações de empresários, executivos e médicos do trabalho. Se do ponto de vista empresarial influi negativamente no balanço econômico, também sob o ponto de vista médico, seu estudo deve representar importante tarefa de um serviço de medicina ocupacional, considerando-se que seu conhecimento pode definir e conduzir a uma política essencialmente prevencionista e de alto significado social.

Como se vê, o absenteísmo é deveras preocupante, uma vez que é responsável pela redução da produtividade de forma imprevisível, e, por conseguinte provocando aumento de custos pela redução na demanda, além de dificultar seriamente a administração da logística, uma vez que esta visa sempre a minimização do preço ofertado ao consumidor final.

Na indústria de produção em série, as ausências ditas eventuais, geram, ainda, maior prejuízo, pois a ausência de um colaborador na linha de produção afeta seriamente o resultado final, ou seja, a produção fica totalmente prejudicada, pois tem a agilidade do processo comprometida.

Vale ressaltar, ainda, que os danos financeiros provocados pelo absenteísmo não se resumem as empresas e empresários, uma vez que as licenças por doença geram despesas para os fundos previdenciários, ou seja, oneram a participação financeira da sociedade contribuinte, pois, conforme se detecta nas lições de

Couto (1982, p. 12, citado por Marques Neto, 2006, p. 10), “o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença), devido ao volume de ausências que acarreta”.

Mesmo assim, não se devem desconsiderar as outras modalidades de absenteísmo, pois eles também têm sua parcela de responsabilidade pelos prejuízos e reflexos nos preços finais.

O mesmo supracitado Couto (op. cit.) elenca os diversos tipos de absenteísmo e suas respectivas definições:

- a) **Absenteísmo voluntário** – é a ausência do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador;
- b) **Absenteísmo por doença** – inclui todas as ausências por doenças, diagnosticada por procedimento médico;
- c) **Absenteísmo por patologia profissional** – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) **Absenteísmo legal** – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e
- e) **Absenteísmo compulsório** – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc. (**grifo nosso**).

As diversas formas de absenteísmo torna visível a necessidade de se observar os motivos reais que levam a tantas ausências ao trabalho, embora essa atividade seja de grande complexidade por envolver a sensibilidade do trabalhador, o qual não considera os prejuízos causados ao empregador com a rotatividade de funcionários, considerando-se que esta representa uma dinâmica de demissão e admissão de pessoal, sem que seja simplesmente para renovação de contingente.

Observa-se, entretanto, que embora ocorram diversos tipos de absenteísmo (Voluntário, por doença, por patologia profissional, legal e compulsório), conforme citação acima, as consequências danosas para a empresa sempre são as mesmas, contudo, para o empregado, só resta o desligamento dos quadros de empregado, seja voluntaria, ou involuntariamente.

2.4 DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO

De acordo com as observações realizadas nas anotações encontradas no setor de Recursos Humanos da empresa em estudo, durante a pesquisa, como também das entrevistas formais e informais entre os colegas de trabalho, um dos fatos causadores da rotatividade de pessoal é o pedido voluntário de afastamento do

trabalho, muitas vezes, para assumir atividades profissionais ou financeiramente mais vantajosas, ou, ainda, por carga horária mais conveniente para estudar ou cuidar de familiares.

Essa atitude pode prejudicar o andamento dos trabalhos de uma empresa, seja ela a própria empregadora ou uma contratada ou locadora de serviços, ao contrário dos trabalhadores que optam pelas mudanças introduzidas nas relações de emprego (desemprego), trazidas pelos Programas de Demissão Voluntária – PDV, quando as próprias empregadoras elaboram os programas, e, segundo discursão de Luck (2010), já elaboram as substituições necessárias para o prosseguimento natural das atividades.

Na visão de Dutra (2002), tais mudanças se à necessidade de reestruturação organizacional das empresas, ajustando-se a uma nova realidade imposta pela atualização decorrente da modernização e globalização verificadas no novo milênio, alterando as tendências mercantilistas.

Entretanto, não é esse o caso em pauta neste trabalho. O que interessa aqui é o desligamento voluntário, principalmente se é precedido por um período de absenteísmo voluntário, ou seja, ausências não justificadas ao trabalho, seguidas de pedido de demissão com dispensa de aviso prévio.

Para Pomi (2011, p. 1, citada por Ferreira, 2011, p. 7)

O índice de demissões por iniciativa do empregado é um dado importante para que o gestor de RH, junto com seus clientes internos, possa implantar, acompanhar e avaliar as estratégias, os sistemas e as práticas de retenção de seus talentos. Trata-se de informação valiosa, pois mapeia as competências e os investimentos eventualmente perdidos, e sustenta a criação de estratégias de preservação do capital intelectual e da imagem institucional da empresa.

Observa-se que mesmo assim essa modalidade de desligamento deixa o gestor de Recursos Humanos (RH) com problemas com o seu contingente técnico, pois embora houvesse sucessivas ausências do servidor antes do seu afastamento definitivo, ainda não conta com substitutos aptos para desempenhar a mesma atividade com a mesma destreza e experiência daquele, o que requer a promoção de novos treinamentos.

Entretanto, como a iniciativa de desligamento é de iniciativa do trabalhador, as obrigações trabalhistas são de menor montante, contribuindo, assim, para minimizar os custos com a rotatividade de pessoal.

2.5 DESLIGAMENTO INVOLUNTÁRIO

A manifestação de vontade do trabalhador nem sempre é a predominância na relação trabalhista, mas as suas atitudes, como as faltas consecutivas, os atrasos podem gerar a insatisfação do empregador, chegando a motivar uma dispensa por justa causa, que é uma das modalidades de desligamento involuntário.

É evidente que o índice de rotatividade de uma empresa tem sua maior expressão e consequências no afastamento voluntário, pois não há previsão da gestão de RH, entretanto, a demissão por iniciativa da empresa também traz sérias consequências, pois são decorrentes de diversos tipos de absenteísmo, ou seja, por doença; patologia profissional; legal e compulsória.

Sendo Chiavenato (2004 citado por Bentes 2008, p. 34), ensina o Índice de Rotatividade de Pessoal (IRP) corresponde à metade da soma do número de admissão de pessoal na área considerada dentro do período considerado, ou entrada de pessoal (A) com o número de desligamento de pessoal (tanto por iniciativa da empresa como por iniciativa do empregado) na área considerada dentro do período considerado, ou saídas (D) vezes 100.

$$IRP = 100 (A + D) / 2$$

E que o efeito médio da área considerada dentro do período (EM), será igual à soma dos efeitos existentes no início e no final do período dividido por dois, ou seja, a média aritmética dos efeitos iniciais e finais no período estimado.

Para Chiavenato (2004 citado por Bentes 2008, p. 35),

[...] vale ressaltar que este índice envolve as pessoas admitidas e demitidas. Neste caso quando é feita uma análise quanto a perda de pessoal, não é considerada as admissões, sendo que o que interessa, são os desligamentos, neste caso se multiplicam os desligamento por cem, dividindo-se pelo número do efetivo médio do período.

Observa-se que o renomado autor manifesta preocupação com os custos que acarretados pela rotatividade de pessoal. Esse rodizio, entretanto, pode fazer parte de uma iniciativa da empresa, com o objetivo de reestruturar ou de reduzir o efetivo funcional. Mesmo assim, os custos de desligamento surgem com treinamento de novo efetivo ou responsabilidades sociais e/ou trabalhistas.

2.6 CUSTOS DE DESLIGAMENTO

Na linguagem administrativa de recursos humanos, aos custos de desligamento dá-se o nome de *Turnover*, que significa o resultado da intercessão entre admissões e demissões, voluntária ou involuntária, que tem como consequência a rotatividade de pessoal.

Conforme defende Rosário (2006, p. 1):

É a relação entre as admissões e os desligamentos de profissionais ocorridos de forma voluntária ou involuntária, em um determinado período.
A Rotatividade de pessoal (*turn over*) exerce muita influência nas organizações. Ela é expressa por um índice usado para gerar dados de acompanhamento e comparações, destinadas a desenvolver diagnóstico, seja para promover providências, seja em caráter preventivo.
A critério da empresa os índices de rotatividade podem ter a sua periodicidade definida por mês, período, ano, etc.
A gestão do *turn over* preserva o capital intelectual, o ambiente e a imagem da empresa.

Dessa forma, pode-se afirmar que o custo de rotatividade de fato é o somatório de diversos elementos, e deverá ser calculado periodicamente, a fim de oferecer uma garantia no controle econômico da empresa, devendo-se estabelecer uma periodicidade (mensal, semestral, anual...), determinando um percentual como referência, o qual, pode ser calculado da seguinte forma:

Ilustração 01 – Equação para calcular o índice de rotatividade (Turnover Global)

$$\text{Índice de Rotatividade (Turnover Global)} = \left\{ \frac{\left[\frac{\text{Nº de admissões (no mês)}}{2} + \frac{\text{Nº de demissões (no mês)}}{2} \right]}{\text{Nº de empregados (final do mês anterior)}} \right\} \times 100$$

Fonte: Cabral (2009, p. 1)

O citado autor busca uma empresa fictícia para demonstrar o cálculo real e global do Índice de Rotatividade mensal. Para tanto, elabora uma tabela na qual descreve a movimentação mensal de pessoal, em um período de cinco meses. Senão, vejamos:

Tabela Complementar da Empresa “Tal”

Mês	Total de Funcionários	Movimentação durante o Mês	Movimentação durante o Mês	Dias Não Trabalhados	Dias Não Trabalhados
	(No último dia do Mês)	Admissões (Entradas)	Demissões (Saídas)	Total (Dias)	Com Abono (Dias)
Janeiro	6	0	0	3	1
Fevereiro	5	1	2	1	1
Março	5	0	0	1	0
Abril	4	0	1	3	0
Maio	5	1	0	1	1

Assim, aplicando tais resultados na formula acima, tem-se a o *turnover* mensal do período:

- Janeiro: Zero
- Fevereiro: $\text{Índice de Rotatividade} = ((1+2)/2) / 6 \times 100$
Rotatividade Fevereiro = 25%
- Março: Zero
- Abril: $\text{Índice de Rotatividade} = ((0+1)/2) / 5 \times 100$
Rotatividade Abril = 10%

De posse desse resultado, a administração de Recursos Humanos, tem um referencial para estabelecer as vantagens e desvantagens de, a própria empresa, promover, um plano de renovação do quadro de pessoal, bem como, analisar os custos do desligamento voluntário, a fim de promover mudanças administrativas para gerar maior fixação dos colaboradores na empresa, podendo, ainda, contribuir para diminuição do absenteísmo, prática tão prejudicial ao bom desenvolvimento da produtividade empresarial, conforme já se estudou acima.

O controle administrativo e a conscientização do administrador nas relações entre a empresa e o empregado, bem como a interação entres os colaboradores e desses com a gerência, são fatores essenciais ao crescimento da produtividade e da qualidade dos resultados, por isso, estudaremos, a seguir, a evolução da administração como fator principal no crescimento empresarial.

A administração acompanha o homem desde a sua existência, que, embora nem perceba, sempre administrou sua própria vida, sua família, seus afazeres. Entretanto, foi a partir da Revolução Industrial Inglesa, que a administração teve reconhecimento científico, conforme defende Dutra (2009, p. 19),

A origem da Abordagem Clássica da Administração teve origem nas

consequências da Revolução Industrial. Assim, a Abordagem Clássica de divide em Administração científica com Frederick Winslow Taylor e a teoria Clássica de Henry Fayol.

Vaz (2013), busca na história da ciência da administração, uma forma de melhor identificar os “problemas que causam faltas constantes e demissões”, identificando, também, lideranças, bem como conseguir informações entre os funcionários, tudo o que possa minimizar o absenteísmo e a rotatividade, diminuindo os custos e melhorando os resultados no contexto da empresa. Identificou, então que:

Desde a época de Taylor, já se pensava em harmonia, cooperação, rendimento, desenvolvimento e eficiência do homem no trabalho, já se percebia o quanto se perdia com a ausência destes fatores numa organização, portanto é necessário identificar as causas desta ausência, uma vez que elas podem ser o motivo do nível alto de absenteísmo e rotatividade de uma empresa.

Tais atitudes demandam tempo e trabalho de pesquisa, além da necessidade de se identificar os melhores caminhos a serem tomados para alcançar os objetivos da empresa, sem, entretanto, submeter o trabalhador a condições humilhantes, mas, procurando exaltar a sua autoestima, processo descrito por Chiavenato, (1993, p. 71), “[...] Para alcançar essa colaboração do operário, Taylor e seus seguidores desenvolveram planos de incentivos salariais e de prêmios de produção [...]”.

O plano salarial, cuidadosamente elaborado, mesmo que demande custos extraordinários, garante o retorno dessas despesas, através da qualidade e dedicação do trabalhador, que se torna literalmente um colaborador, o que vem diminuir sensivelmente a ocorrência de absenteísmo voluntário.

Até mesmo o absenteísmo involuntário torna-se menos evidente, pois o trabalhador incentivado busca melhor qualificação, o que favorece a empresa, a qual passa a valorizar o trabalho e reconhecer o esforço do colaborador.

O absenteísmo tem diversas casas, conforme asseveram Quick & Llapertosa (1982, citados por Silva e Marziale, 2000, p. 44)

Segundo QUICK & LAPERTOSA (1982), o absenteísmo é dividido em absenteísmo voluntário (ausência no trabalho por razões particulares, não justificada por doença); absenteísmo por doença (inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, excetuam-se os infortúnios profissionais); absenteísmo por patologia profissional (ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional); absenteísmo legal (faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar) e absenteísmo compulsório (impedimento ao trabalho devido a sus-

pensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita o trabalhador chegar ao local de trabalho).

Por isso, as técnicas de treinamento devem ser elaboradas com cuidado e muito critério para alcance tridimensional do funcionário, ou seja, de forma a promover a sua satisfação, tanto no ambiente de trabalho, quanto no familiar e social, fatores estes que enaltecem o ego dos colaboradores, evitando doenças psicológicas, advindas das preocupações externas, das quais não se desvincula no ambiente funcional.

Vaz (2013) em seu estudo, afirma que:

Segundo Chiavenato, após a racionalização das tarefas e padronização do tempo de execução do trabalho, uma vez selecionado cientificamente o operário é treinado de acordo com o método preestabelecido, restava fazer com que o operário colaborasse com a empresa e trabalhasse dentro dos padrões de tempo previstos, então desenvolveram planos de incentivos salariais e prêmios de produção onde a ideia básica era a de que a remuneração baseada no tempo (empregados menselistas, diaristas ou horistas, por exemplo) não estimulava ninguém a trabalhar mais e deveria ser substituída por remuneração baseada na produção de cada operário (salário por peça, por exemplo): o operário que produzisse pouco ganharia pouco e o que produzisse muito, ganharia na proporção de sua produção. Entretanto, fazia-se necessário um estímulo salarial que fizesse com que os operários trabalhassem de acordo com o tempo padrão, ou se possível, o ultrapassassem.

A supracitada Vaz (2013), busca os ensinamentos de Taylor, para sugerir um plano de plano de incentivo salarial, bem como a ligação entre as causas da desmotivação pelas falhas dos planos de incentivo, que não atendem às perspectivas dos funcionários, segundo o próprio Taylor:

Com o plano de incentivo salarial, Taylor procurava conciliar os interesses da empresa em obter um custo de produção cada vez mais reduzido e consequentemente, maior produtividade e maior rendimento, com os interesses dos operários em obter salários mais elevados. Essa identidade de interesses de patrões e empregados quanto à participação nos ganhos proporcionados pela administração científica levou Taylor à julgar que o que era bom para a empresa (eficiência = maior lucro) era igualmente bom para os empregados (maior produção = maior salário).

De acordo com Taylor, muitas vezes as causas da desmotivação do funcionário pode estar ligado aos planos de incentivos da empresa, não apenas salariais, mas incentivos gerais que levem o funcionário a trabalhar com alegria, com motivação, não utilizando seu tempo manipulando maneiras de faltar e levar atestados médicos, muitas vezes mentirosos. Os encarregados e líderes devem estar bem atentos à tudo e à todos, muitas vezes a liderança pode ser a causa dos problemas, em vez de ser a solução, é necessário então, montar objetivos e metas à eles para que se possa melhorar e entender o que está acontecendo e verificar onde está o problema.

Cabe ao administrador de recursos humanos da empresa buscar soluções plausíveis e eficientes para suprir satisfatoriamente às necessidades da empresa e do servidor através de um processo administrativo denominado “Administração por Objetivo”, assim definido por Dantas (2013, p. 01):

A administração por objetivo, ou APO, é um processo participativo de planejamento e avaliação por onde ocorre a descentralização das decisões e a definição de objetivos de forma conjunta par que a organização defina suas prioridades e consiga alcançar os resultados desejados.

Essa etapa administrativa tem por objetivo o crescimento operacional de financeiro da empresa, e, mesmo que sua elaboração demande custos extras, os resultados trarão o retorno em tempo recorde, pois o crescimento qualitativo do produto tem um resultado francamente reconhecido como vetor de crescimento financeiro, criado por Drucker (1954, citado por Chuiavenato (1993, p. 362): “[...] A.P.O (Administração por Objetivos) é um sistema dinâmico que integra a necessidade da companhia de alcançar os seus objetivos de lucro e crescimento, a par da necessidade do gerente de contribuir para o seu próprio desenvolvimento.”

Defende Vaz (2013, p. 01), em seu artigo Diminuição do índice de absenteísmo e rotatividade da empresa, que:

Na administração por objetivos (APO) Drucker defende a idéia de criar objetivos e determinar os resultados que um gerente em determinado cargo deverá alcançar, pois é necessário que a liderança/ encarregados tenham metas, em especial para diminuição do nível de absenteísmo / rotatividade da empresa, pois é um fator que causa prejuízos altos, tanto com a falta que muitas vezes é justificada por atestados, tanto com a substituição da pessoa que faltou e a demissão futura que com certeza causa mais prejuízos: substituição definitiva, treinamento de novos funcionários, gasto com indenização, e ainda insegurança no trabalho para aqueles que permanecem na empresa.

Tal assertiva revela que a segurança recíproca que uma boa administração por objetivo ocasiona, pois o empregado seguro e satisfeito passa a ser um parceiro produtivo e cuidadoso, exercendo grande responsabilidade no desempenho da sua função, proporcionando maior segurança ao empregador e melhor qualificação do produtor, bem como maior produtividade, conforme assevera Dessler (1996, p. 115): “Na verdade, a segurança no emprego e o comprometimento do funcionário caminham lado a lado [...]”.

Portanto, as necessidades são reciprocas, ou seja, tanto o empregador depende do empregado, quanto este depende daquele. Deste modo, o

gerenciamento dos recursos humanos em uma empresa é fator primordial para o seu crescimento, uma vez que é responsável por selecionar o pessoal, e encaminha-lo para o setor onde melhor se identifique, pois a sua adaptação ao ritmo da empresa, fazendo com que o colaborador também se sinta seguro quando à vinculação com a empresa e o emprego, mas, sinta ainda a vontade de crescer junto à empresa retribuindo com produção maior e melhor, a fim de manter o emprego, o que majora a projeção produtiva, tanto quantitativa quanto qualitativamente.

Vaz (2013, p. 01), considerando as causas e efeitos da situação de desempregado, afirma que:

Qualquer um que já foi demitido sabe que os efeitos podem ser traumáticos. Somos aquilo que fazemos, somos gerentes de venda, secretárias, professores e quando nossos empregos são levados embora perdemos não apenas a renda, mas o poder, a previsibilidade e, em muitos casos, a identidade e auto-estima.

As demissões ou o medo de ficar desempregado podem causar sérias consequências para o comportamento do trabalhador, que muitas vezes se sente forçado a pedir voluntariamente o afastamento por diversos motivos. Atualmente se fala muito em assédio moral, o que sempre aconteceu, mas ainda não era reconhecido como justo motivo para o pedido de afastamento (comentário do autor, segundo vivência e convivência em ambiente empresarial).

Ouvindo colegas dentro da empresa estudada, e observando fatos que envolvem o afastamento temporário ou definitivo de servidores, nota o autor, que, hoje, a Justiça Laboral já reconhece o assédio moral como motivo justo para afastamento voluntário do funcionário, sem compromisso dos direitos trabalhistas, como se dispensado sem justa causa fosse.

Por isso, o gerenciador dos recursos humanos tem a responsabilidade de verificar o nível de nível de satisfação do empregado em todos os sentidos (no relacionamento com colegas e superiores hierárquicos; alimentação – quando fornecida e descontada pecuniariamente pela empresa; transporte – quando fornecida e descontada pecuniariamente pela empresa; plano de saúde; salário, dentre outros), pois, conforme destaca Vaz (2013, p. 01),

Os efeitos da insegurança de emprego naqueles deixados para trás pode não ser menos severos: as melhores pessoas, preocupadas com o "facão", demitem-se à medida que os colaboradores partem e as incertezas aumentam; e o comprometimento evapora com a percepção crescente de que a empresa não é comprometida com seus funcionários.

Destarte, ao mesmo tempo em que se mantem alerta quanto ao nível de satisfação, cabe, ainda, à administração de RH, promover estímulos além daqueles ligados ao salário, que, embora seja importante, mas que promovam a autoestima do trabalhador, como qualificação do empregado, através de treinamentos, cursos etc., onde ele vislumbre um crescimento profissional (e com este sempre vem a melhoria salarial), bem como o reconhecimento pelo seu esforço e dedicação, o que o faz se sentir motivado, de acordo com as lições de Maslow (citado por Merrell, 1977, p. 80),

[..]) Maslow dividiu a sua hierarquia de necessidades em cinco categorias:

- 1 - Necessidade fisiológica, como fome, sede [...];
- 2 - Necessidades de segurança, como a tranquilidade [...];
- 3 - A necessidade de aplicação, como o amor e a afeição [...];
- 4 - As necessidades de respeito, como o status [...];
- 5 - A necessidade de "individualização", como a auto realização [...].

Extrai-se do resultado da pesquisa de Maslow, que a segurança remete a tranquilidade, o que é de saber público, gera confiança e, esta, conseqüentemente, leva a melhoria de produtividade do homem, que quando conquista, por seus próprios méritos, mais um degrau na escala social, profissional ou intelectual, dentre outros, comporta-se coerentemente com esse status.

Por isso, a valoração do colaborador é uma porta aberta às descobertas de diferentes comportamentos do homem, podendo-se, inclusive, despertar um grande líder em um grupo social, no qual, se não houver investimento na pessoa, jamais se conseguiria, pois, segundo Vaz (2013, p. 01):

O verdadeiro líder é aquele que é capaz de se ajustar a um grupo particular de pessoas sob condições extremamente variadas. Os ingredientes fundamentais na teoria da liderança são três: o líder, o grupo e a situação, a variável situação assume a maior importância na determinação de quem será o líder e o que ele deverá desempenhar.

Ademais, um líder descoberto e reconhecido em certo grupo passa vislumbrar um novo horizonte, muito mais vasto, procurando crescer cada vez mais, a fim de alcançar este horizonte, além de se tornar capaz de buscar novos líderes, de acordo com sua aptidão, nas diversas modalidades de liderança.

No entanto, não sendo saciada a necessidade de reconhecimento, o processo poderá ser invertido, e o servidor que seria um líder em busca de novos horizontes, passa a agir segundo as frustrações de um líder reprimido, conforme

ensina Chiavenato (1993, p. 169): “[...] Toda necessidade não satisfeita é motivadora de comportamento, porém, quando uma necessidade não é satisfeita dentro de algum tempo razoável, ela passa a ser um motivo frustrado [...]”.

E, diante desse princípio, supracitado Chiavenato (1993, p. 169), elenca os resultados que a frustração pode gerar:

- desorganização do comportamento. A conduta do homem frustrado pode se tornar repentinamente ilógica e sem explicação aparente;
- agressividade. O homem frustrado pode ser agressivo. A liberação da tensão acumulada pode acontecer por meio de agressividade física, verbal, etc.
- reações emocionais. A tensão retida pela não satisfação da necessidade pode provocar formas de reação, como ansiedade, aflição, estados de intenso nervosismo ou ainda outras formas de consequências, como insônia, distúrbios circulatorios, digestivos, etc.
- alienação e apatia. O desagrado em face da não satisfação da necessidade pode ocasionar reações de alienação, de apatia e de desinteresse pelo alcance dos objetivos frustrados como forma ou mecanismo inconscientes de defesa do ego.

Penetrando nos estudos acerca do comportamento e relações humanas, Chiavenato, segundo Vaz (in espaço RH):

[...] destaca também a literatura sobre o moral dos empregados que teve início com a Teoria das Relações Humanas, segundo ele o moral é uma decorrência do estado motivacional, uma atitude mental provocada pela satisfação ou não satisfação das necessidades dos indivíduos. Como o moral está intimamente relacionado com o estado motivacional, na medida em que as necessidades dos indivíduos são satisfeitas pela organização, ocorre uma elevação do moral, enquanto, na medida em que as necessidades dos indivíduos são frustradas pela organização ocorre um abaixamento do moral. Via de regra quando o moral está elevado é por que as necessidades individuais encontram meios e condições de satisfação; quando o moral está baixo é por que as necessidades individuais encontram barreiras internas ou externas que impedem sua satisfação e provocam a frustração.

Da mesma forma que o homem precisa de estímulos externos para seu crescimento individual e moral, entretanto, a falta desses ou de incitações inversas, poderá ter um resultado desastroso em relação ao comportamento humano, que tanto carece de motivos positivos para elevar o seu moral, conforme leciona Chiavenato (1993, p. 170).

[...] O moral elevado é acompanhado de uma atitude de interesse, identificação, aceitação fácil, entusiasmo e impulso positivo em relação ao trabalho e geralmente em paralelo a uma diminuição dos problemas de supervisão e de disciplina.

Por isso, a importância de manter elevado o moral do colaborador, pois assim além de promover o aumento da sua autoestima, e produtividade, promove a estabilidade do empregado, evitando as ausências sucessivas, pelos tantos motivos causadores do absenteísmo, motivados por qualquer das suas diversas modalidades, principalmente pelas doenças, mesmo que não sejam por patologia reconhecida como profissional; por acidentes no trabalho, que muitas vezes é provocado por distração do empregado.

Daí a responsabilidade do chefe imediato e do responsável pelos recursos humanos é muito importante para manter o equilíbrio do contingente trabalhador, para minimizar o absenteísmo e a rotatividade intensa de pessoal.

3 METODOLOGIA

A fim de se desenvolver a pesquisa nos moldes nacionais de pesquisa científica, busca-se seguir a norma oficial, no modelo que mais se adeque ao sentido do TCC.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Considerando as lições de Bello (2004), desenvolve-se um pesquisa social, pois, a fim de se alcançar o objetivo central da análise, procede-se a uma tomada de opinião entre alguns empregados dos diversos setores da Industria Têxtil “Santana Textiles”, procurando identificar os principais fatores que contribuem para a ocorrência do absenteísmo verificado no cotidiano da empresa.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Considerou-se como universo deste estudo alguns empregados lotados em diversos setores da fábrica, no período de 20/06/2013 à 26/06/2013, perfazendo um total de 101 trabalhadores, sendo 25 auxiliares de produção, 45 operadores de produção, 10 mecânicos industrial, 05 eletricitas e 16 gestores.

3.3 TECNICA DE COLETA DE DADOS

Trata-se de uma pesquisa embasada na abordagem positivista, com análise quantitativa dos dados, a partir da coleta de informações colhidas com a apresentação de atestados médicos durante o período de 20 a 26 de junho de 2013.

Observando-se a padronização do Subcomitê de Absenteísmo da Associação Internacional de Medicina do Trabalho, para os cálculos dos índices de frequência e da porcentagem de tempo perdido (COUTO, 1987).

Foi realizado um levantamento retrospectivo sobre a incidência de absenteísmo e suas causas, no período de três anos e três meses, ocorridos entre os trabalhadores de produção na área têxtil.

As fórmulas utilizadas para os cálculos de Índice de Frequência (If) e Porcentagem de Tempo Perdido (Tp)

$$\text{Índice de frequência} = \frac{\text{total de pessoas} / \text{horas perdidas}}{\text{Absenteísmo total de pessoas} / \text{horas trabalhar.}}$$

Tal pesquisa teve curso na empresa “Santana Textiles” situada na cidade Extremoz, no Estado do Rio Grande do Norte; Considerou-se como universo deste estudo a equipe de gestores da fábrica, no período de 20 a 26 de junho 2013, perfazendo um total de 101 trabalhadores, sendo 25 auxiliares de produção, 45 operadores de produção, 10 mecânicos industrial, 05 eletricitas e 16 gestores.

Inicialmente remeteu-se uma solicitação ao setor de Recursos Humanos para a realização da pesquisa. De posse do parecer favorável foram coletados os dados junto ao registro do departamento de pessoal da empresa estudada, através de um protocolo de coleta de dados elaborado pelo autor.

Os dados foram ordenados através do Programa Microsoft Excel/97. Para a análise dos resultados, foram utilizados métodos descritivos, agrupando-se as respostas em tabelas (distribuições de frequência) e gráficos.

3.4 PROCEDIMENTOS

Inicialmente foi encaminhado uma solicitação ao setor de Recursos Humanos para a realização da pesquisa. De posse do parecer favorável foram coletados os dados junto ao registro do departamento de pessoal da empresa estudada, através de um protocolo de coleta de dados elaborado pelo autor.

Os dados foram ordenados através do Programa Microsoft Excel/97. Para a análise dos resultados, foram utilizados métodos descritivos, agrupando-se as respostas em tabelas (distribuições de frequência) e gráficos.

4 RESULTADO DA PESQUISA

Primeiramente apresentam-se algumas características da população estudada. Os trabalhadores eleitos para a amostra pesquisada no estudo, possuíam tempo de serviço superior a 2 anos (58,8%), idade inferior a 40 anos (79,8%), predominando trabalhadores do sexo masculino (89,9%), casados (72,3%) e com filhos (68,3%).

Através do levantamento do absenteísmo-doença entre os 101 trabalhadores de produção, ocorrida no período estudado, constatou-se que 26 trabalhadores (25%) não apresentaram faltas durante o período estudado. No entanto, 75 trabalhadores ausentaram-se do serviço; desses, 72,6% justificaram sua ausência por motivo de doenças e os demais por outros motivos, incluindo os acidentes de trabalho.

O período de janeiro de 2010 até abril de 2013 mostra a distribuição dos afastamentos segundo os motivos apresentados.

1 – Total de atestados:

- Ano de 2010 → 207 atestados;
- Ano de 2011 → 320 atestados;
- Ano de 2012 → 253 atestados;
- Ano de 2013 → 43.

2 – Total de acidentes:

- Ano de 2010 → 06;
- Ano de 2011 → 05;
- Ano de 2012 → 02;
- Ano de 2013 → 01.

3 – Total de atestados por colaboradores:

- Ano de 2010 → 100;
- Ano de 2011 → 117;
- Ano de 2012 → 61;
- Ano de 2013 → 27.

4 – Total de dias perdidos:

- Ano de 2010 → 563;
- Ano de 2011 → 877;
- Ano de 2012 → 746;
- Ano de 2013 → 140.

5 – Total de por afastamento do INSS :

- Ano de 2010 → 13;
- Ano de 2011 → 08;
- Ano de 2012 → 10;
- Ano de 2013 → 03.

6 – Total de exames: Admissional, demissional, retorno ao trabalhado, mudança de função e periódico.

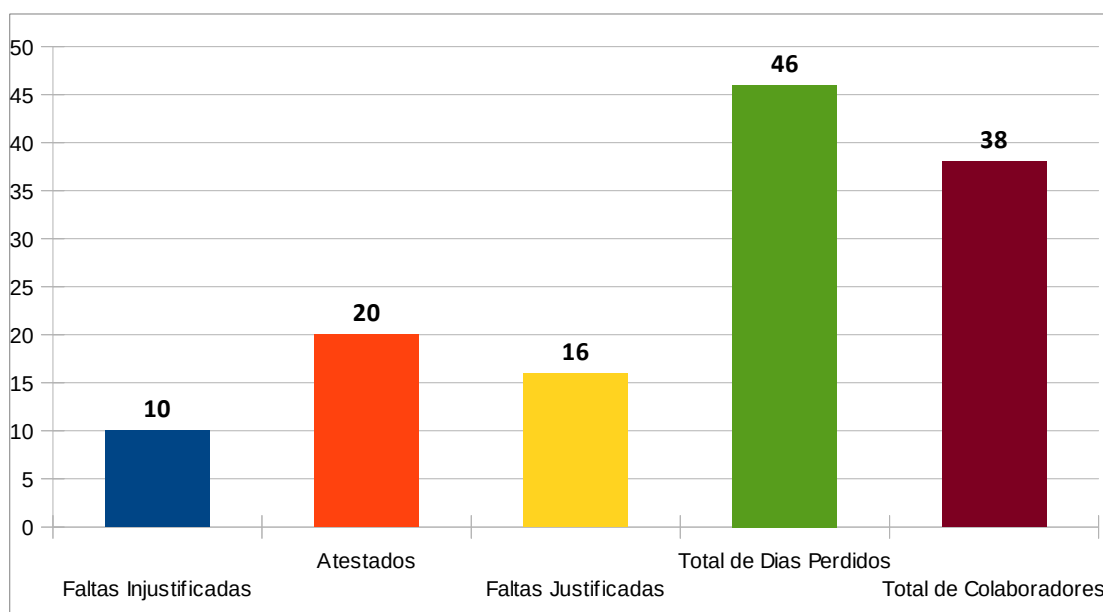
- Ano de 2010 → 207 atestados;
- Ano de 2011 → 320 atestados;
- Ano de 2012 → 253 atestados;
- Ano de 2013 → 43 atestados.

A seguir, vislumbra-se graficamente um demonstrativo do absenteísmo na empresa Santana Textiles, no período de 30 dias do mês de agosto de 2013, segundo pesquisa realizada in local, pelo autor da pesquisa.

Observa-se no gráfico 01 que o total de dias perdidos é maior que o número de colaboradores que faltaram na empresa, mostra que no período de 30 dias de trabalho alguns colaboradores que então insatisfeitos e querendo sair da empresa por vários motivos: insatisfação com o salário, alimentação, saúde, transporte e oportunidade de crescimento (**Questionário – anexo I**), são alguns dos motivos que eles colocam os atestados e faltam.

Gráfico 01- percentual de absenteísmo mensal, considerando-se a ocorrência do

mês de agosto de 2013.

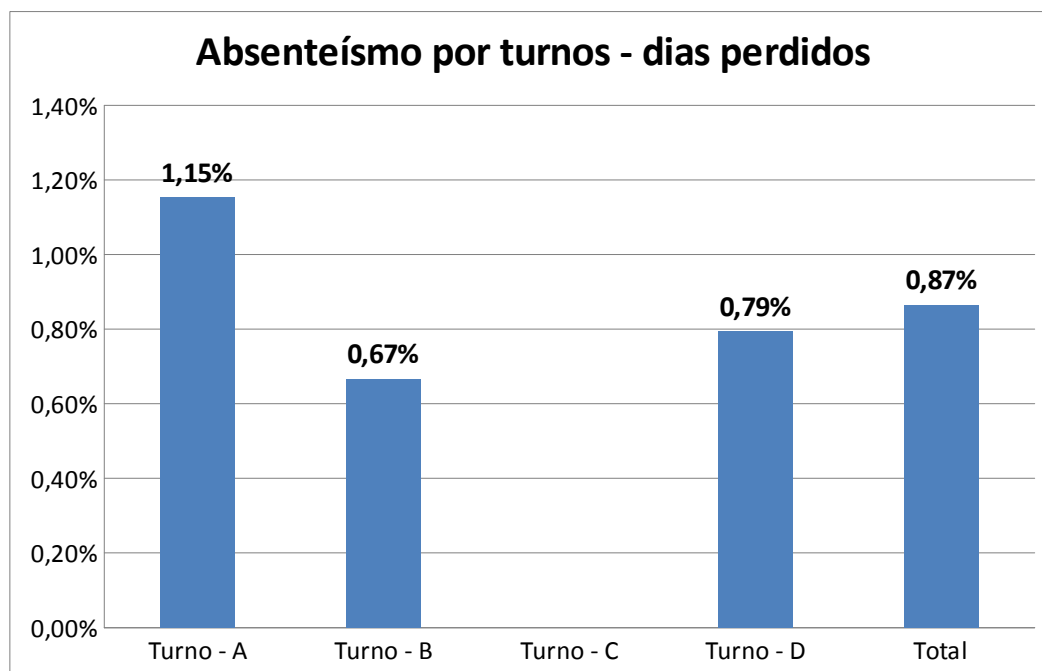


Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

Entretanto, pode-se expressar a ocorrência de absenteísmo em um menor lapso temporal, como diário, por exemplo, como se pode ver abaixo.

Nota-se no gráfico 02 que o turno A com índice 1,15% é o maior da empresa, mostra que esse turno as pessoas estão deixando de trabalhar por alguns motivos através de atestados, faltas injustificadas e no turno C, não houve nenhum afastamento durante o período de 30 dias, alguns dos motivos estão no gráfico 01.

Gráfico 02- total de absenteísmo por turnos em relação a percentual de dias perdidos por absenteísmo.

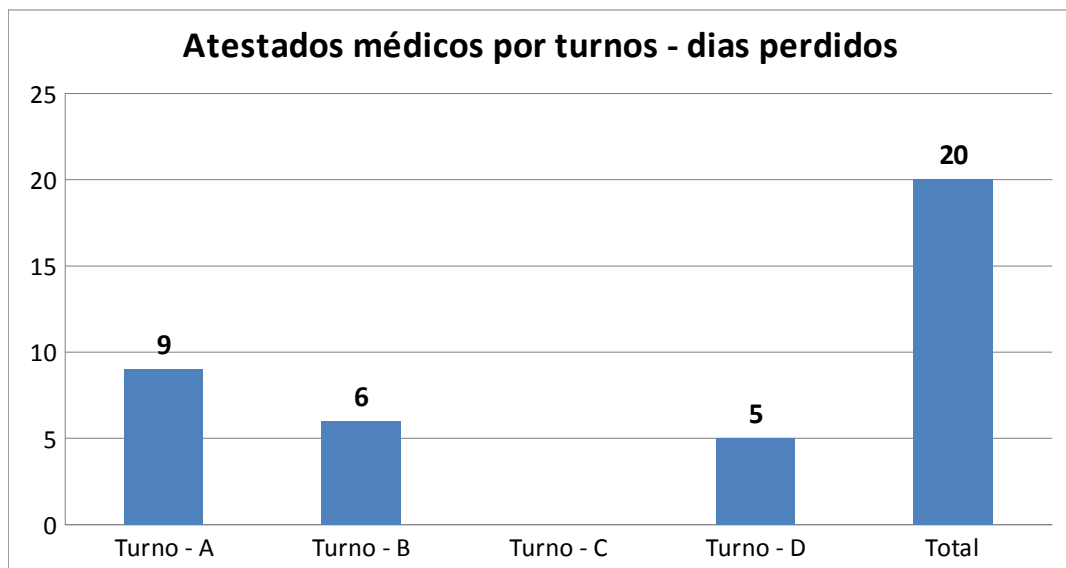


Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

O gráfico 3, mostra a realidade do absenteísmo justificado com atestados médico em cada dia.

Aqui no gráfico 03 mostra-se que o turno A tem o maior índice de dias perdidos em relação aos outros turnos e que o total de dias perdidos são 20 dias, por diversos motivos, alguns motivos já estão destacados no gráfico 01.

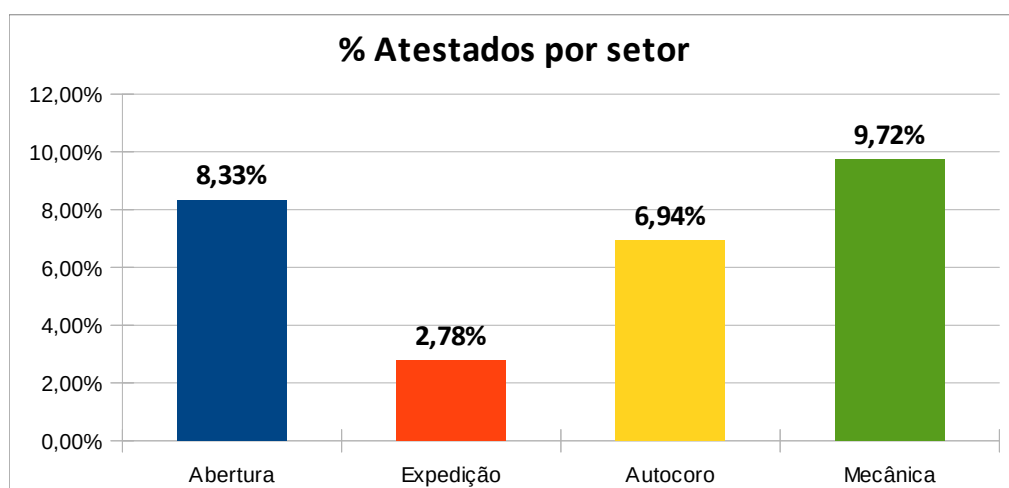
Gráfico 03- Atestado médicos por turno-dias perdidos



Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

Nota-se no gráfico 04 mostra o setor de mecânica com o maior índice 9,72% de afastamento durante um período de 30 dias e o setor de expedição com índice 2,78% como o menor, significa que nesse setor algumas coisas está errada ou motivo pode ser vários como mostra no gráfico 01.

Gráfico 04 – Percentual de atestados médicos por setor

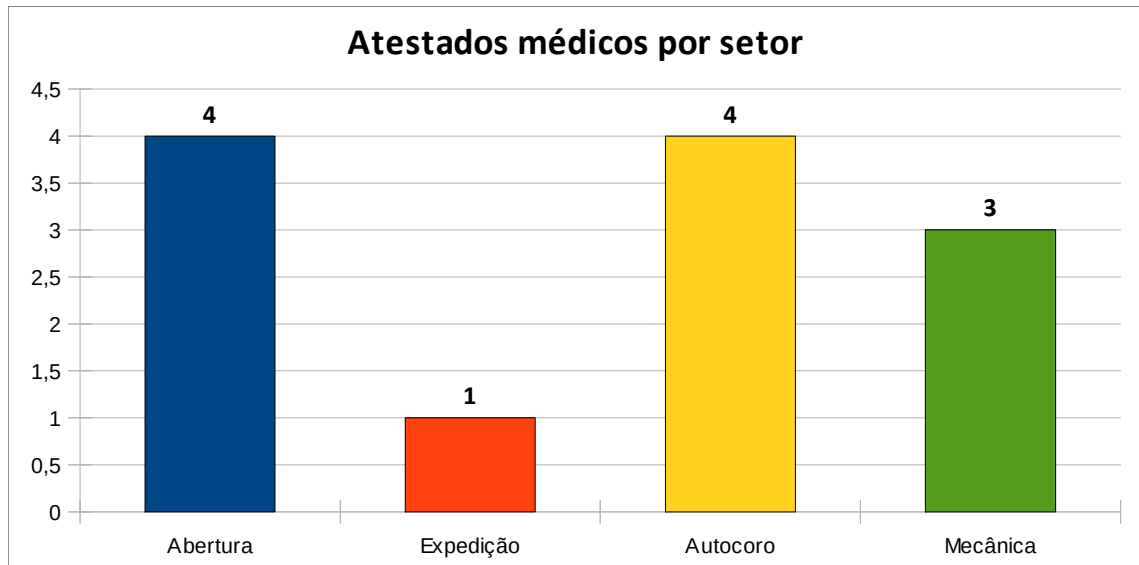


Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

Ressalvam-se no gráfico 05 os setores de abertura e autocoro com 4

atestados cada um, no período de 30 dias e o setor de mecânica com 3 atestados, porém ausência menor foi no setor de expedição com 1 atestado.

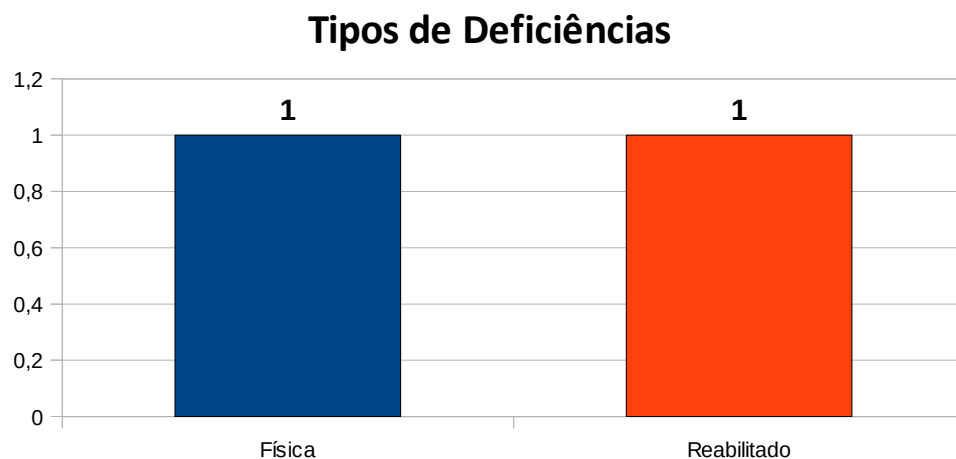
Gráfico 05- quantidade de atestado médicos por setor



Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

O gráfico 06 revela que a empresa tem dois tipos de deficiências, que são: física e em reabilitado. A parte física é decorrente do ruído, e reabilitado tem origem em acidente de trabalho. Esses colaboradores foram remanejados para outros setores para trabalhar normalmente.

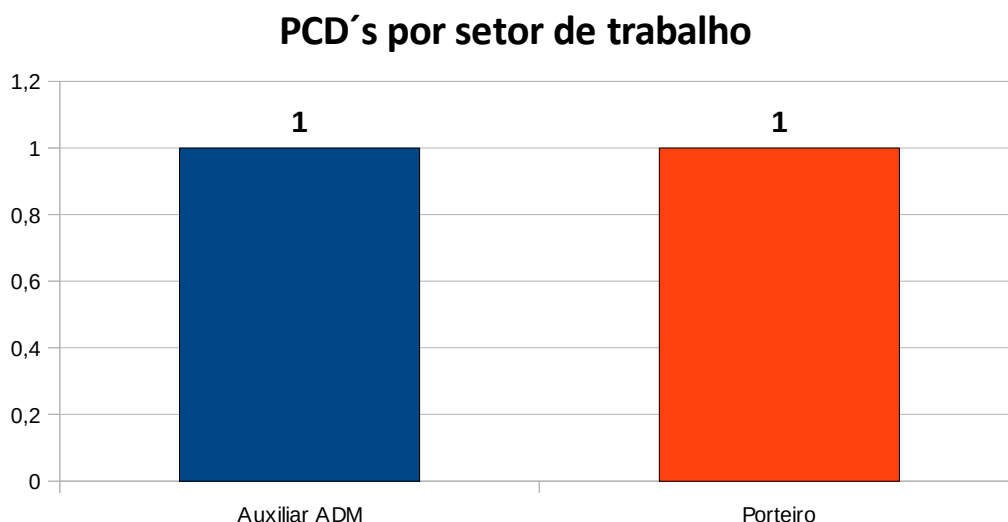
Gráfico 06- quantidade de tipos de deficiências- PCD'S



Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

Observa-se o gráfico 07 mostra que os setores que esses colaboradores estão trabalhando são: auxiliar administrativo e porteiro e antigamente eram auxiliares de produção e operador de máquinas, porém, devidos aos problemas de saúde foram colocados nesses setores, após a reabilitação médica do INSS.

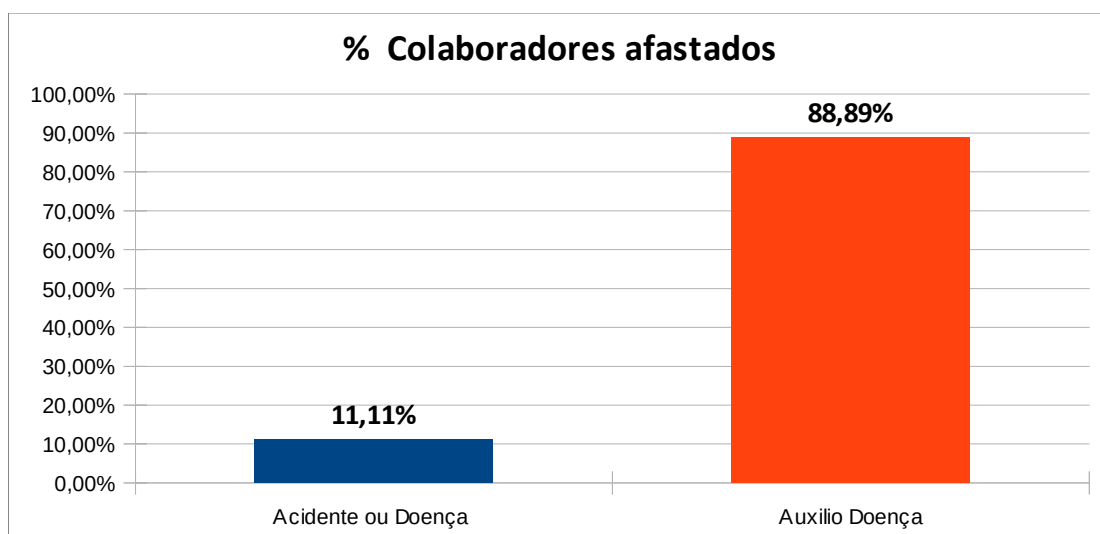
Gráfico 07- quantidade por setores de trabalho -PCD'S



Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

O gráfico 08 mostra percentualmente o número de colaboradores afastados por setores.

Gráfico 08 – Percentual de colaboradores afastados – PCD'S



Fonte: Elaboração do próprio autor da pesquisa.

Esta pesquisa teve como principal motivação, mostrar os dados que viabilizassem análise dos principais motivos de absenteísmo no âmbito da empresa Santana Textiles durante 30 dias, através das coletas de atestados médicos, faltas injustificadas, faltas justificadas etc. Pois, o objetivo é a verificação dos índices, a fim de apresentar propostas de melhorias para diminuição de absenteísmo na empresa.

5 CONCLUSÃO

O principal objetivo da pesquisa foi analisar os mais relevantes motivos do absenteísmo na indústria têxtil Santana Textiles, portanto, foi entendido como as faltas dos trabalhadores de produção às atividades laborais.

Diante dos resultados brutos obtidos e demonstrados nos quadros demonstrativos dos motivos de afastamentos, calcula-se, percentualmente, que suas causas foram decorrentes de fatores como doença (72,6%), acidentes do trabalho (2,9%) e por motivos pessoais (24,5%). Os dados apontam que, entre os auxiliares de produção, e operadores foi o local de trabalho onde se registrou maior índice, e o setor de fiação foi o local de trabalho onde se constatou maior número de dias perdidos. Entre os auxiliares de produção, a fiação foi o local com maior índice de frequência, ou seja, a maior porcentagem de tempo perdido.

Conclui-se que os índices de absenteísmo e doença entre os trabalhadores de produção da área têxtil apresentam-se elevados, indicando a necessidade de estudos em cada local de trabalho, buscando detectar problemas causais específicos de cada setor e planejar soluções. Há também a necessidade de criação de um banco de dados para aperfeiçoar o registro das faltas, a fim de facilitar seu controle e possibilitar futuras pesquisas.

Ao observar as opiniões dos autores aos quais se recorreu para confeccionar a referencial teórico, nota-se que a valorização do empregado através de incentivos financeiros, sociais, profissionais e pessoais, bem como a interação entre eles e os seus superiores hierárquicos é o melhor caminho para o sucesso recíproco entre a empresa e empregado, pois, empregado satisfeito reflete na melhor produtividade e, conseqüentemente, no crescimento e sucesso da empresa.

Por isso, como proposta sugerem-se reuniões entre gestores, sobretudo dos administradores de Recursos Humanos, a fim de solicitar que faça uma avaliação

individual dos diversos colaboradores da empresa acerca dos motivos da sua insatisfação no ambiente de trabalho, extensiva aos supervisores em geral, líderes de produção e coordenadores.

Necessário se faz a realização de cursos de treinamento e motivações correlatas ou consequentes, como identificações e reconhecimento do potencial dos colaboradores, e, como motivação, promover algumas promoções, quando possível, como reconhecimento pelas potencialidades descobertas, como: lideranças e diversas aptidões.

Avaliar o relacionamento entre a administração, gerencia, chefia et., e os colaboradores, a fim de melhorar o relacionamento entre estes e os colaboradores, pois alguns dos gestores têm problemas pessoais com os colaboradores, e uma gestão eficiente desses fatos, certamente harmonizará as relações em todas as escalas hierárquicas

REFERÊNCIAS

ADAMI, Rafaela Regina Laurêncio. **O absenteísmo e a rotatividade de pessoal em empresas de construção civil**: o estudo de caso da Mendes Sibara engenharia de Itajaí-sc. Itajaí. Trabalho de conclusão de curso de Estágio Supervisionado do Curso de Administração do Instituto Cenecista Fayal de Ensino Superior. Orientador: Professor Adalto Aires Parada. 2009. Disponível em: <[HTTP://WWW4.IFES.COM.BR/BIBLIOTECA/REPBIB/000000/000000C1.PDF](http://WWW4.IFES.COM.BR/BIBLIOTECA/REPBIB/000000/000000C1.PDF)>. Acesso em 27 Dez. 2013.

BELLO, José Luiz de Paiva. **METODOLOGIA CIENTÍFICA**: Manual para elaboração de textos acadêmicos, monografias, dissertações e tese. 2005. Rio de Janeiro. Trabalho para orientação e consulta dos estudantes de graduação e pós-graduação. Curso de Pedagogia do Instituto de Ciências Humanas e Sociais. Universidade Veiga de Almeida do Rio de Janeiro – UVA-RJ. Disponível em: <<http://www.icb.ufmg.br/big/pgrh/aulas/flavio/Prof%20Flavio.pdf> >. Acesso em: 14 fev. 2014.

BENTES, Luiza Helena. **Análise das causas de desligamento dos colaboradores da empresa orsegups serviços**. Itajaí. TCC, para obtenção do título de Bacharel em Administração do Curso de Administração do Instituto Cenecista Fayol de Ensino Superior – IFES. 2008.

CABRAL, Marcelo. **Como anda a rotatividade de funcionários dentro de nossas empresas?**³ Belo Horizonte. Artigos Técnicos. 2009. Disponível em: <<http://reha-gro.com.br/plus/modulos/noticias/ler.php?cdnoticia=1276>>. Acesso em 15 jan. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 4. ed., São Paulo: Makron Books, 1993.

³Escrito em 16/02/2009 por, Marcelo Cabral, médico veterinário, especialista em liderança e gestão de pessoa. (Informações adaptadas do livro Indicadores de Gestão de Recursos Humanos – Marcelino Tadeu de Assis, Qualitymark, 2005).

_____. **Teoria geral da administração**. 5.ed.V.1. São Paulo. Makron Books, 1997.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

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

_____. **Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO**. Belo Horizonte: ERGO, 1987.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DANTAS, Gabriela Cabral da Silva. **Administração por Objetivo**. Meu artigo → Administração. 2013. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/administracao/administracao-por-objetivos.htm>>. Acesso em 20 jan. 2014.

DESSLER, Gary. **Conquistando comprometimento**. São Paulo. Makron Books, 1996.

DUARTE, Patrícia. **A sistemática da rotatividade o caso do supermercado imperatriz: filial de Barreiros**. São José. Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade do Vale do Itajaí. Orientadora Professora Kellen da Silva Coelho. 2009. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Patricia%20Duarte.pdf>>. Acesso em: 17 jan. 2014.

FERREIRA, Carla Evelin da Silva Souza. **Análise sobre a taxa de rotatividade e absenteísmo nas empresas/indústrias sucroalcooleiras brasileiras**. Uberlândia. TCC. Orientador: Prof. Es. Jean Tofoles. 2011. Disponível em: <<https://www.google.com.br/#q=Trata-e+de+informa%C3%A7%C3%A3o+valiosa%C3%A7%C3%A3o+de+estrat%C3%A9gias+de+preserva%C3%A7%C3%A3o+do+capital+intelectual+e+da+imagem+institucional+da+empres>>

[a+\(POMI%2C+pag+01%2C+2011\)>](#). Acesso em 04 jan. 2014.

KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações**: o homem rumo ao século XXI. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LUCK, Alan Saldanha. **Programa de demissão voluntária** – Vantagens e desvantagens da implantação sob o ponto de vista do empregador. Visão – Revista Jurídica nº. 54. 2010. Disponível em <<http://revistavisaojuridica.uol.com.br/advogados-leis-jurisprudencia/54/artigo190838-1.asp>>. Acesso em: 17 jan. 2014.

MARQUES NETO, Alonso Dias. **Absenteísmo nas empresas**. TCC - Monografia do curso de bacharelado em Administração do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília. Orientador: Professor Marcos André Sarmento Melo. Brasília. 2006. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/934/2/20401048.pdf>>. Acesso em 27 dez. 2013.

MERRELL, Hywel. **Motivação no trabalho**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.

MICHAELIS 2000. **Moderno dicionário da língua portuguesa**. Rio de Janeiro. Reader's. São Paulo. Melhoramentos. 2000.

POMI, Rugenia. **Absenteísmo e Rotatividade de Pessoal**. Disponível em: www.codigorh.com.br/absentesmo-e-rotatividade-de-pessoal. Acesso em 11 de jan. 2014.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. **Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica**. Rev. Bras. Saúde Ocup, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

ROSÁRIO, Cecília Camargo⁴. **Rotatividade de pessoal (turn over)**. Artigos – Desenvolvimento Empresarial. 2006. Disponível em: <<http://www.atituderh.com/artigo.aspx?Codigo=2177>>. Acesso em 09 jan. 2014.

SANTANA TEXTILES. Disponível em: <<http://www.santanatextiles.com/es/institucional-tabs>>. Acesso em 08 out. 2013

⁴ Consultora Atitude RH - 19/05/2006.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações**. Projeto n. 23/78 GRIDIS⁵. Rio de Janeiro, 1980. 47 p.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo da; MARZIALE, Maria Helena Palucci. **Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário**. Rev.latino-am.enfermagem, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, outubro 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12366.pdf>>. Acesso em 19 jan. 2013.

VAZ, Roseli Rocha. **Diminuição do índice de absenteísmo e rotatividade da empresa**. São Paulo. Artigo, relatório de estágio. Publicado *In* Espaço RH. Disponível em: <http://www.sato.adm.br/artigos/espaco_rh_diminuicao_do_indice_de_absent_rotatividade.htm>. Acesso em 15 jan. 2014.

⁵ **GRIDIS** - Grupo de Intercâmbio e Difusão de Informações Sobre Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho.

ANEXO I

Questionário aplicado aos colaboradores da empresa Santana Textiles, visando a elaboração de TCC, a ser apresentado pelo colaborador ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN.

I - IDENTIFICAÇÃO DO ENTREVISTADO:

Nome: _____ (opcional).

Idade: _____. Sexo: _____. Estado Civil _____. Tempo de serviço na empresa: _____. Número de filhos: _____.

QUESTIONÁRIO:

1 – Qual a sua relação com a metodologia gerencial da empresa? (Marcar com um X)

Satisfeito _____. Insatisfeito: _____.

2 – Pretende permanecer ou se desligar da empresa? (Marcar com um X).

PERMANECER _____. DESLIGAR-SE _____.

3 – Se insatisfeito, porque permanece na empresa? (Marcar com um X)

- Por não ter outra oportunidade: _____.
- Aguardando demissão sem justa causa: _____.

4 – Quais os motivos que o levam à pretensão se desligar a empresa? (X), se positivo: (-), se negativo.

- Insatisfação salarial? _____;
- Qualidade da alimentação oferecida? _____;
- Assistência médica local? _____;
- Falta de ou plano de saúde para o servidor e sua família? _____;
- Fornecimento de transporte para idas e volta do trabalho? _____;

- Oportunidade de crescimento? _____;
 - o Falta de programa de treinamento: _____;
 - o Indisponibilidade de horário para frequentar escolas: _____;
 - o Falta de promoções funcionais: _____;