

MEDIDAS PARA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO NAS EMPRESAS

Danielle Feitosa Barreto Santos¹

Renata Ferreira Borges²

Humberto César Machado³

RESUMO: O presente trabalho analisa as medidas para a redução do absenteísmo nas empresas. A metodologia da pesquisa utilizada é exploratória, feita a partir de vários estudos, onde são apresentadas contribuições para diminuir o absenteísmo e aumentar a motivação entre os trabalhadores. O artigo menciona os resultados que alguns benefícios trazem para o trabalhador como forma de motiva-los, gerando assim, resultados satisfatórios e diminuindo os efeitos indesejáveis. Foram abordados as causas e fatores do absenteísmo das pessoas; como e porque elas necessitam fazer isso e, sobretudo, foram verificadas as ocorrências, priorizando hábitos comportamentais dos indivíduos devido a quantidade de falta no trabalho, postulando medidas tanto em benefícios da empresa quanto de seus funcionários para diminuir as constantes ausências.

Palavras-chave: Absenteísmo. Trabalhador. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

Absenteísmo é um fator difícil de ser tratado, pois muitas vezes o funcionário tem hábito de faltar e não apresentar justificativa compatível. Com uma missão contínua, a área de Recursos Humanos vem avaliando este processo procurando estratégias, a fim de intervir neste quadro que oscila diariamente. O Absenteísmo então se dá pela ausência do colaborador na empresa, podendo ser por faltas injustificadas, justificadas, atrasos, férias e afastamento.

Atualmente o Brasil conta com um índice elevado de absenteísmo, ocasionando prejuízos, sobrecarregando os demais funcionários e trazendo transtornos financeiros. O absenteísmo gera atrasos no andamento dos trabalhos e afeta significativamente a

¹ Curso Superior Tecnólogo em Gestão de Pequenas e Médias Empresas (2007), Universidade Salgado de Oliveira – UNIVERSO.

² Curso Superior de Tecnologia em Planejamento Turístico - Título de Tecnólogo em Planejamento Turístico (2009); Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás – IFG.

³ Pós Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC GO (2016); Doutor em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC GO (2013); Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC GO (2006), Especialista em História pela Universidade Federal de Goiás - UFG (2002), Graduado em Filosofia pela Universidade Federal de Goiás (1996), Elemento Credenciado Fatores Humanos e Prevenção de Acidentes Aéreos pelo CENIPA (Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos), Professor, Coreógrafo e Dançarino de Salão. Membro do Comitê de Ética e Pesquisa e Professor da Faculdade Alfredo Nasser - UNIFAN e da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC - GO).

produtividade e conseqüentemente, diminui a qualidade de serviços prestados aos seus clientes. A ausência de funcionários muitas vezes surpreende os gestores o qual são obrigados a reestruturar processos, cargos e atividades nas organizações.

As faltas acarretam diversos fatores, e na maioria das vezes, indica a existência de problemas relacionados às condições de higiene e segurança, gerando insatisfação. Esse estudo proporciona conhecimento a respeito da motivação dos trabalhadores e, até mesmo de sua satisfação com a empresa. Fatores organizacionais, como, as políticas da empresa, o excesso ou a falta de regras, liderança deficiente, má condições até mesmo estruturais, entre outros, contribuem para insatisfação do funcionário e conseqüentemente, para o aumento do índice de absenteísmo.

Sabe-se que as empresas estão sempre querendo maior produtividade, necessitando de um maior comprometimento por parte dos funcionários, porém algumas organizações não conseguem compreender o porquê das suas metas não são alcançadas sem perceber o absenteísmo por parte dos funcionários. O absenteísmo é essencialmente um problema de gestão, cabendo à linha hierárquica um papel importante na motivação do pessoal.

Espera-se que este conteúdo apresentado, seus conceitos e medidas das principais causas e conseqüências possa ser esclarecedor para vocês leitores no contexto do absenteísmo, aumentando assim, o conhecimento na área de gestão de pessoas. O estudo demonstra a importância da aplicação do tema e dos principais pontos a serem reavaliados por gestores de pequenas e grandes empresas que buscam se manter no mercado competitivo atual.

1 CONTEXTO HISTÓRICO DO ABSENTEÍSMO

De acordo com Marques Neto (2006), há muito tempo no antigo Egito os escravos eram extremamente explorados e não eram de maneira alguma permitido faltar, aqueles que faltavam eram castigados e punidos com a morte. Ainda, segundo o autor, na Grécia antiga, tropas eram vigiadas, o serviço era realizado por escravos, o qual eram impedidos de todas as maneiras a ausência. A partir da idade média, mudanças significativas ocorreram, e a concepção do absenteísmo no trabalho passa a ser critério dos empregadores com ponderação e julgamentos, eliminando aquelas tradicionais punições.

A palavra *absenteísmo* começou a ser utilizada como o advento da revolução industrial. Devido a imigração do campo para a cidade, tal palavra passou ser aplicada aos trabalhadores com tendências a faltar ao serviço. Nessa época ganha destaque pelo trabalho assalariado, que propiciaram direitos e deveres. Nisso surgiram os sindicatos com a intenção de unir o proletariado ao redor de reivindicações comuns: proteção às mulheres e crianças, regulamentação da jornada de trabalho e outros.

Entretanto, outros fatores que pontuaram esta revolução foram a linha de produção, em cada ausência passou a se observar como comprometedora da qualidade do produto final e da substituição da mão de obra por máquinas e equipamentos gerando maior desemprego. Neste mesmo tempo, viu-se que, os colaboradores que já tiveram adquiridos direitos, os tais ainda sofriam grande pressão, maiores ausências por doenças e acidentes.

No entender de Chiavenato: O *absenteísmo* é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal (CHIAVENATO, 1994).

O *absenteísmo* pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas ignoradas. Dentre as conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por isso mesmo, justificada ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência. É o caso de férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio. As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos tipos. As principais causas do *absenteísmo* são consideradas: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização (SOUTO, 1980).

Chiavenato (1994) define *absenteísmo* ou *ausentismo* como expressão utilizada para designar a falta. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes, não sendo a mesma motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal. O autor utiliza o termo rotatividade de pessoal ou “*turnover*”

para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, ou seja, o intercâmbio de pessoas que ingressam e que saem da organização – empresa.

Para Couto (1987), o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais, tais como fatores sociais, culturais, de personalidade e de doenças. Vale destacar que as causas do absenteísmo nem sempre estão no colaborador, mas na empresa enquanto organização e supervisão deficientes, por meio da repetitividade de tarefas, da desmotivação e desestímulo, das condições desfavoráveis do ambiente, da precária integração entre os empregados e da organização e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente, que não visa a uma política prevencionista e humanista.

Quando se consideram os efeitos do absenteísmo no âmbito empresarial, Robbins (1999) argumentou que, os custos advindos desse, seriam um fator preponderante para a elevação dos custos nessas organizações, ultrapassando a casa dos bilhões de dólares americanos em alguns países. Ainda segundo esse autor, a elevação drástica desses custos não se deve apenas à ausência do empregado, mas também pela baixa produtividade e horas extras. Nesse contexto, tanto os profissionais de gestão de pessoas como os das áreas estratégicas da organização devem estar cientes da importância de conhecer as causas e os efeitos do absenteísmo, procurando atuar no sentido de minimizá-los.

No atual cenário das organizações modernas inseridas em um mercado de competitividade e inovação, tem-se buscado compreender as constantes mudanças no campo das relações humanas. Os desafios dos gestores são constantes na elaboração de projetos, para o aumento do capital humano. Aprimorar as pessoas para poder agregar valor ao seu negócio, trazendo resultados perceptíveis tanto para organização quanto para as pessoas. Os índices crescentes de absenteísmo, tem se tornado um problema crítico nas organizações, impactando diretamente na gestão de pessoas e, como consequência, os resultados.

Muitas empresas estão implantando planos de ação que contenham práticas e incentivos, sendo o primeiro passo para a obtenção de resultados esperados como a redução do índice de absenteísmo. Outras empresas estão substituindo os empregados ou descontando os dias perdidos ou ausentes; já algumas empresas mais flexíveis estão apostando em horários em que seus colaboradores possam adaptar suas necessidades pessoais (CHIAVENATO, 2003).

Segundo Chiavenato (1999), toda saída e entrada de uma nova pessoa dentro da organização pode abalar toda a estrutura desta, o autor divide os custos relativos à rotatividade em primários, secundários e terciários. Ainda neste sentido, a saída de colaboradores gera custos financeiros que, conseqüentemente, tem de contratar outra pessoa que vai gerar tempo para recrutamento e seleção desta, e tempo de treinamento.

Uma boa Gestão de Pessoas dentro da empresa pode ajudar a diminuir os índices de absenteísmo, trabalhando a motivação dos funcionários como, por exemplo, pagando assiduidade para aqueles que não faltarem, metas tangíveis, salários justos, com uma boa estrutura física na empresa e um clima organizacional agradável que o faça comprometer de verdade, vestir a camisa, que ele possa trabalhar e ter satisfação em seu trabalho.

2 MEDIDAS PARA REDUÇÃO DO ABSENTEÍSMO NAS EMPRESAS

O absenteísmo está presente em grandes e pequenas empresas, é algo que tem mudado a rotina da organização, este fator recebe impacto direto na jornada diária do trabalhador, gerando deficiência nos resultados, perdas e atrasos na evolução das empresas. A insatisfação ligada a desmotivação são fatores que estimula o absenteísmo e a causa desse fenômeno pode ser dada a ausência de benefícios, ou de um plano elaborado de carreira trazendo insatisfação salarial com cobranças e pressões excessivas. De acordo com Chiavenato (2002), as causas do absenteísmo nem sempre estão no próprio empregado, e, sim, na organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação.

Muitas empresas estão investindo em promoção de ações e/ou programas de qualidade de vida no trabalho para desenvolver a motivação e o comprometimento dos trabalhadores. Segundo Simurro (2009) quando as pessoas estão motivadas, elas procuram mais informações e buscam maneiras que as ajudem a mudar para terem melhores níveis de saúde e bem-estar, por outro lado, se a pessoa não estiver motivada, nenhum conhecimento vai conseguir mudar seu comportamento.

A motivação é um grande instrumento para impulsionar as pessoas para o alcance de realizar seus objetivos e da empresa. O empregado tem que estar ligado no mesmo propósito

da empresa isso produz energia propulsora para a vida, quando as pessoas se sentem parte de algo especial se torna mais relevante do que qualquer realização pessoal (CHÉR, 2016).

Conforme Chiavenato (2002) a motivação consiste em um fator interno que influencia o comportamento humano, proporcionando aos funcionários prazer em realizar suas tarefas e realização com os resultados obtidos. Com isso, motivar tem como seu significado despertar o interesse e o entusiasmo das pessoas por alguma coisa.

A motivação é um dos elementos importantes para o comportamento humano, ele impulsiona a ir além, faz com que o ser humano tenha um melhor desempenho no seu ambiente de trabalho, ela exerce um papel fundamental na vida do trabalhador, porém não é o único fator, levando em consideração que, existem outros tipos de absenteísmo.

Segundo Couto (1982) o absenteísmo pode ser classificado como voluntário que é a ausência do trabalho não justificada, é de inteira responsabilidade do trabalhador e tem razões particulares; por doença que são as ausências diagnosticadas pelo médico; por patologia profissional que são os acidentes ou doenças de trabalho; os legais que são as licenças maternidade, paternidade, gala, nojo, doação de sangue e por último a ausência compulsória que é uma falta por ordem legal, mesmo que o trabalhador não deseja, tais como, suspensão, prisão etc.

Conforme citado pelo autor acima existem alguns fatores que não dependem da empresa para acontecer, antes da organização tomar qualquer decisão acerca de ações e/ou promoções é necessário fazer um levantamento dos problemas e limitações, assim como dos setores e pessoal, para posteriormente, identificar qual melhor ação a ser tomada levando em consideração o perfil de cada empresa.

2.1 Plano de Cargos e salários

Todo trabalhador presta serviço e desenvolve suas habilidades em troca de uma remuneração adequada conforme seu cargo, Qualitas (2005 *apud* ARAÚJO, 2006, p. 46) define o plano de cargos e salários como um instrumento que permitirá a empresa reter os talentos e saber administrar na contratação e nas movimentações, sejam por méritos e/ou promoções o seu pessoal. O plano de cargos e salários estabelecerá uma política salarial e permitirá o crescimento dos colaboradores de acordo com seus desempenhos e aptidões.

O plano de cargos e salários pode trazer uma série de vantagens para a empresa, do contrário do que muitos pensam, não é apenas uma demanda sindical ou da classe trabalhadora, ela é uma ação essencial para uma organização saudável, pois os funcionários sabem que na empresa que trabalha, existe uma perspectiva de um futuro real, pois a empresa define o salário conforme o cargo e a função a ser exercida, promovendo a satisfação e a motivação do funcionário. Se a relação entre esforço do trabalhador e salário não for justa, o mesmo pode encontrar motivos para não ir trabalhar e conseqüentemente, aumentar os custos da produção, reduzir a produtividade, entre outros (NOGUEIRA *apud* NETO, 2006).

O plano de cargos e salários tem muitos objetivos para ambas partes. Para Chiavenato (2003), a Política de Administração de Cargos e Salários da empresa tem por objetivo: reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos seus funcionários. O desenvolvimento técnico-profissional do funcionário e sua contribuição efetiva para os resultados da empresa serão os indicadores utilizados para esse reconhecimento. Pode ser citado outros objetivos do plano de cargos e salários como: reconhecimento, valorização da mão de obra, da competência e da contribuição profissional.

2.2 Revisão de benefícios em prol do trabalhador

Os benefícios que uma empresa oferece podem ser fundamentais para a motivação dos funcionários, na maioria das vezes esse é um fator determinante para que a pessoa continue na empresa, em caso de uma eventual mudança de emprego, ao mesmo tempo que satisfaz alguma de suas necessidades ainda melhora sua qualidade de vida. O benefício trata-se de uma forma de remuneração indireta na qual a organização oferece a seus colaboradores, segundo Araújo (2006), os benefícios sociais são incentivos internos oferecidos com o objetivo de satisfazer às necessidades pessoais, proporcionando um ambiente mais harmonioso possível e produtivo para toda a empresa.

Segundo Marras (2000), o benefício será uma agregação de valor que vai se unir a remuneração, ou programas e planos oferecidos aos colaboradores para complementar seus salários. Quanto mais o funcionário estiver envolvido e valorizado maior será seu entendimento e sua percepção de importância dentro da empresa, visto que as mesmas vão

tentar sanar suas necessidades e ao mesmo tempo vai se tornar uma empresa competitiva no mercado.

Existem vários tipos de benefícios que podem ser divididos em dois grupos, os compulsórios e os espontâneos. Quando o benefício é obrigatório por Lei dá-se o nome de compulsório, eles são: décimo terceiro salário, licença maternidade, férias remuneradas, previdência social, seguros de acidente de trabalho, etc. Já os benefícios espontâneos são os de livre vontade da empresa, como: bolsas de estudo, licença remunerada em caso de doença, creches para filhos, flexibilidade no horário de trabalho, locais esportivos de lazer para uso próprio, etc.

Para Marras (2000) os benefícios espontâneos são os concedidos pelas organizações por vontade própria e não são exigidos por leis e nem por negociação sindical, eles geralmente têm o objetivo de tornar a remuneração mais atrativa para os colaboradores e elevar a competitividade no mercado de trabalho. Esses benefícios também podem ser chamados de marginais e tem como exemplos as gratificações, refeições, assistências médicas, dentre outros. Esse complemento também pode ser estabelecido por meio de benefícios de flexibilização em que o funcionário pode escolher qual benefício se encaixa a sua real necessidade.

De acordo com Wood Júnior e Picarelli Filho (2004), os planos flexíveis dão aos colaboradores a opção de escolha, entre os benefícios disponíveis pela empresa, aqueles que chamam mais a atenção de acordo o seu perfil, condição familiar ou mesmo o seu estilo de vida, buscando assim algo que vai de encontro com a necessidade do trabalhador.

2.3 Melhoria do clima organizacional

A pesquisa de clima é uma ferramenta que mede o nível de satisfação dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho. É muito importante conhecer essa percepção, pois o sentimento que as pessoas têm sobre a empresa influencia diretamente no seu trabalho, e o clima organizacional permite auxiliar no desenvolvimento de atitudes, padrões de comportamento profissional, estimulando o grau de satisfação da equipe na busca

dos objetivos da empresa. Segundo Forehand e Gilmer (1999), o conjunto de características que descrevem uma organização, distinguindo-a das demais, mantendo-se relativamente permanente e influenciando o comportamento de seus participantes.

O clima organizacional pode aumentar a eficiência, quando é satisfatório tanto para a empresa quanto para os funcionários. Já Luz (1999), em seu ensaio sobre clima organizacional, chega a afirmar que este é afetado pelos conflitos e pelos fatores positivos e negativos que ocorrem no ambiente de trabalho, bem como pelos fatores externos que ocorrem no contexto socioeconômico e político como também, na vida particular dos funcionários. O clima fornece indicadores sobre diversas variáveis que permitem uma visão geral da empresa, e ações de intervenção para melhoria das condições de trabalho, então é uma ferramenta importante no gerenciamento de pessoas e desenvolvimento da empresa.

Segundo Altmann (2000), as empresas que implementam programas de monitoração do clima organizacional, estão adotando uma importante ferramenta gerencial que adequadamente administrada pode oferecer alguns benefícios como um maior envolvimento entre os funcionários, refletindo em uma grande satisfação e melhoria no desempenho, permite também manifestação dos funcionários sobre o ambiente de trabalho favorecendo a comunicação organizacional, oportunidade de comparação com outras empresas e proatividade da gerência antecipando e prevenindo situações críticas no ambiente de trabalho.

Todavia a investigação do clima da empresa só tem êxito quando o gerenciamento assume um caráter sistêmico e contínuo ao longo do tempo, pois o resultado do clima não aparece do dia para a noite, ele inclui diversas etapas, que vai da investigação onde se realiza a pesquisa junto dos trabalhadores, buscando identificar as insatisfações e satisfações no ambiente da organização, diante disso, elabora o plano de ação para mais tarde concretiza-lo no ambiente organizacional.

Todas as etapas são importantes para a investigação e análise de ambiente, identificar as informações com precisão, colher a maior quantidade de dados e relatos de funcionários. A qualidade das abordagens e perguntas são fundamentais para que ao final do processo o diagnóstico apresentado possa ser o guia para a tomada de decisões e implantação das mudanças em todos os aspectos e setores da empresa.

2.4 Intensificação de uma cultura de comunicação de qualidade

Não basta ter uma equipe de grandes talentos altamente motivados. Se ela não estiver bem informada, se seus integrantes não se comunicarem adequadamente, não será possível potencializar a força humana da empresa (RUGGIERO, 2002). A comunicação interna entre os setores da empresa é essencial para manter a integração entre os funcionários, e pode ser realizada através de dinâmicas de grupo, treinamentos e etc., com o objetivo de manter a compreensão e a eficiência dos mesmos. Segundo Pimenta (2010) explica que através da comunicação interna é possível melhorar o desempenho dos funcionários, desenvolvendo valores tais como: responsabilidade, compromisso, cooperação, solidariedade e dedicação, promovendo pilares fundamentais para o trabalho em equipe. Ainda Pimenta (2010) a comunicação possibilita a interação dos profissionais em busca dos objetivos organizacionais, por isso, é importante promover esta ferramenta dentro da empresa alcançando assim melhores resultados.

Segundo Studt (2004) os empregados constituem o corpo mais importante de uma organização, pois clientes acreditarão sempre mais no que diz um empregado do que diz qualquer outra pessoa alheia a empresa. Ela é uma ferramenta que funciona como um elo entre os colaboradores e a organização, garantindo uma boa imagem e um relacionamento entre os funcionários, porém quando falta boa vontade ou confiança, a comunicação pode virar uma batalha (ARGENTI, 2014)

Existem dois tipos de comunicação que podem ser utilizadas dentro de uma organização, a comunicação verbal e não verbal. A verbal envolve participação, envolvimento, experiências e pode ocorrer dentro e fora da empresa, quando ultrapassa os limites envolvendo outras pessoas ou instituições. Ela pode ser oral ou escrita e muitas questões pendentes poderiam ser resolvidas por meio de contato, reuniões de integração, avaliação, análise e *feedback*. A comunicação não verbal consiste em exprimir sentimentos sem usar palavras. Exemplo: balançar a cabeça para dizer sim ou não.

Segundo Dubrin (2001), a comunicação não verbal, de um modo geral pode ser dividida em algumas categorias, pelo espaço físico, posição do corpo, postura, gestos das mãos, expressões e movimentos faciais, timbre de voz, vestuário e reflexão. Em muitos casos, o corpo diz muito sobre algo que está acontecendo ou por acontecer, dependendo da forma com que a pessoa age ou se impõe, pode demonstrar muita coisa.

Seja através da comunicação verbal ou não verbal, a comunicação é muito importante em uma empresa, ela é indispensável para atingir metas e são através dela que pode detectar quais são as áreas problemáticas, os funcionários podem expor o que realmente está acontecendo de negativo e com isso, eles tem a esperança de que haverá mudança, fazendo assim, com que eles fiquem cada dia mais motivados.

3 QUESTIONAMENTOS ATUAIS

Na atualidade as empresas enfrentam o dilema de alta rotatividade, os desligamentos de funcionários vêm se tornando um desconforto aos gestores do RH, onde é necessário fazer novas admissões para suprir os “buracos” existentes, para dar o andamento aos processos produtivos/organizacionais da empresa. Conforme Robins (2003), os profissionais contemporâneos estão diante de um mercado de trabalho que oferece menos permanência e previsibilidade do que algumas décadas atrás.

Sendo assim, os gestores preocupam-se em buscar alternativas para suprir os desejos de seus profissionais, trazendo uma qualidade de vida através de alguns incentivos econômicos e sociais. Segundo Rosiane Silva (2013), promover qualidade de vida no trabalho, preocupar com a saúde física e mental de cada indivíduo da organização é investimento em produtividade, evita absenteísmo e contribui no aumento de satisfação com o trabalho.

O trabalhador brasileiro tem seus direitos garantidos pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), o documento estabelece normas individuais e coletivas de trabalho, algumas dessas normas são benefícios para o trabalhador, que conseqüentemente irá trazer uma satisfação ao mesmo, acarretando no desenvolvimento da motivação e no comprometimento dos trabalhadores.

Levando em consideração a CLT, o sindicato da categoria do trabalhador pode legislar o parágrafo 611-A da Lei 5.462/43, atualizada pela Lei 13.467/17, onde consta alguns benefícios: V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo

empregado, e remuneração por desempenho individual; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivos; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. Todos esses benefícios fazem muita diferença na vida do trabalhador, impulsiona o mesmo para o alcance dos seus objetivos pessoais e da empresa.

Segundo Souto (1980), empresas que valorizam o empregado oferecendo-lhes benefícios como serviços médicos e sociais, transporte, apresentam um menor índice de absenteísmo. A ausência ao trabalho também é menor entre trabalhadores que recebem maior consideração e atenção por parte da empresa. Quanto mais envolvidos e valorizados estiverem os trabalhadores, maior será seu entendimento e percepção acerca de sua importância dentro da organização.

CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

Este artigo expõe uma problemática comum, que afeta as empresas de todos os tamanhos e segmentos, de acordo com este, o absenteísmo é o fantasma que assombra um ambiente de uma organização afetando os seus resultados, esse fator influencia diretamente em sua força maior, que são os seus colaboradores. Percebe-se que a insatisfação muitas vezes é gerada pela falta de incentivo ou até mesmo de um ambiente agradável para a produção de resultados, de forma que o colaborador não tem uma permanência saudável em uma organização, gerando altos índices de faltas, abandono, não permanência na empresa ou baixa produção.

Por meio deste estudo notam-se vários aspectos para que a motivação do colaborador seja mantida e até alargada, diante das possibilidades que se dão, como: Plano de cargos e salários, algo que pode acelerar o desenvolvimento das habilidades e empenho de um indivíduo, visando o seu futuro dentro da empresa. Benefícios que podem ser concedidos visando a qualidade de vida do funcionário, trazendo mais concentração e disposição. Aperfeiçoamento do clima organizacional, desenvolver atitudes, padrões de comportamentos, diminuindo os conflitos e diferenças, somada a comunicação assertiva e de qualidade,

estimulando assim a harmonia perfeita para que tudo isso gere crescimento e resultados positivos para empresa.

Todos estes aspectos podem ser usados para que se diminua consideravelmente o absenteísmo, através de estudos, levantamento de informações, pesquisas de campo e investigação, trazendo assim um diagnóstico que vai determinar quais ações vão ser eficazes diante do clima que se encontra em cada empresa.

Conclui-se que os planos de incentivo ou benefícios concedidos, geram maior satisfação, resultados e permanência de um trabalhador em uma empresa, mais que por outro lado as empresas se beneficiam de tais concessões pois terão uma força de trabalho muito mais eficaz, geradora de resultados e diminuindo resultados indesejáveis.

REFERÊNCIAS

ALTMANN, Rob. "**Forecasting your organizational climate**". *Journal of Property Management*. Chicago: v. 65, n. 4, p. 62-65, 2000

ARAUJO, L. C. G. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.

ARGENTI, Paul A. **Comunicação empresarial**. Tradução Paulo Roberto de Miguel. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

ARH Fuzinato, S Nascimento, IB Dalbosco – Revista Reuna, 2017

BEHAVIOR. In: **Psychological Bulletin**, Baltimore, 1999.

CHÉR, Rogério. **Engajamento**. Rio de Janeiro: Atlas, 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

_____, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. Como agregar talentos à empresa**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003

_____, Idalberto; **Introdução a teoria geral da administração**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2003.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 8ª edição. São Paulo: Atlas.2008.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

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

_____, H. A. **Temas de Saúde Ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO**. 1. ed. Belo Horizonte: ERGO, 1987

DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W. **Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica**. 3. reimp. da 1 ed. de 1992. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

DUBRIN, Andrew J. **Princípios da Administração**. Tradução Roberto

FOREHAND, G. A.; GILMER, B. V. H. **Environmental variations in studies of organization**

GIL, Antonio Carlos. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1994

LUZ, R.S. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MARQUES NETO, A. D. **Absentismo nas organizações**. Monografia. Centro Universitario de Brasília, Brasília-DF, 2006

MARRAS, J.P. **Administração dos Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico**. 3.ed. São Paulo: Futura, 2000.

MILKOVICH, Gerge T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MINADEO. 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2001.

NETO, Alonso D. M. **Absenteísmo nas empresas**. 2006. 41 f. Monografia (Conclusão de Curso). Centro universitário Brasília, Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas, Brasília.

PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação empresarial: conceitos e técnicas para administradores**, 7 ed. Campinas, SP: Alinea, 2010.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. **Análise do absenteísmo em usina siderúrgica**.

ROBBINS, Etephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 8. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

RUGGIERO, Alberto Pirró. **Qualidade da comunicação interna**. 08 out. 2002. Disponível em: <http://www.rh.com.br>. Acessado em 09 jun.2018.

SILVA, Rosiane. **Satisfação e motivação no trabalho**. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro III, p. 281-283, 2013.

SIMURRO, Alberto Ogata Sâmia. **Guia prático de Qualidade de Vida: Como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**, São Paulo: Elsevier, 2009.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupação constante das organizações**. Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás: Gridis, 1980.

STUDT, Maurício. **A importância da comunicação e as relações com o público interno**. Disponível em: <http://contexto.com.br/convicomcomunicamauriciostud.htm>. Acessado em 06/06/2018.

WOOD JR, Thomaz; PICARELLI, Filho. **Remuneração Estratégica: A nova vantagem competitiva**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ZAPELINI, L. B. **A insatisfação no trabalho como fator determinante de Absenteísmo e de rotatividade**: uma abordagem ergonômica. São Paulo: Departamento de Métodos Quantitativos e de Produção da USP, 2014.