



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

IELSON GREGORI TAVARES DA SILVA

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
AFETIVO E O ABSENTEÍSMO NOTURNO EM UM SETOR EMPRESARIAL DO
SEGMENTO DE CALÇADOS EM CAMPINA GRANDE – PB**

**CAMPINA GRANDE – PB
2014**

IELSON GREGORI TAVARES DA SILVA

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E O ABSENTEÍSMO NOTURNO EM UM SETOR EMPRESARIAL DO SEGMENTO DE CALÇADOS EM CAMPINA GRANDE – PB.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Departamento de Administração e Economia – DAEC da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Alandey Severo Leite da Silva

FICHA CATALOGRAFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

S586a Silva, Ielson Gregori Tavares da.
Análise da relação entre comprometimento organizacional afetivo e o absenteísmo noturno em um setor empresarial do segmento de calçados em Campina Grande - PB [manuscrito] / Ielson Gregori Tavares da Silva. – 2014.

17 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Prof. Me. Alandey Severo Leite da Silva, Departamento de Administração”.

1. Absenteísmo. 2. Comportamento organizacional. 3. Afetividade. I. Título.

21. ed. CDD 658.409 5

IELSON GREGORI TAVARES DA SILVA

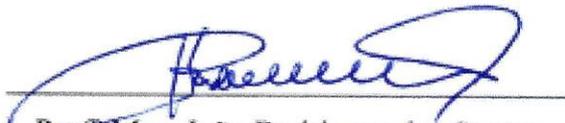
**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
AFETIVO E O ABSENTEÍSMO NOTURNO EM UM SETOR EMPRESARIAL DO
SEGMENTO DE CALÇADOS EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Aprovado em 16 / 07 / 2014.

COMISSÃO EXAMINADORA



Prof^o Msc. Alandey Severo Leite da Silva
Orientador



Prof^o Msc. João Rodrigues dos Santos
Examinador



Prof^a Esp. Maria Marluce Delfino da Silva
Examinador

ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E O ABSENTEÍSMO NOTURNO EM UM SETOR EMPRESARIAL DO SEGMENTO DE CALÇADOS EM CAMPINA GRANDE – PB.

SILVA, Ielson Gregori Tavares da¹
SILVA, Alandey Severo Leite da²

RESUMO

O absenteísmo é um tema que retrata o ausentismo de funcionários em empresas dos mais variados ramos e vem motivando diversos estudos relacionando-o a fatores humanos (DIAS, 2006; DIAS, 2005; HANEBUTH, 2006; NASCIMENTO, 2003; KAPLAN, 2014). Nesse contexto, esse estudo visa responder a seguinte questão: quais são os fatores que influenciam o crescente nível de absenteísmo noturno em um setor empresarial do segmento de calçados da cidade de Campina Grande no Estado da Paraíba? Como objetivo geral: Analisar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o absenteísmo noturno em um setor empresarial do segmento de calçados da cidade de Campina Grande no Estado da Paraíba. Utilizou-se um dos constructos do *framework* de Zanelli (2004) que justifica a relação do comportamento organizacional com a afetividade dentro das organizações. Metodologicamente a pesquisa é uma análise descritiva quantitativa de dados levantados através da aplicação de questionários específicos sobre o grau de afetividade (SIQUEIRA, 1995) e o absenteísmo (PENATTI, 2006) com uma amostra de aproximadamente 20% dos funcionários do setor analisado. Os resultados revelaram significativo descontentamento, falta de entusiasmo e comprometimento afetivo, dentre outros, o que pode justificar em parte o crescente nível de absenteísmo na organização, e, apesar de outros estudos se fazerem necessários no futuro conclui-se a partir do constructo de Zanelli (2004) que a grande maioria desses colaboradores (aproximadamente 75% dos respondentes) apresenta um baixo grau de comprometimento organizacional afetivo, isto significa que, os índices de absenteísmo podem estar correlacionados com o sentimento de pertença desses funcionários e isso tem relação direta com a produtividade da organização, onde a mesma poderá ser comprometida se essa amostra analisada não passar por um processo de gestão de pessoas mais eficaz.

Palavras Chave: Absenteísmo. Comportamento Organizacional. Afetividade.

1 INTRODUÇÃO

O Absenteísmo é um tema tratado há algum tempo e busca justificativas em vários autores quanto as suas principais causas e fontes de incidências (HARRISON; MARTOCCHIO, 1998). O absenteísmo está relacionado ao mecanismo de controle de ausências nos períodos em que os funcionários estão em tempo ativo de trabalho. O grande gargalo de algumas organizações é investigar além dos seus motivos, os estudos que enfatizem o assunto para um melhor aproveitamento dos processos e procedimentos no que tange a área de Gestão de Pessoas (PENATTI, 2006).

¹ Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: ielson_@hotmail.com

² Professor Orientador. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: alandey@gmail.com

“Toda causa produz um efeito”. Tendo como presságio inicial essa ressalva, Harrison e Martocchio (1998), usam a palavra “axioma” para mencionar as consequências trazidas pelo absenteísmo: ausências implicam na baixa produtividade das organizações, que por sua vez acometem sobrecargas de trabalho nos indivíduos que nada tem a ver com esta variável estudada (esses indivíduos que não faltam ao trabalho).

Vários são os fatores que acarretam no absenteísmo presente nas organizações. Iverson (1998) elenca uma alta exaustão emocional, uma alta despersonalização (sentimento negativo sobre si), um senso ignóbil de realização profissional, esses e outras, por exemplo, como responsáveis pelo alto nível de absenteísmo (elencando grau de afetividade negativa) identificado em algumas organizações.

Outro autor, o Hanebuth et al. (2006), ao investigar as principais influências diretas na saúde de funcionários de uma fábrica, apresenta, através de dados obtidos, que os níveis de absenteísmo podem estar relacionados com problemas de saúde pública significativos como: tabagismo, consumo de bebidas alcoólicas, aumento do índice de massa corpórea, dentre outros.

Nesse contexto, esse estudo visa responder a seguinte questão de pesquisa e atender ao seguinte objetivo: quais são os fatores que influenciam o crescente nível de absenteísmo noturno em um setor empresarial do segmento de calçados da cidade de Campina Grande no Estado da Paraíba? Como objetivo geral: Analisar a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o absenteísmo noturno em um setor empresarial do segmento de calçados da cidade de Campina Grande no Estado da Paraíba. Utilizou-se um dos constructos do *framework* de Zanelli (2004), que justifica a relação do comportamento organizacional com a afetividade dentro das organizações. Metodologicamente a pesquisa é uma análise descritiva quantitativa de dados levantados através da aplicação de questionários específicos sobre o grau de afetividade (SIQUEIRA, 1995) e o absenteísmo (PENATTI, 2006) com uma amostra de aproximadamente 20% dos funcionários do setor analisado.

Além desta introdução, o artigo está estruturado como segue: a primeira seção apresenta o referencial teórico revisado. A seção seguinte apresenta o Modelo de Zanelli e suas particularidades e o constructo usado nessa pesquisa. Por fim estão a metodologia utilizada, as análises dos resultados, considerações e referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ABSENTEÍSMO

Nogueira (1980) dissecou morfologicamente a palavra absenteísmo, definindo:

Os vocábulos “em-ismo” eram usados exclusivamente para designar doutrinas, movimentos artísticos, estilos literários: naturalismo, positivismo, classicismo e surrealismo. Contudo, este sufixo também passou a intervir na criação de vocábulos onde se percebe uma nítida intenção de criticar o exagero, o excesso. É o caso de consumismo, grevismo, assembleísmo e denunciamento. “Em absenteísmo, como em consumismo, o sufixo-ismo indica a exagerada repetição ou intensificação de uma prática”.

Apesar de alguns autores terem interpretações diferenciadas sobre o que de fato é absenteísmo, pode-se entender como sendo a ausência do compromisso de trabalho. Segundo Nascimento (2003), entende-se que, até as ocasiões planejadas de ausência, como licenças e férias, devem também ser consideradas como absenteísmo. Sobrinho (2002), por exemplo,

argumenta que ausências por doenças, que são direitos do trabalhador no momento em que seja necessário, estão na mesma categoria.

2.1.1 Variáveis analisadas sobre absenteísmo

Segundo Nogueira (1980), é importante detalhar e elencar pontos relevantes a cerca do absenteísmo, com vistas a entender porque está acontecendo e encontrar o melhor jeito de íntese-lo. Com as informações trazidas até o momento será elencado a seguir algumas variáveis tratadas por cientistas da área:

• Variável Sexo

Em seu artigo, Dias (2006), destaca que o absenteísmo entre mulheres é mais elevado que o dos homens. Nogueira (1980), em estudos entre 690 homens e 1635 mulheres, verificou que do total de ausências, 69% correspondiam a empregados do sexo feminino. O que poderia estar relacionado ao fato de que, além das atividades profissionais, as mulheres ainda ficam responsáveis pelos afazeres domésticos, cuidado predominante e outras tarefas tradicionais ainda impostas às pessoas de gênero feminino (ROBBINS, 1999). Em seu trabalho, Silva et al. (2003) também mostrou através dos dados da sua pesquisa que a prevalência de ausentes de um banco estatal de Minas Gerais por exemplo, também está associada a função que exercem em seus postos de trabalho, em que mesmo em quantitativo menor, os homens que exercem papéis de alto escalão demonstraram maior número de faltas em relação as mulheres quando o item tratado é ausência por atestado.

• Variável Idade

O interessante de se analisar nesta variável é que, precocemente explana-se que os jovens pela pouca idade que possuem e pela disposição em termos de saúde que apresentam, deveriam demonstrar um nível decrescente acerca do absenteísmo-doença, uma vez que poucos adoecem (DIAS, 2006). Porém, durante a verificação destes estudos, nota que: Os índices de frequência são mais altos em empregados jovens, com pouco tempo de serviço, entre os quais o índice de duração é baixo; entre os operários mais velhos, com maior tempo de serviço, o contrário é verdadeiro (NOGUEIRA, 1980).

A relação idade e absenteísmo é uma questão de a ausência ser ou não evitável. Em geral, empregados mais idosos possuem taxas mais baixas de faltas evitáveis que os mais jovens. Entretanto, eles têm taxas mais altas de faltas não-evitáveis, possivelmente devido à saúde fraca conexas ao envelhecimento e ao período de recuperação mais extenso de que estes trabalhadores mais jovens carecem quando se acidentam, segundo os estudos de Robbins (1999).

Em sua pesquisa, Hanebuth et al. (2006), ainda associa o absenteísmo ao nível etário a que os indivíduos estão expostos, explicando que entre outros preditores, além da massa corpórea, do sexo e do ambiente de trabalho em si, a idade é fator preponderante para determinar o quanto os funcionários podem elevar os níveis de absenteísmo de uma determinada empresa. Quanto mais avançada é a idade, mais problemas de saúde podem ser associados (ZSOLDOS et al., 2014).

• Variável estado civil

Importante ainda na pesquisa desenvolvida por Dias (2006), é a atenção mencionada sobre as mulheres casadas, que parecem ter um absentismo-doença maior do que o das solteiras. A justificativa é devido ao fato de que as mulheres casadas usualmente têm mais

atividade no lar que as solteiras, o que íntese es mente aumenta a sobrecarga e as conduz à fadiga. Robbins (1999) revela que:

Os empregados casados têm menos faltas, pois o casamento impõe responsabilidades crescentes que podem tornar o emprego fixo mais valioso e importante, e diz que essa é uma questão a ser ainda muito investigada.

Essa variável retratada por Robbins (1999), é bastante válida quando o gênero sexual analisado é o masculino, em que, culturalmente é aferida toda a responsabilidade pela manutenção financeira do lar.

As questões de tensão emocional atrelada ao nível de responsabilidade impactam muito nos números referentes ao absenteísmo. Um fator determinante quanto a esta variável que ainda surte efeito é quando pode ser verificado número de filhos (quando o funcionário casado possui algum) do casal, está presente a esta condição a alta afetividade em relação à organização (HANEBUTH et al., 2006).

• Variável turno de trabalho

Importante variável e ponto principal foco deste estudo. Segundo Dias (2006):

O Absenteísmo na chamada “jornada de três turnos”, onde o funcionário trabalha das 6:00 às 14:00 durante uma semana, das 14:00 às 22:00 na segunda semana e das 22:00 às 6:00 na terceira semana e assim começa o ciclo novamente, ao contrario do que seria de se esperar, apresenta um índice menor do que quando comparada com a jornada diurna. Tal fato pode ocorrer devido à variação de rotina, que pode oferecer diferentes horários para diversas atividades como pagar uma conta, ir ao cinema ou ir ao médico.

Este entendimento se torna objeto importante de pesquisa, pois define horários que podem impactar o ritmo produtivo dos funcionários, uma vez que é ponto crucial para entender as ausências dos funcionários (DIAS, 2006).

Nogueira (1980) trata em seu trabalho da observação de 782 operários:

Que passaram do regime de três turnos tradicional para o sistema chamado “continental”, durante os 12 meses que precederam tal mudança e os 12 meses posteriores, chegou-se a conclusão que tais ausências ao trabalho por motivo de doença eram mais íntese es quando os trabalhadores encontravam-se executando suas atividades no turno da noite.

Pelo exposto, fica evidenciada a questão do horário de trabalho como um dos motivadores do absenteísmo, ou seja, os funcionários que laboram a noite têm um fator diferencialmente preposto condicionante à falta em relação aos demais (NOGUEIRA, 1980).

Rotenberg et al. (2001), elenca importantes inferências em relação ao turno da noite em seu trabalho. Ela menciona a disfunção orgânica causada pela troca ininterrupta de turnos de trabalho e os possíveis problemas de saúde que podemos encontrar ao longo do tempo, para quem trabalha neste horário, que entre outras variam em insônia, irritabilidade, sonolência de dia (mesmo após o descanso do trabalho), sensação de ressaca e mau funcionamento do aparelho digestivo entre outros.

Constata-se ainda a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, uma vez que os efeitos nítidos de atenção diminuem e ao longo do tempo aumenta a fadiga, o que pode proporcionar possibilidades de lesões graves dependendo da atividade exercida por estes funcionários (ROTENBERG et al., 2001).

• Variável dia da semana

Segundo o trabalho de Dias (2006), em relação à variável dia da semana, diz que:

Observando o absentismo-doença entre 14.300 empregados do sexo feminino com licenças de um a sete dias de duração, verificou-se que as licenças que se iniciavam nas segundas-feiras eram 40% mais ínteses do que aquelas observadas em qualquer outro dia da semana.

O estudo corrente evidenciou tal constatação ao também verificar a incidência de alguns dias da semana sendo foi identificado um acentuado número de absentismos no setor estudado.

Alguns autores apontam estudos em que é evidenciado o fim de semana (sexta-feira e o sábado) como requisito para por o atestado médico na empresa (HANEUBUTH et al., 2006).

Outros deixam fatos que denotam o sábado com elevado índice de ausências do posto de trabalho em relação a empresa em que trabalham, por ser o dia mais próximo a folga semanal (HARRISON; MARTOCCHIO, 1998).

2.1.2 Causas do Absenteísmo

Segundo Schmidt (1986), afora as variáveis apresentadas, outros estudos trouxeram diferentes motivos para o absentismo, a saber: longas jornadas de trabalho, condições insalubres apresentadas aos trabalhadores; conflito emocional, dentre outras.

Outras causas podem estar relacionadas com as doenças profissionais desenvolvidas, que influenciam nos afastamentos identificados nas empresas, como por exemplo, a Lesão por Esforço Repetitivo (LER), a Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT), as Silicoses, Asbestoses, dentre outras, conforme Souza (1992).

Não se podem descartar ainda as condições de trabalho, que, como as doenças, também causam afastamentos. Nessa situação Penatti (2006) elenca satisfação do trabalhador, supervisão ineficiente, falta de controle, sobrecarga no trabalho e exaustão física.

O Anuário Estatístico da Previdência Social de 2012, divulgado em 2013 a respeito dos Benefícios concedidos aos afastados, conferem que, a Previdência Social concedeu quase 5 milhões de benefícios, dos quais 86,7% eram previdenciários, 6,7% acidentários e 6,6% assistenciais. Comparando com o ano de 2011, a quantidade de benefícios concedidos cresceu 4,0%, com aumento de 4,9% nos benefícios urbanos e de 0,6% nos benefícios rurais. Os benefícios concedidos à clientela urbana atingiram 79,1% e os concedidos à clientela rural somaram 20,9% do total. As espécies mais concedidas foram o auxílio-doença previdenciário, a aposentadoria por idade e o salário-maternidade, com, respectivamente, 43,5%, 12,5% e 12,2% do total. (AEPS, 2012. Concessão de Benefícios, p. 25-26. Fonte – Dataprev, sub, íntese).

2.1.3 Consequências do Absenteísmo

Dias (2006) ilustra bem as consequências do absentismo com o Quadro 1 ao relacionar “Quem sofre a consequência” e qual o “Tipo”:

Quadro 1: Consequências do absenteísmo

Quem sofre a consequência	Tipo
Equipe de trabalho	Sobrecarga de trabalho
	Insatisfação (individual e do grupo)
	Perda da noção de trabalho em equipe
Empresa	Menor produtividade
	Perda de mercado
	Maior custo de produção
	Prejuízo na imagem institucional
Empregado	Redução do período de fruição de férias devido às faltas injustificadas
	Prejuízo na sua imagem pessoal
Empregado	Impacto na avaliação de desempenho
	Perda de oportunidades e desenvolvimento
	Impacto na PLR (Participação nos lucros e/ou resultados)
Clientes	Insatisfação
	Aumento de reclamações
	Perda da confiança na empresa
	Procura pela concorrência
Família	Redução na renda familiar
	Exemplo negativo perante a família
	Insegurança na possibilidade de perder o emprego
	Doenças de origem psicológicas

Fonte: ECT – Relatório do Absenteísmo

2.1.4 Cálculo do índice

Segundo Dias (2006), o Índice de Absenteísmo é calculado a partir da fórmula:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Dias de Ausência}}{\text{Efetivo Médio} \times \text{Quantidade de dias}} \times 100$$

Dias (2006), ainda utiliza um exemplo para explicar o assunto: em um mês com 27 dias de trabalho, por exemplo, suponhamos que o empregado A faltar 18 dias de trabalho, o empregado B faltar 8, o empregado C faltar 10, o empregado D faltar 10, o empregado E faltar 2, o empregado F faltar 8 dias, o empregado G não faltar e o empregado H faltar 4 dias. De 8 funcionários, 7 estiveram ausente em algum período. Esses mesmos 7 funcionários, foram responsáveis por 60 dias de ausência durante o mês, então, o absenteísmo nesse período na empresa foi de 51,72%. Ainda em relação aos dados, podemos dizer que 60 dias totais de ausência é o mesmo que dizer que a empresa funcionou com 2 funcionários a menos nesse mês, distribuindo as faltas entre eles, onde cada um não trabalhou 30 dias, ou seja, um mês. É por causa desse impacto na força produtiva que as empresas se atentam à buscar soluções para corrigirem seus índices.

2.1.5 Sobre os custos do Absenteísmo

Souto (1980) argumenta que, em termos de custo, um determinado índice constante de absenteísmo, seja 5% por exemplo, significa, na realidade, que a empresa precisa orçar 5% a mais do pessoal do que aquele realmente necessário para o trabalho. Isso porque 5% de seu efetivo estão constantemente afastados. Efetivamente, esse é o custo imediato do absenteísmo.

O impacto recai basicamente no valor do produto final, sendo repassado para o consumidor final. O empregador nunca arca sozinho com estas despesas, basicamente ele é afetado por circunstâncias adversas, como por exemplo, a concorrência (por competir com preços maiores), por mão-de-obra (tem a necessidade de contratar mais pessoas para que haja o excesso de funcionários com o objetivo de enfrentar situações não programadas), treinamento com pessoal e etc (DIAS, 2006).

2.2 MODELO DE ZANELLI

Zanelli (2004) explica muito bem em seu livro “Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil”, o quão o indivíduo pode apresentar o grau de comprometimento junto a organização a qual labora. Para isso, através de seus estudos, ele desenvolveu três construtos apresentados neste mesmo livro; sejam eles: i) Comprometimento Organizacional Afetivo; ii) Comprometimento Organizacional Calculativo; e iii) Comprometimento Organizacional Normativo.

Esse trabalho, ao analisar os fatores que influenciam no nível de absenteísmo, aplicou o constructo “Comprometimento Organizacional Afetivo” de Zanelli (2004). Para o autor, tal dimensão, está correlacionado a como o indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus fins. O comprometimento afetivo está vinculado às expectativas atendidas e às condições de trabalho; é um comprometimento ativo apoiado no orgulho do trabalho, no desejo de filiação e no prazer de ser membro (ZANELLI, 2004).

Reforçando ainda o argumento, Iverson et al. (1998) já pesquisava o estresse ocupacional como fator preponderante para ocasionar a Síndrome de Burnout e conseqüentemente explicar o absenteísmo através da clara mensuração dos itens de afetividade (sendo elas positiva e negativa), principalmente elencando a afetividade negativa, analisada em 487 profissionais da saúde de um hospital público da metrópole da Austrália. Buscou-se mostrar como o grau de afetividade pode interferir ou não no desempenho dos indivíduos quando correlacionado ao estresse do trabalho e que impacto pode ser identificado através dos níveis de absenteísmo (IVERSON et al., 1998).

2.2.1 Causas do construto de Zanelli (2004)

• Características pessoais

Segundo Zanelli (2011), algumas definições são encontradas na literatura de maneira a possibilitar a compreensão do envolvimento com o trabalho, vínculo afetivo que integra o campo teórico do comportamento organizacional.

Muchinsky (2004) destaca que envolvimento com o trabalho é “o grau de identificação psicológica do indivíduo com o seu trabalho e a importância do trabalho para a auto-imagem”. Ainda define o comprometimento como uma condição de envolvimento que implica em um estado positivo e abstratamente completo de aliciação dos aspectos essenciais do *indivíduo* no trabalho, enquanto que um estado de alienação implica a perda da individualidade e separação do *eu* do trabalho. Em tais definições é possível verificar que quando o colaborador se encontra num estado de envolvimento, o trabalho o absorve e contribui para que suas atividades sejam vivenciadas positivamente (ZANELLI, 2011).

• Características do cargo

Zanelli (2011) destaca que:

Além das características pessoais, Siqueira & Gomide Jr. (2004) enunciam outros fatores antecedentes ao envolvimento com o trabalho: (a) as características do cargo, representadas pela autonomia para realizar as tarefas, o significado que as tarefas assumem na vida do colaborador, a identificação pessoal com as tarefas e a variedade e as habilidades necessárias para que a tarefa seja realizada.

Através de suas palavras, entende-se o grau com o qual o funcionário vê e mede a importância do que faz na organização.

• **Percepção de competências pessoais**

No artigo de Mendes et al. (2010) é mencionada que para o desenvolvimento de pessoas há muitas técnicas. Existem processos de desenvolvimento de habilidades pessoais no cargo e fora do cargo. As principais no cargo segundo Chiavenato (2004) são:

Rotação de cargos - movimentação das pessoas em várias posições na organização no espaço de expandir suas habilidades, conhecimentos e capacidades; posição de acessória - é a oportunidade para que a pessoa com elevado potencial trabalhe provisoriamente sob a supervisão de um gerente bem-sucedido em diferentes áreas de organizações.

O grau de ledice das pessoas é identificado quando suas capacidades pessoais são notadas na organização. Com vistas à sempre avançar no contexto hierárquico da organização, os funcionários buscam através de suas competências além de alcançar e atingir objetivos, serem vistos e terem um sistema de avaliação eficaz e justo, sendo-lhes aplicada uma remuneração interpretavelmente adequada e evidentemente compatível com o papel que exercem (ZANELLI, 2011).

• **Escopo do Trabalho**

Nesta causa, ele verifica que os papéis desempenhados na organização, uma vez que a subversão entre os papéis gestacionais ou a existência de direções pouco claras à execução das tarefas podem conceber impeditivos ao envolvimento com o trabalho. Entretanto, parece certo que a natureza dos cargos determina a inclusão com o trabalho (ZANELLI, 2011).

• **Percepção do Líder**

O líder é um personagem grupal, de várias utilidades, ele está presente em várias situações e lugares históricos e não de forma descontextualizada. E o líder também se dá por momentos, portanto, uma pessoa não é líder todo o tempo. Mudando as aspirações, ou o líder muda com elas ou muda-se o líder (CRUZ, 2002).

Zanelli (2011) ainda menciona no seu artigo que:

As características dos líderes, por exemplo, a consideração que a chefia dispensa às relações pessoais e profissionais aos subordinados, a participação do colaborador nas decisões da chefia, a quantidade e qualidade da comunicação que se estabelece entre a chefia e o colaborador.

Kaplan et al. (2014) realça a gestão organizacional como um importante fator quando destaca a questão da emoção em suas decisões. Neste artigo, o autor apresenta um modelo significativo sobre a interação entre o líder, o processo de gestão e a tomada de decisões ao levar em consideração os fatores emotivos do próprio líder.

• **Oportunidade de crescimento na carreira**

Segundo Zanelli et al. (2004):

[...] enquanto chefia e colegas de trabalho constituem-se em dimensões relativas ao ambiente social, o próprio trabalho representa as atribuições do cargo ocupado. Salário e oportunidades de promoção são, por sua vez, dois aspectos de gestão de pessoas pelos quais a organização manifesta sua retribuição ao empregado, constituindo-se em duas maneiras possíveis do empregado observar resultados de seus investimentos na organização e avaliar sua relação de troca com esta.

Diversas características do trabalho são avaliadas como fontes de satisfação do próprio trabalho, sendo os mais usuais os fatores direção, companheiros de turno, o próprio afazer, remuneração e chances de promoção (ZANELLI, 2004).

• **Progresso profissional**

Mendes et al. (2010), alega que o exercício visa municiar ao colaborador melhores conhecimentos, destrezas e atividades, para que não se dissocie das novidades em relação a sua arena de atividade e das intensas mutações do mundo que o cerca.

Mendes et al. (2010) argumenta ainda que atualmente, esta concepção vem evoluindo para desenvolvimento de pessoas. Enquanto o treinamento associa a imagem da concepção de hábitos práticos de trabalho, o desenvolvimento envolve o crescimento do empregado como pessoa e como profissional.

• **Sistema Justo de Promoção**

Os agentes do conhecimento têm confirmado que não basta à organização possuir critérios de salários, promoções ou demissões. É necessário, sobretudo, que os empregados tenham conhecimentos delas, por meio de transmissões precisas e objetivas da informação oriundas da direção das empresas (CRUZ, 2002).

A percepção de justiça distributiva (a promoção, além das mencionadas anteriormente) é a crença de que as compensações recebidas pelo empregado são justas quando comparadas com o montante de esforço despendido na realização de suas contribuições. Assim, aqueles trabalhadores que percebessem estar sendo retribuídos, por suas organizações no trabalho, conforme seus esforços pelo alcance dos objetivos eram também aqueles com melhores desempenhos (MENDES et al., 2010). Em 1979, por exemplo, Ditrich e Carrel (CRUZ, 2002) evidenciaram apenas a inteligência de equidade, em que lhes elucidava tanto as questões envolvendo o absenteísmo quanto a rotatividade, ou seja, os trabalhadores que haviam abandonado o trabalho, como também, aqueles que mais faltavam, eram aqueles que não abrangiam justiça na distribuição de gratificações (salários e promoções) em suas organizações.

Foi averiguado que empregados que compreendem justiça nos retornos organizacionais (salários, benefícios, avaliações de desempenho, promoções, dentro outros) eram aqueles que, além de elevados coeficientes de satisfação no trabalho, eram também os mais comprometidos com suas organizações, onde alimentavam perspectivas positivas em relação a esses retornos (ZANELLI, 2004).

2.2.2 O Constructo

Com vistas a buscar a compreensão do que seria Absenteísmo, utilizou-se diversos autores (DIAS, 2006; DIAS, 2005; HANEBUTH, 2006; NASCIMENTO, 2003; KAPLAN, 2014) para explanação do assunto na construção do artigo. O interesse foi o de informar ao leitor dados já produzidos por outros autores, em relação ao assunto abordado. O levantamento teórico da pesquisa foi embasado nas principais referências literárias a respeito do absenteísmo das organizações, assim como seus conceitos, variáveis, causas, conseqüências, benefícios e tratamento.

A principal fonte utilizada para abordar o tema em questão, foi uma análise em um dos construtos de Zanelli (2004), para verificar os principais fatores de absenteísmo na empresa do segmento de calçados, analisada neste trabalho. Zanelli (2004) traz um estudo referenciando os tipos de Comprometimento Organizacionais a qual as pessoas estão envolvidas em suas respectivas organizações, dessa forma, foi utilizado esse seu modelo de análise sobre Comprometimento Organizacional Afetivo, evidenciando suas causas como mostra o Quadro 2 abaixo:

Quadro 2: Tipos de comprometimento organizacional.

TIPO	CAUSAS	CONSEQUÊNCIAS
Afetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Características pessoais; • Características do cargo; • Percepção de competências pessoais; • Escopo do trabalho; • Percepção do líder; • Oportunidade de crescimento na carreira; • Progresso profissional; • Sistema justo de promoção; 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhor desempenho; • Maior esforço no trabalho; • Menor rotatividade; • Menos falta; • Menos atrasos;
Calculativo	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistências de ofertas atrativas ao novo emprego; • Tempo de trabalho na empresa; • Esforços investidos no cargo; • Vantagens econômicas no atual emprego; 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa motivação; • Baixo desempenho; • Menor rotatividade; • Moderada satisfação no trabalho; • Moderado envolvimento com o trabalho; • Moderado comprometimento afetivo; • Moderado comprometimento normativo;
Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Socialização cultural; • Socialização organizacional; 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior satisfação no trabalho; • Maior comprometimento afetivo; • Mais comportamento de cidadania organizacional; • Menos intenção de sair da empresa

Fonte: Zanelli, Borges-Andrade, Bastos e Cols (2004).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Utilizou-se na pesquisa uma abordagem descritiva quantitativa e o uso de questionários para a coleta de dados referenciando aspectos sobre o absenteísmo (PENATTI, 2006) e comprometimento Organizacional Afetivo (ZANELLI, 2004), através da escala tipo *Likert* variando de 1 a 5 (discordo totalmente a concordo totalmente).

Segundo Rossiter (2009), há três elementos essenciais que devem ser descritos no processo de mensuração dos dados da pesquisa: 1) identificar o objeto a ser avaliado; 2) identificar o atributo a que será avaliado; e 3) identificar a entidade avaliada. No estudo em questão, o objeto avaliado foi o absenteísmo, o atributo que fez esta avaliação foi o construto de Zanelli (2004), que trata de Comprometimento Organizacional Afetivo e por ultimo, a instituição avaliada foi uma empresa do segmento de calçados da cidade de Campina Grande no Estado da Paraíba com mais de 10 anos de atuação.

3.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Através de um levantamento realizado entre Janeiro e Junho do ano de 2014, foi possível através de uma coleta de dados identificar um grupo amostral de aproximadamente 20% do total de 122 pessoas cadastradas no posto de trabalho, com o objetivo de localizar os

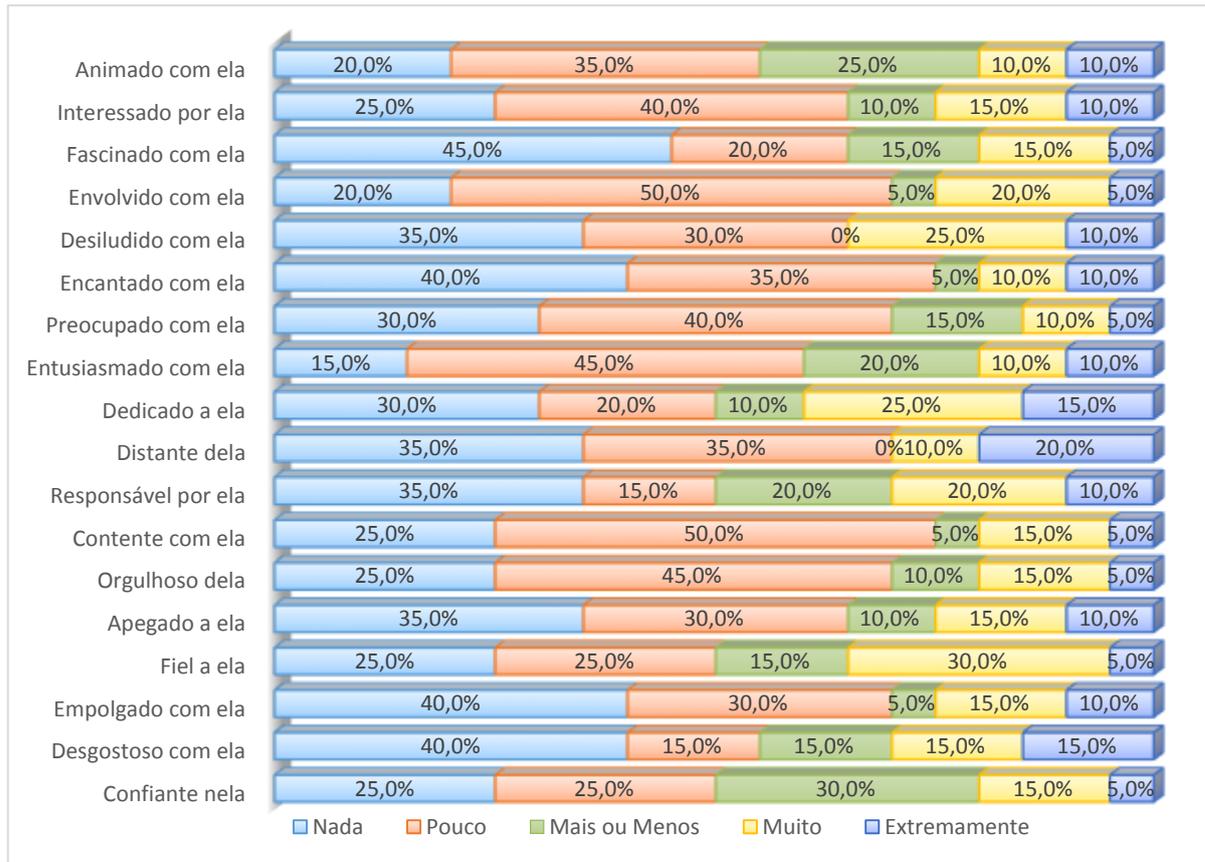
funcionários que apresentaram os maiores índices de absenteísmo do setor. Como a pesquisa teve caráter não probabilístico por acessibilidade, ou seja, primeiro foi levantado todos essas informações referentes aos ausentismos do setor, e conseqüente identificação dos funcionários que não apresentaram nenhum nível e outros que apresentaram os maiores níveis de absenteísmos, aplicou-se os questionários sobre o constructo de Zanelli (2004), que analisa a relação entre o comprometimento organizacional afetivo e o questionário sobre o absenteísmo.

Através da análise dos dados sobre absenteísmo, observou-se que os elementos que mais chamaram atenção foram os seguintes; 60% da amostra possuem faixa etária que varia dos 18 a 30 anos de idade; em sua maioria, cerca de 90%, possui grau de instrução em ensino médio; tempo na empresa, aproximadamente 45% dos respondentes, entre 1 a 2 anos de empresa; cerca de 50% dos respondentes se afastam entre 4 e 10 dias e, aproximadamente 55% destes, consideram que são doenças causadas por condições inadequadas da empresa que proporcionam este afastamento; aproximadamente 55% dos respondentes consideram o ambiente péssimo ou ruim e 60% consideram o estilo de liderança autoritário.

A análise dos dados referente ao construto de Zanelli (2004), foi dividida em duas etapas; a primeira etapa traz o quadro do Grau de Afetividade geral identificado após a aplicação do questionário pertinente ao assunto, e a segunda etapa traz o segundo quadro demonstrando o resultado da soma percentual absoluta encontrada nos itens “nada” e “pouco” respondidas pelos funcionários daquele posto de trabalho investigado. A pesquisa traz o seguinte: em relação ao sentimento de confiança, 50% demonstra ter nada ou pouca em relação a empresa; em relação a estar desgostoso, 55% responderam estar nada ou pouco desgostosos em relação a empresa; em relação ao sentimento de empolgação, 70% demonstraram estar nada ou pouco empolgados em relação a empresa; em relação ao sentimento de fidelidade, 50% denotaram estar nada ou pouco fieis à empresa; em relação ao sentimento de apego, 65% demonstraram estar nada ou pouco apegados a organização; em relação ao sentimento de orgulho, 70% demonstraram estar nada ou pouco orgulhosos em relação a empresa que trabalham; em relação ao sentimento de estar contente, 75% mostraram nada ou pouco estar contentes em trabalhar nesta organização; em relação ao sentimento de responsabilidade, 50% demonstraram ter nada ou pouca em relação a empresa; em relação ao sentimento de proximidade, 70% responderam estar nada ou pouco distantes da organização; em relação a dedicação, 50% demonstraram nada ou pouco dedicação a empresa; em relação ao sentimento de entusiasmo, 60% demonstraram estar nada ou pouco entusiasmados em laborar nesta organização; em relação ao sentimento de preocupação, 70% demonstraram estar nada ou pouco preocupados com a organização; em relação ao sentimento de encanto, 75% respondeu estar nada ou pouco encantados com a organização; em relação ao sentimento de desilusão, 65% afirma estar nada ou pouco desiludidos com a organização; em relação ao sentimento de envolvimento, 70% respondeu que está nada ou pouco envolvidos com a organização; em relação ao sentimento de fascinação, 65% demonstraram estar nada ou pouco fascinados com a empresa; em relação ao sentimento de interesse, 65% demonstraram estar nada ou pouco interessados nas questões que norteiam a empresa; em relação ao sentimento de ânimo, 55% respondeu que está pouco ou nada animados em trabalhar na organização.

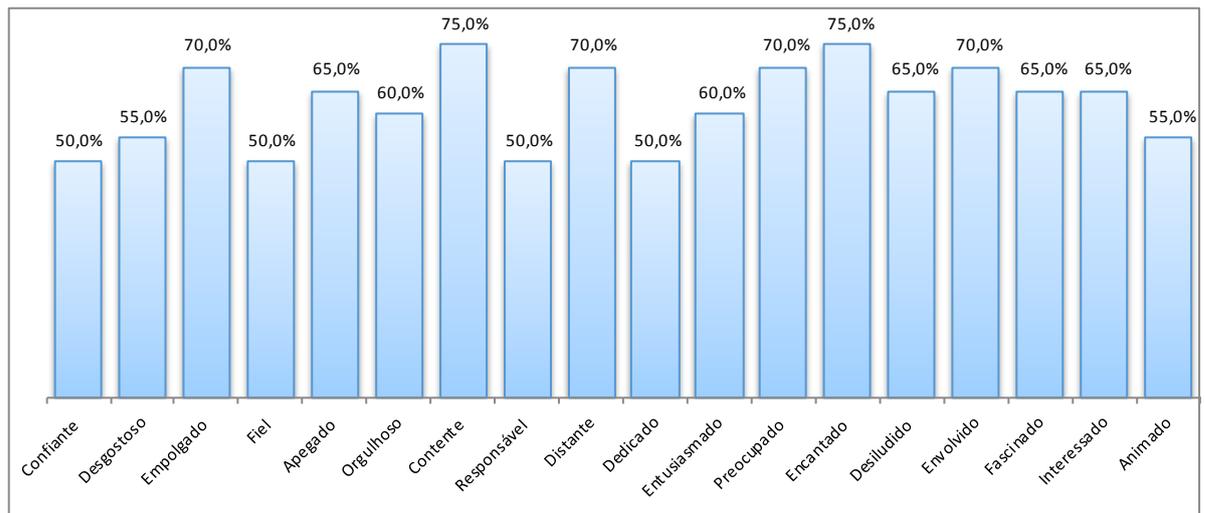
Os resultados revelaram significativo descontentamento, falta de entusiasmo e comprometimento afetivo, dentre outros, o que pode justificar em parte o crescente absenteísmo na organização, mas, estudos futuros se fazem necessários uma vez que esta pesquisa se pautou a analisar o absenteísmo através da ótica de um dos construtos de Zanelli (2004), para explicação do absenteísmo presente naquela empresa. Estas informações se encontram nos quadros expostos a seguir:

Gráfico 1: Grau de afetividade dos funcionários em relação à empresa



Fonte: Pesquisa direta, junho/2014.

Gráfico 2: Soma absoluta das variáveis nada e pouco



Fonte: Pesquisa direta, junho/2014.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O detalhamento de informações e as definições encontradas através da ótica dos respeitosos estudiosos do assunto envolvidos na pesquisa evidenciam uma situação incomum num determinado grupo que labora nesta empresa. Com este levantamento de informações pode-se perceber o quão jovem é o público; a aplicação dos conceitos de Dias (2006) que envolvem as peculiaridades intrigantes ao absenteísmo (como dia da semana, por exemplo); a variável estado civil (praticamente determinando o nível de responsabilidade percebido) e a situação mencionada por aproximadamente 90% dos respondentes quando relacionam turno de trabalho, o quanto relatam sentir dificuldade com a jornada noturna de trabalho (obs.: esta última informação foi passada de maneira informal, apenas na aplicação dos questionários os funcionários se sentiram a vontade para se expressar).

Com estes e outros dados obtidos através da pesquisa, conclui-se a partir do constructo de Zanelli (2004) que a grande maioria desses colaboradores (aproximadamente 75% dos respondentes) apresenta um baixo grau de comprometimento organizacional afetivo, isto significa que, os índices de absenteísmo podem estar correlacionados com o sentimento de pertença desses funcionários e isso tem relação direta com a produtividade da organização, onde a mesma poderá ser comprometida se essa amostra analisada não passar por um processo de gestão de pessoas mais eficaz.

REFERÊNCIAS

- AEPS. ANUÁRIO ESTATÍSTICO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL (2012), Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/>> Acesso em 18 de Junho de 2014 às 10h00min.
- Associação Brasileira de Medicina no Trabalho. Subcomissão de Absenteísmo. **Saúde ocupacional e segurança: controle estatístico do ausentismo-doença.** São Paulo, 1978.
- BESERRA, Camila. ALICE, Maria. PACÍFICO, Andressa. **Abordagem multidimensional da satisfação no trabalho: um estudo de caso na papelaria nova visão.** Pernambuco, 2013.
- CHIAVENATO, I. **Teoria geral de administração.** São Paulo, 6. ed. McGraw-Hill, 1999. Científicos Editora S/A, 1999.
- CRUZ, Danilo da. **Resumo: Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** ZANELLI, José Carlos. 2002
- DIAS, Alonso Marques Neto. **Absenteísmo nas empresas.** UNICEUB, Centro Universitário de Brasília, 2006.
- DIAS, Maiando. **Absenteísmo em Contact Center: estudo de caso com preditores micro e macro-organizacionais.** Universidade Federal de Uberlândia, Minas Gerais, 2005.
- HANEBUTH, Dirk et al.. Health-Related Quality of Life, Psychosocial Work Conditions, and Absenteeism in an Industrial Sample of Blue- and White-Collar Employees: A Comparison of Potential Predictors. **JOEM**, volume 48, number 1, January 2006.
- KAPLAN, Seth et al.. The role organizational leaders in employee emotion management: a theoretical model. **The Leadership Quarterly.** ed.25.p.563–580, 2014.

HARRISON, David A. MARTOCCHIO, Joseph J. **Time for Absenteeism: A 20-year Review of origins, offshoot, and outcomes.** University of Texas at Arlington & University of Illinois. *Journal of Management* Vol. 24, No.:3, p. 305-350, 1998.

MENDES, Amanda. SOARES, Andressa. MARIA, Mônica. ROGÉRIA, Paula. MARTINS, Marielle. **Psicologia e desenvolvimento de líderes: prática dos psicólogos atuantes em Teresina – Piauí,** 2010.

MUCHINSKY, P.M. **Psicologia organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NASCIMENTO, G.M. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma Unidade Básica e Distrital de Saúde do Município de Ribeirão Preto – SP.** 2003.139f. Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.

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

IVERSON, Roderick. OLEKANLS, Mara. ERWIN, Peter. **Affectivity, organization stressors, and absenteeism: a causal model of burnout and its consequences.** The University of Melbourne. *Journal of Vocational Behavior*, p. 1-23, 1998.

PENATTI, Izidro Filho. **Estudo do absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na industria automobilística.** Estudo de caso de uma empresa multinacional. Niterói – São Paulo, 2006.

QUICK, T.C; LAPERTOSA, J.B. Análise do Absenteísmo em usina siderúrgica. *Revista Brasileira de saúde ocupacional*, São Paulo, p. 62-7, 1982.

ROBBINS, S. Comportamento organizacional. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e SCHMIDT, M. J. Natureza das condições de trabalho da enfermagem. **Revista Paulista de Enfermagem**, v.4, Jul./Set. 1999.

ROSSITER, J. R. ER-SERVCOMPSQUAL: A measure of e-retailing service components quality. **Service Science**, v. 1, n. 4, p. 212-224, 2009.

ROTENBERG, Lúcia. FERNANDES, Luciana Portela. BAUMGARTEM, Willer Marcondes. MORENO, Cláudia. PAULA, Cristiano de. **Gênero e trabalho noturno: sono, cotidiano e vivências de quem troca a noite pelo dia.** *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 17(3):639-649, Maio-Jun., 2001.

SCHMIDT, M. J. Natureza das condições de trabalho da enfermagem. **Revista Paulista de Enfermagem**, v.4, Jul./Set. 1986.

SILVA, Sérgio Luiz. PINHEIRO, Tarcísio Márcio Magalhães. SAKURAI, Emília. **Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003.** Universidade Federal de Minas Gerais, 2003.

SIQUEIRA, M.M.M **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo.** Brasília, Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília. 1995.

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

SOUZA, S. R. O. S. **Fatores que contribuem para o absenteísmo da Enfermagem na Unidade de Doenças Infecto Parasitárias.** Dissertação (Mestrado em Saúde do Adulto). Escola de Enfermagem Alfredo Pinto da UNIRIO, Rio de Janeiro, 1992.

ZANELLI, José Carlos. APARECIDA, Lilia Kanan. **Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário.** Florianópolis – Santa Catarina, 2011.

ZANELLI, José Carlos. **Psicologia, organizações, e trabalho no Brasil.** Porto Alegre, 2004.

ZSOLDOS, Eniko. MAHMOOD, Abda. EBMEIER, Klaus. **Occupational stress, bullying and resilience in old age.** University of Oxford, 2014.