

ABSENTEÍSMO E SUA INFLUÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES.

SOUSA, Renato Junior da Silva¹
Renatojuniorsousa@outlook.com

RESUMO: O absenteísmo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e assim o lucro da empresa. Diante desses fatos esta pesquisa teve como objetivo diagnosticar a importância do controle do absenteísmo, dos motivos que levam a gerar este fenômeno. Buscar as possíveis falhas nas contratações, analisar a atual gestão de pessoas, os fatores ambientais de trabalho, e fatores motivacionais. Utilizando ferramentas de pesquisa, como, pesquisa qualitativa, descritiva, e se amparando em referências bibliográficas em conceitos de autores da área de gestão de recursos humanos, Deixando claro que uma boa administração de pessoas, com treinamentos, um plano ideal de incentivo propicia resultados satisfatórios as pessoas e também com retorno de envolvimento das mesmas, aos objetivos da empresa.

Fazer aqui o resumo do artigo que deverá conter no máximo 250 palavras. O corpo do resumo deve conter uma seqüência única.

Palavras-chave: Absenteísmo; Motivação; Gestão de pessoas; Benefícios.

INTRODUÇÃO

A excelência hoje na gestão de pessoas é imprescindível para o desenvolvimento, crescimento e sobrevivência da organização no mercado, o qual se torna a cada instante mais competitivo e dinâmico.

O constante aperfeiçoamento, treinamentos, de pessoas vem promover diferenciais competitivos para a organização, a mesma deve sempre investir em seu capital intelectual, ou seja, em pessoas que fazem parte da empresa, para o processo contínuo de crescimento e conquista de objetivos.

Para Chiavenato, (2010, p.08),

Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

Respeitar e tratar as pessoas como parte essencial, para o sucesso empresarial, é o caminho que a organização precisa trilhar, pois no mercado atual não existe mais espaço para, ilusões, enganações, ou brincar com indivíduos, hoje

todos tem acesso a informações de forma dinâmica, e buscam por empresas sérias que os respeitem e lhe tragam resultados satisfatórios de acordo com suas necessidades e potencial.

Nos dizeres de, Chiavenato (2010, p.09), “Cada parceiro está disposto a continuar investindo seus recursos na medida em que obtêm retornos e resultados, satisfatórios de seus investimentos”.

OBJETIVO GERAL.

O objetivo desta pesquisa busca detectar os fatores relacionados a prática do absenteísmo na empresa estudada, a qual vem afetando seus resultados, tanto na esfera estrutural, como desenvolvimento e posição com relação ao mercado.

DESENVOLVIMENTO

Este capítulo discorre sobre a importância de uma gestão de pessoas, de forma eficaz e eficiente e o qual o papel das pessoas na organização, qual o diferencial destas, quando explora seu potencial de forma adequada.

No período de o classicismo, em princípios eram diferentes com relação à gestão de pessoas, Taylor, Fayol tinham outra visão de pessoas, como em Elton Mayo no movimento das relações humanas.

Segundo Corad (1985, p. 55),

E o trabalho humano era, então, focado como item de custo, pura e simplesmente. A ideia de que as pessoas se comportavam racionalmente, comprando menos se os preços das mercadorias subissem, comprando mais se descessem, forneceu o paralelo necessário para encará-las como, igualmente, racionais quanto ao seu próprio esforço físico: o salário, então seria o pagamento deste esforço, sua contrapartida se o pagamento fosse maior, o esforço deveria, claramente, crescer. A está evidente simplificação do modelo de comportamento humano se denominou “homo economicus”.

Atualmente em uma organização, que se destaca em seu segmento de mercado, com certeza possui um ângulo de visão com relação à gestão de pessoas diferenciado, investindo, valorizando e tratando como ativo intelectual, seus funcionários, extraindo assim o máximo de potencial dos mesmos, trabalhando em equipe, sempre os incentivando para se obter melhores resultados em seus objetivos.

Conforme mostra, Snell e Bohlander (2009, P. 02).

Usamos muitas expressões para descrever a importância das pessoas para as empresas. A expressão “recursos humanos” indica que as pessoas têm capacidades, que impulsionam o desempenho empresarial, (com outros recursos, tais como dinheiro, materiais e informações). Outros termos, como “capital humano”, e “ativo intelectual”, têm em comum a ideia de que as pessoas fazem a diferença no desempenho de uma empresa. As empresas bem sucedidas são extremamente favoráveis à contratação de diferentes tipos de pessoas para atingir um objetivo comum.

As empresas se utilizam de planejamentos para melhor gerir seus recursos humanos, vinculando aos mesmos, alguns processos, para o fim avaliativo. De acordo com Snell e Bohlander (2009, p.45), “O planejamento de recursos humanos fornece um conjunto de insumos ao processo de formulação estratégica em termos do que é possível, ou seja, se há competência e pessoas disponíveis para implementar dada estratégia”.

Assim sendo se preparando com uma gestão eficaz para buscar melhor competitividade, as pessoas são o combustível que levam organizações ao sucesso ou ao fracasso, por isso a menção da necessidade de serem valorizadas e preparadas, pelos administradores.

Segundo Werther e Davis, (1983, p.06), À medida que os desafios da sociedade se tornaram mais complexos, as organizações responderam com sofisticação crescente. Uma área de progresso foi administração de recursos humanos, também chamados de administração de pessoal. Esta existe para melhorar a afetividade dos recursos humanos nas organizações. Na prática, este propósito exige que os recursos humanos contribuam direta ou indiretamente para melhor afetividade organizacional.

Estes autores em comum acordo discorrem sobre a importância de uma boa gestão de pessoas nas organizações, a qual se torna o diferencial e a somatória para se alcançar os objetivos pretendidos, e assim chegar ao nível de excelência, agregando valores.

De acordo com Vergara, (2000, p.140),

Você pode ver que o mundo, hoje, requer das empresas agilidade e competitividade, assumindo o pódio aquela que conseguir, com mais rapidez, coletar e criar informações selecioná-las, processá-las e utilizá-las de modo a atender e até a antecipar-se as demandas dos clientes, razão de existência de qualquer empresa.

Toda organização tem como foco se destacar perante o mercado o qual oscila com muita frequência nos dias atuais, alguns setores mais outros menos, e assim cada qual no seu segmento busca inovações, alternativas, e quem pode lhes proporcionar estes diferenciais, é o planejamento, e pessoas com ângulos de visão voltados e determinados para fazer com que a empresa cresça e busque o aperfeiçoamento, e uma forma de sempre estarem atentas, são os processos motivacionais.

Motivação

A motivação é um processo de contentamento, que o preenchimento de suas necessidades, que cada indivíduo possui e busca realizar. Segundo Marras, (2000, p.34), “A motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação.”.

O incentivo que leva a motivação, onde um é o mecanismo de acionamento do outro, este têm sido alguns programas que as empresas utilizam para obterem o máximo de seu capital humano, que no final se torna saudável para ambas as partes. Para desenvolver um programa de incentivo se estabelece as medidas de desempenho.

Para Snell e Bohlander (2009, p.379), “A medida é a chave para o sucesso dos programas de incentivo porque comunica a importância das metas organizacionais estabelecidas. O que é medido e recompensado chama a atenção.”.

E assim existem vários outros tipos de programas de incentivo, trabalho por produção, bônus, pagamentos por mérito, entre outros.

Para Vergara, (2000, p.140), “Motivação é algo intrínseco à pessoa, o que significa dizer que os motivos para a ação de uma pessoa são diferentes dos motivos de outras”.

Assim sendo se realmente a pessoa tem um potencial interessante para a organização deve se negociar algo algum processo motivador, como horário de trabalho diferenciado, trabalhar em equipe com a qual se melhor relaciona ou o fator ambiente fazer algumas alterações, para melhor desempenho das mesmas, e deixá-la, motivada a desenvolver seu potencial na determinada área de atuação, ou negociar formatos de remunerações.

Para Chiavenato, (1997, p.246), “Os trabalhadores são criaturas sociais complexas, com sentimentos, desejos e temores, o comportamento no trabalho como o comportamento em qualquer lugar, é uma consequência de muitos fatores motivacionais.”.

Assim, o resultado do trabalho deve proporcionar sentido, trazer orgulho e prazer a quem o executa. Torna-se imprescindível o elogio e a valorização do profissional por suas realizações, para que se satisfaçam suas necessidades e para massagear seu ego, o que os tornam felizes e produtivos.

Para Chiavenato, (2004, p.288), “É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e a alcançar metas e resultados desafiantes formulados para o futuro.”.

É com esta mentalidade que as organizações devem traçar suas diretrizes dos programas de incentivo, tornando o ambiente de trabalho em algo desafiador aguçando a capacidade criativa das pessoas.

Segundo Toledo, (1981, p.36), “As modernas concepções de motivação, estão de acordo em que o processo de motivação está relacionado com a sucessiva satisfação dessas necessidades.”.

Teorias Motivacionais.

Estas teorias vêm chamando a atenção dos estudiosos desde o início do século xx, quando se iniciaram as primeiras pesquisas sobre o assunto. Como a experiência de Hawthorne, que foi planejado com o intuito de estabelecer a existência de alguma relação entre as condições de trabalho e a fadiga entre os empregados.

Como cita Marras, (2000, p.33), “As conclusões deste estudo apontaram para outra direção. Provou-se que a “atenção” dada ao trabalhador conseguia influir na sua produtividade.”.

Percebendo assim que deveriam ser dados incentivos para se motivar os empregados, que os mesmos trabalhavam melhor.

Toledo (1981, p.35), afirma que “O “produto” final buscado por qualquer pessoa é sua felicidade, e é fácil constatar o papel fundamental que os estados de motivação desempenham nesta busca”.

E assim a partir daí surgem os estudos e outras teorias de experimentos com os indivíduos, como a teoria de Maslow, Herzberg, Skinner, Vromm e Rotter, e assim continuou entre outros estudos até os dias de hoje.

Teoria de Maslow.

Abraham H. Maslow, professor de psicologia da Brandeis University, escritor, e conhecido com uma de suas publicações em 1954 nos Estados Unidos com o título *Motivação e Personalidade*, e com este se tornou conhecido com a teoria da Hierarquização das necessidades humanas.

Segundo o trabalho de Maslow o autor, Marras, (2000, p.34),

Todas as necessidades representam carências ou falta de alguma coisa que vem do meio circulante (exterior), para completar o indivíduo, à exceção do último estágio que é o da auto realização, essa necessidade é puramente intrínseca e, em geral, manifesta-se em indivíduos que são independentes, que têm o poder de auto governar.

São estas pessoas que buscam outros tipos de realizações como satisfação pessoal como alcançar algum objetivo, posição, status, tem como meta alcançar determinado cargo ou adquirir algo que pra ele expressa valores.

Aproveitando as descoberta destas necessidades as empresas podem fazer uso delas para explorar melhor o potencial de seus empregados, e gerar os processos de incentivo.

Atualmente as organizações estão atentas a estas mudanças e anseios das pessoas para fazer o possível para lhes proporcionar um ambiente organizacional satisfatório, e assim possam extrair e cobrar melhores resoluções, ao alcance das metas e objetivos da empresa, mas ainda persiste uma grande maioria dos empresários que não se atentam e perdem mercado e capital humano de alta qualidade para os concorrentes, e por isso algumas organizações se destacam mais outras menos é a competitividade empresarial, alguns têm já a visão sistêmica da gestão de pessoas adequada outros ainda persistem em teorias ultrapassadas.

Neste gráfico Maslow apresenta as necessidades classificadas das mais básicas as mais sofisticadas.



Hierarquia de necessidades de Maslow.
Fonte. (TOLEDO, 1981, p.37).

A Teoria dos dois Fatores de Herzberg.

O professor Frederick Herzberg, (1959), foi quem mais ressaltou a questão da importância da motivação no trabalho, com afirmativa que o fator motivacional para o homem encontra-se no interior do seu próprio trabalho, em resultado de seus estudos, idealizou dois tipos de teorias;

- Teoria, os que causam, predominantemente, satisfação.
- Teoria, os que causam, predominantemente, insatisfação.

Segundo, Marras, (2000, p.35);

Os primeiros fatores, segundo Herzberg, causam satisfação ou motivação, mas a sua falta não necessariamente causa insatisfação ou desmotivação; observa-se apenas nenhuma satisfação presente. São os fatores motivadores. No segundo grupo encontram-se os "fatores Higiênicos", são aqueles que não motivam, sua presença não necessariamente causa satisfação no trabalho, enquanto sua ausência causa insatisfação.

Fatores estes motivacionais, como realização, reconhecimento, responsabilidade são motivadores para os empregados e estão engajados para se obter das pessoas melhores resultados, que segundo Herzberg, é o que incentiva os empregados a ficarem motivados.

Os fatores higiênicos, condições ambientais, políticas da empresa, status, remuneração, complementam para se obter melhores resultados.

FATORES MOTIVADORES	DETERMINANTES
Realização	O término com sucesso de um trabalho ou tarefa; os resultados do próprio trabalho.
Reconhecimento pela realização	O recebimento de um reconhecimento público ou não, por um trabalho bem feito ou um resultado conseguido.
O trabalho em si	Tarefas consideradas agradáveis e que provocam satisfação.
Responsabilidade	Proveniente da realização do próprio trabalho ou do trabalho de outros.
Desenvolvimento pessoal	Possibilidade de aumento de status, perfil cognitivo ou mesmo de posição social.
Possibilidade de crescimento	Uma alavancagem dentro da estrutura organizacional, em termos de cargo ou responsabilidade.

Fatores Motivadores, segundo Herzberg.

Fonte- (Marras, 2000, p.36).

FATORES HIGIÊNICOS	DETERMINANTES
Supervisão	A disposição ou boa vontade de ensinar ou delegar responsabilidade aos subordinados.
Políticas empresariais	Normas e procedimentos que encerram os valores e crenças da companhia.
Condições ambientais	Ambientes físicos e psicológicos que envolvem as pessoas e os grupos de trabalho.
Relações interpessoais	Transações pessoais e de trabalho com os pares, os subordinados e os superiores.
Status	Forma pela qual a nossa posição está sendo vista pelos demais.
Remuneração	O valor da contrapartida da prestação de serviço.
Vida Pessoal	Aspectos do trabalho que influenciam a vida pessoal.

Fatores Higiênicos, segundo Herzberg.

Fonte- (Marras, 2000, p. 36).

Teoria x e Teoria Y.

A teoria X baseia-se em algumas concepções e premissas incorretas e distorcidas sobre a natureza humana.

Como cita Chiavenato, (2007, p.280),

A teoria X representa o estilo de direção definido pela administração científica de Taylor, pela Teoria Clássica de Fayol e pela teoria de Burocracia de Weber, em diferentes estágios da teoria administrativa. Significa um bitolamento da iniciativa individual, aprisionamento da criatividade do indivíduo, estreitamento da atividade profissional por meio do método preestabelecido e da rotina de trabalho.

Esta teoria relata que, a empresa leva as pessoas a fazerem o que a organização deseja, sem que sejam consultadas, e que sua opinião não importa e nem seus anseios, tudo lhe é imposto.

Hoje em dia temos muitas empresas ainda com esta concepção e com administradores com este ponto de vista, mas com o passar do tempo às pessoas estão se informando e o quadro com certeza mudara e as mesmas buscaram empresas que as respeitem.

Na Teoria Y, relata sobre o homem médio já que o mesmo não tem o desprazer inerente a trabalhar, que ele está apto a desenvolver trabalhos de responsabilidades, e que não são resistentes as necessidades da empresa. Como cita Chiavenato, (2007, p. 281),

A teoria Y representa o moderno estilo de direção apregoadado pela teoria comportamental e teorias administrativas posteriores: propõe um estilo de direção participativo e democrático, com base nos valores humanos e sociais. Enquanto a teoria X é uma administração por meio de controles externos impostos ao indivíduo, a teoria Y funciona como uma administração por objetivos que realça a iniciativa individual.

Esta teoria é a mais comparativa aos meios assertivos nos dias de hoje nas organizações, onde se extraem o melhor das pessoas para a empresa, as pessoas estão melhores informadas devido à rapidez tecnológica que avança freneticamente, porque no tempo da Teoria X os meios de comunicação eram morosos a educação e os princípios eram totalmente diferentes.

Para Chiavenato, (2007, p.281) “Em oposição à Teoria X, a teoria Y apregoa que administrar é basicamente um processo de criar oportunidades e liberar potenciais rumo ao autodesenvolvimento das pessoas.”.

É bloquear, constranger a inteligência das pessoas a tomar iniciativas ou usar seus potenciais, às vezes acabam perdendo talentos pôr o não aproveitamento adequado. .

Desenvolvendo pessoas.

As organizações de hoje em dia buscam especializar as pessoas com treinamentos constantes para se alcançar melhores resultados, e diferenciais competitivos.

Segundo Chiavenato, (2004, p. 339).” O treinamento é uma maneira eficaz de agregar valor às pessoas, à organização e aos clientes.”

O investimento constante em pessoas é algo hoje necessário e imprescindível para a organização, mas que não fique apenas sobre a responsabilidade da mesma e também o indivíduo deve buscar novos conhecimentos agregar valores, para sua própria empregabilidade.

Se aperfeiçoar é estar atendo ao mercado as necessidades de mudanças constantes, estar atento aos novos entrantes, neste processo dinâmico no qual é o mercado organizacional.

O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS.

Este departamento precisa estar hábil a selecionar e manter pessoas qualificadas, desenvolver programas, para a organização, afinal pessoas são a imagem e a vida da mesma.

Para Toledo, (1981, p. 47),

O êxito de um programa de desenvolvimento de Recursos Humanos será sempre muito medido em função da sua capacidade de introduzir novos comportamentos, (o que sempre significará mudança de comportamentos antigos), ou seja: comportamentos mais adequados às necessidades da empresa, e que a auxiliem a atingir seus objetivos e a preparar-se para enfrentar o estado de mudanças crônicas em que vivemos.

É um departamento da empresa responsável pelo recrutamento, seleção, treinamento, enfim todo o tramite desde a entrada do funcionário na empresa até o seu desligamento.

Segundo Ribeiro, (2005, p.13) “Em geral, as empresas ainda não encaram a esfera dos Recursos Humanos como uma área chave. Em muitas organizações, ela é vista como “Departamento de Pessoal”, essencialmente burocrática e distante dos objetivos da organização.”.

Com estes pensamentos retrógrados algumas organizações não extraem todo o potencial deste departamento, ou por falta de informação ou falta de algum profissional como um consultor que pode lhe mostrar a diferença da adaptação de se ter um departamento de RH eficiente,

Comenta Ribeiro (2005, p.13) que, a área de Recursos Humanos é responsável por ações como recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questões trabalhistas. Contudo, para uma atuação estratégica, deve, ainda, adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias.

BENEFÍCIOS

Os benefícios são constituídos de forma indireta a remuneração a qual se destina a aprimorar a qualidade de vida profissional e pessoal dos funcionários. Segundo Marras, (2000, p. 137), o conceito de benefício é “Denomina-se benefício o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários, o somatório compõe a remuneração do empregado.”.

Normalmente os empregadores veem como um produto de troca e esperam que com isso os funcionários sejam produtivos, mas na verdade hoje eles são considerados direitos reivindicados por funcionários e já constam em suas convenções trabalhistas, desenvolvidas pelos sindicatos das categorias, e em legislações trabalhistas.

Como parte dos requisitos para se desenvolver um programa de benefícios, Bohlander, snell e Sherman (2005, p.311), comentam que,

Frequentemente, um benefício específico é oferecido porque outros empregadores estão fazendo isso, porque alguém com autoridade acredita que seja uma boa ideia ou porque há uma pressão do sindicato. As contribuições que os benefícios trarão ao programa de RH, entretanto, dependem de quanta atenção é dada a certas considerações básicas.

Os empregadores veem estes benefícios como custo para a empresa e não como investimento nas pessoas, por isso esta ótica retroativa.

Hoje em dia nas empresas existem muitos benefícios e quanto maior, aumenta também a complexidade para administra-los com isto, as empresas recorrem ao meio da Tecnologia da Informação o qual supre simplifica os processos.

Para Bohlander, Snell e Sherman (2005, p 310), “Por meio da tecnologia da internet, os funcionários só precisam clicar duas vezes o mouse do computador para acessar os pacotes de benefício, permitindo tanto maior controle quanto utilização dos benefícios oferecidos a eles.”.

Desta forma se torna muito mais simples administração, fiscalização tanto da empresa quanto para o funcionário.

Os principais objetivos da maioria dos programas de benefícios são;

- Aprimorar a satisfação do funcionário no trabalho
- Atender aos requisitos de saúde e segurança
- Atrair e motivar os funcionários
- Reduzir o absenteísmo.
- Manter uma posição competitiva.

Na implantação destes programas de benefícios se faz necessário à participação através de pesquisa com os funcionários isso também ajuda a decidir o que é melhor para ambos tanto a empresa quanto para o funcionário.

Existem vários tipos de benefícios expostos hoje aos empregados, um deles são os planos flexíveis, como cita Marras (2000, p.138), “Os planos flexíveis de benefícios, adotados mais recentemente por organizações de países desenvolvidos, são aqueles em que os empregados têm a opção de escolher entre os benefícios disponíveis aqueles que acham mais interessantes.”.

Cada empresa procura idealizar um plano que melhor atenda seus anseios, e as necessidades dos indivíduos, tanto as necessidades intrínsecas como as extrínsecas.

3-ABSENTEÍSMO.

Este conceito se dá, no instante em que os funcionários das organizações cometem faltas, atrasos, prejudicando assim os processos de produção das empresas.

Segundo Chiavenato, (2004, p.86), cita,

Absentismo ou ausentismo é a frequência ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não vêm ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente.

Este fato vem causando grandes transtornos nas empresas, inclusive na empresa investigada nesta pesquisa, transtornos estes, financeiros, e perda da estabilidade produtiva.

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

O absenteísmo constante gera a rotatividade de pessoas, e com esta, vem os resultados nada agradáveis para empresa, influenciando diretamente em custos, pois existem todos os processos de contratação, e com eles seus custos, como, custos de recrutamento, de treinamento, e desligamento, e outros prejuízos acumulados.

Para, Ribeiro, (2005, p.239), onde ele comenta que se faz necessário um programa de redução de absenteísmo, pois a ausência do trabalho, qualquer que

seja o motivo, representa um fator de aumento dos custos e de diminuição da produtividade.

E que ao combater o Absenteísmo com eficiência a empresa pode aumentar as horas trabalhadas e com isso, a produtividade. Uma minoria da força de trabalho é responsável pela maior parte das ausências. E as ausências são mais comuns após folgas, feriados e fins de semana.

A falta de punição destas podem ser fatores de aumento do Absenteísmo, uma vez sem punir o indivíduo, o mesmo fara novamente, dependendo do grau de cultura e nível hierárquico a tendência é aumentar e conseqüentemente chegara à demissão.

Para Milkovich e Boudreau (2010, p.123), “O absenteísmo geralmente é punido com atos disciplinares ou por demissão, uma vez que é um comportamento facilmente observável e obviamente prejudicial.”.

A fórmula usada pelos órgãos oficiais americanos para calcular o absenteísmo é a seguinte: Dias de trabalho perdidos, divididos pelo número médio de empregados, vezes o número de dias úteis no mês. Essa fórmula reflete a quantidade de empregados faltosos como a duração de sua ausência.

Assim pode se chegar a números estatísticos para tentar identificar a fonte causadora de tal situação e a partir daí fazer planejamentos para se atingir metas desejadas já contando com estas situações.

Segundo Milkovich e Boudreau (2010, p.123) “Os psicólogos vem há tempos estudando as causas e as conseqüências do absenteísmo. Eles descobriram que ele depende da capacidade e da motivação do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos ao próprio trabalho.”.

A causa do mesmo é muito relativa, depende de vários aspectos, tanto ambiental, saúde, ou mesmo a cultura do funcionário.

Para Milkovich e Boudreau (2010, p.125), Muitas organizações pesquisam atitudes e opiniões de seus funcionários como indicadores de um ambiente de trabalho atraente e justo. Outras empresas o fazem para conseguir sinais antecipados de comportamentos relacionados com a produtividade.

Uma avalanche de estudos oferece pouca evidencia de que manter os empregados satisfeitos necessariamente melhora seus desempenhos, mas a satisfação seguramente afeta seu comportamento individual como cidadão, em questões como cooperação, auxílio aos colegas, frequência ao trabalho, rotatividade e aceitação de regras.

Para, Bohlander, Snell e Sherman (2005, P.99), citam que os sistemas de informação muitas vezes não geram dados que refletem os custos de absenteísmo, na conseqüência, sua utilidade no planejamento de RH muitas vezes é limitada. Para acentuar o impacto do absenteísmo no desempenho da empresa, os gerentes devem traduzir os dados em valor monetário. O custo de cada pessoa/hora perdida devido à falta baseia-se no salário médio ponderado por hora, nos custos dos benefícios do funcionário, nos custos de supervisão e nos custos incidentais.

Mesmo que o empregador ache que a taxa de absenteísmo geral e os custos estejam dentro de uma faixa aceitável, é aconselhável fazer uma análise de dados estatísticos para determinar se eles seguem um padrão. Raramente o absenteísmo se distribui igualmente em uma empresa, é muito provável que os funcionários em uma área ou grupo ocupacional tenham registros quase perfeitos de frequência enquanto outros em uma área diferentes faltem frequentemente, ao monitorar esses registros de frequência diferenciais, os gerentes podem detectar

onde existem problemas e, o mais importante começar a planejar maneiras de resolver ou aprimorar as causas subjacentes.

Segundo, Bohlander, Snell e Sherman (2005, p.99), “Tomar medidas disciplinares progressivas podem ser aplicadas aos funcionários que tenham um registro de faltas recorrentes.”.

Enfim a pessoa precisa estar satisfeita para que possa produzir melhor de forma uniforme, faltando e errando menos e diminuindo custos a empresa e evitando muitos outros tipos de problemas, e gastos que se não levados em consideração podem afetar drasticamente o faturamento anual da empresa.

METODOLOGIA.

A Metodologia é uma parte essencial da pesquisa, onde indica o caminho percorrido para a elaboração da pesquisa, descreve sobre o uso das ferramentas que foram e serão utilizadas, no descrever da mesma em busca de resultados aceitáveis para posterior análise e interpretação para exposição da mesma.

Para, Severino, (2007, p. 102). Cita,

A ciência utiliza-se de um método que lhe é próprio, o método científico, elemento fundamental do processo do conhecimento realizado pela ciência para diferenciá-la não só do senso comum, mas também das demais modalidades de expressão da subjetividade humana, como a filosofia, a arte, a religião.

A partir de referências teóricas publicado em artigos, livros, dissertações e teses, podemos ter uma base mais sólida para edificar o artigo.

PESQUISA

Será através desta que se buscam informações para edificar e dar conteúdo com base de sustentação científica, valorizando e dando credibilidade a mesma.

Segundo Bervian, Silva e Cervo (2007, p. 57), “A pesquisa é uma atividade voltada para a investigação de problemas teóricos ou práticos por meio de emprego de processos científicos. Ela parte, pois, de uma dúvida ou problema e, com o uso do método científico, busca resposta ou solução”.

E assim complementa as pesquisas lhes concedendo embasamento científico e credibilidade, assim como neste artigo pode dar ênfase e sustentação através da pesquisa bibliográfica.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após verificado que o absentéismo pode prejudicar as organizações e que há possibilidades de se implantar uma novo conceito de reconhecimentos e incentivos para que este problema seja evitado, pode se afirmar que o problema pode ser resolvido desde que a empresa esteja pronta para se modificar e que saiba implantar estas mudanças de forma assertiva.

CONCLUSÕES

Há no estudo apresentado alguns fatores que contribuem para o sucesso de uma mudança de cultura para se evitar o absenteísmo podendo se concluir que para que isso ocorra de forma assertiva é necessário que todos os membros da organização se adaptem primeiramente as mudanças para que então possam ser implantadas em outras áreas. Assim como no texto base de execução deste trabalho, qualquer tipo de mudança deve ser aderida dos principais executivos da empresa até os gerentes ligados à área de Recursos Humanos, sendo necessária uma aproximação individual para posteriormente efetuar o novo modelo em grupos. Para que evitar resistência nas mudanças de cultura visando à redução do absenteísmo nas organizações muitas vezes será necessário valer se de sistemas diferenciados de valorização do capital humano como, remuneração, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Para então se implantar uma mudança com sucesso.

- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BERVIAN, P. A, CERVO, A. L, SILVA, R., **Metodologia científica**, 6ed, São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

BOHLANDER, G. W., SNELL, S., SHERMAN, A., **Administração de recursos humanos**, tradução Maria Lúcia G. Leite Rosa; revisão técnica Flávio Bressan, São Paulo: Pioneira thomson Learning, 2005.

CORADI, C. D., **O comportamento humano em administração de empresas**, São Paulo: Pioneira, 1985.

CHIAVENATO, Idalberto, **Teoria Geral da Administração: Abordagens prescritivas e normativas da administração**, 5ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto, **Teoria, processo e prática**, 4ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARRAS, Jean Pierre, **Administração de Recursos humanos: do operacional ao estratégico**, 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MILKOVICH, G. T; BOUDREAU, W. J., **Administração de Recursos Humanos**, tradução, Reynaldo C. Marcondes. 1ed, São Paulo, 2010.

RIBEIRO, Antonio de Lima, **Gestão de Pessoas**, São Paulo: Saraiva, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim, **Metodologia do trabalho científico**, 23ed. Ver. E atual, São Paulo: Cortez, 2007.

SNELL, Scott, BOHLANDER, George; **Administração de recursos humanos**; tradução Maria Lúcia G. L. Rosa e Solange Aparecida Visconti; revisão técnica Flavio Bressan, São Paulo; Cengage Learning, 2009.

TOLEDO, Flávio de, **Administração de pessoal: Desenvolvimento de recursos humanos** 6ed. São Paulo: Atlas, 1981.

VERGARA, Sylvia Constant, **Gestão de pessoas**, São Paulo; Atlas, 2000.

WERTHER, W., DAVIS, K.j., **Administração de pessoal e recursos humanos**; tradução de Auripebo Berrance Simões; revisão técnica Heinz Luzny; São Paulo; Mcgraw-Hill do Brasil, 1983.

