

Absenteísmo Laboral em uma Empresa Pública de Serviços Postais

Autoria

Lauro Gildo da Silva Filho - laurogildo@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

Luis Eduardo Brandão Paiva - edubrandas@gmail.com

Tereza Cristina Batista de Lima - tcblima@uol.com.br

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

Rafaela de Almeida Araújo - rafaela.aa@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin e Controlad – PPAC/UFC - Universidade Federal do Ceará

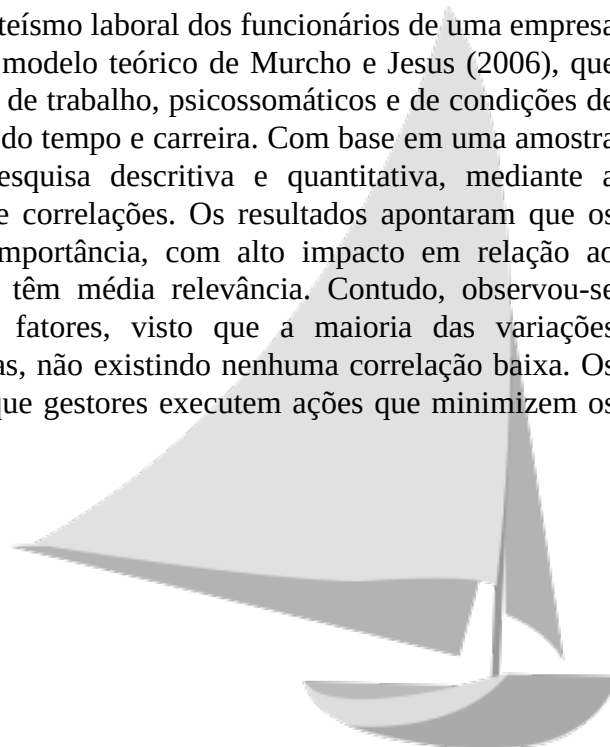
SERAFIM FIRMO DE SOUZA FERRAZ - ferraz@ufc.br

Agradecimentos

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Resumo

O objetivo da pesquisa foi investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais, baseando-se no modelo teórico de Murcho e Jesus (2006), que avalia os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais e de gestão do tempo e carreira. Com base em uma amostra de 116 funcionários, tratou-se de uma pesquisa descritiva e quantitativa, mediante a comparação de médias, Alfa de Cronbach e correlações. Os resultados apontaram que os fatores psicossomáticos obtiveram maior importância, com alto impacto em relação ao absenteísmo laboral, e que demais fatores têm média relevância. Contudo, observou-se evidências de uma alta relação entre os fatores, visto que a maioria das variações apresentaram associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa. Os resultados obtidos servem como base para que gestores executem ações que minimizem os efeitos do absenteísmo nas organizações.





Absenteísmo Laboral em uma Empresa Pública de Serviços Postais

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais, baseando-se no modelo teórico de Murcho e Jesus (2006), que avalia os fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, psicossomáticos e de condições de trabalho, administrativo-laborais e de gestão do tempo e carreira. Com base em uma amostra de 116 funcionários, tratou-se de uma pesquisa descritiva e quantitativa, mediante a comparação de médias, *Alfa de Cronbach* e correlações. Os resultados apontaram que os fatores psicossomáticos obtiveram maior importância, com alto impacto em relação ao absenteísmo laboral, e que demais fatores têm média relevância. Contudo, observou-se evidências de uma alta relação entre os fatores, visto que a maioria das variações apresentaram associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa. Os resultados obtidos servem como base para que gestores executem ações que minimizem os efeitos do absenteísmo nas organizações.

Palavras-chave: Absenteísmo. Trabalho. Serviço Público.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é um dos princípios fundamentais da sociedade humana, sendo responsável pelo estabelecimento das relações sociais, as quais são essenciais à concepção da vida. Passou a instituir uma das práticas mais importantes do ser humano, que por meio deste adquire os bens socialmente necessários e essenciais para seu sustento e de sua família (QUICK; LAPERTOSA, 1982), atuando como mecanismo de realização profissional, pessoal e aumento de sua autoestima (RIBEIRO; SOUZA, 2016).

Contudo, com o progresso e a evolução do trabalho, também gerou competitividade, a pressão para o desenvolvimento de tarefas e o ritmo acelerado do trabalho. Essa conjuntura resultou em estresse e desestímulo do trabalhador com as atividades laborais, circunstâncias estas que constituem fonte de mal-estar ocupacional, os quais se associam a diversos fatores pertinentes às condições profissionais. Dentre as consequências do mal-estar profissional, encontram-se a insatisfação, o cansaço, a ansiedade e o absenteísmo laboral (MURCHO; JESUS, 2006; MURCHO; JESUS; PACHECO, 2008).

O absenteísmo é um tema pouco explorado na literatura. Entretanto, a maioria dos autores defende que significa ausência ao trabalho no instante que se espera que o trabalhador esteja presente. Esse é um transtorno enfrentado pelos gestores, já que essas faltas se dão por motivos variados, comprometendo diretamente a qualidade do serviço prestado. Pode indicar além do número de ausências ao trabalho em determinado período, o quanto seus empregados se encontram motivados, envolvidos ou o quanto têm adoecido (NGUYEN; GROTH; JOHNSON, 2016; PARRA; MELO, 2004; SABADIN; SEVERO; GUIMARÃES, 2017).

O absenteísmo laboral se tornou um problema crítico tanto para as organizações privadas como para as estatais e, consequentemente, para os seus administradores, os quais constatarem o reflexo no quantitativo de recursos humanos e, por consequência, a repercussão na qualidade dos serviços prestados (MURCHO; JESUS, 2006; MURCHO; JESUS; PACHECO, 2008; RIBEIRO; SOUZA, 2016; SOUZA, 2006). Suas causas estão relacionadas a diversos fatores, tornando-o de difícil gestão, uma vez que são incontáveis as circunstâncias que podem desencadear o seu surgimento, como situações pessoais, familiares, financeiras, funcionais, entre outras (KOCAKULAH et al., 2016; SOUZA, 2006). Ademais, monitorar a taxa de absenteísmo das organizações, como forma de compreender a realidade em relação às faltas laborais de seus empregados, pode contribuir para fomentar condições de trabalho aos



funcionários (NGUYEN; GROTH; JOHNSON, 2016; RIBEIRO; SOUZA, 2016).

O absenteísmo pode acarretar grandes sequelas para as empresas, empregados, economia, para a gestão e, principalmente, para a produtividade da empresa, já que é o funcionário que realiza as atividades da empresa e que tem contato direto com os clientes (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006). Contudo, é importante ressaltar que em organizações públicas, tais circunstâncias podem admitir um aspecto específico, o que destaca a carência de se analisar o tema dentro deste contexto.

Ainda que muitas pesquisas a respeito do absenteísmo laboral abordem as licenças médicas, que são de grande relevância e perdas para a sociedade e cujos registros são de fácil verificação, existem outros fatores da vida cotidiana dos trabalhadores que podem influenciar nas ausências ao trabalho. Estes aspectos propiciam o interesse pelo estudo do tema, em busca de analisar o absenteísmo e sua relação com a rotina dos empregados do setor público.

Portanto, buscando a compreensão do absenteísmo laboral nas situações de vida dos profissionais, diante desses aspectos, surge o seguinte questionamento para esta pesquisa: Quais os fatores que mais impactam no absenteísmo nas empresas? Destarte, esta pesquisa tem como objetivo investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais.

Este estudo se justifica devido ao absenteísmo ainda é um tema pouco encontrado em pesquisas e seus estudos estão sendo realizados principalmente com profissionais da área da saúde ou do absenteísmo-doença (ISOSAKI, 2018; NGUYEN; GROTH; JOHNSON, 2016; QUICK; LAPERTOSA, 1982). Sendo assim, esse estudo se diferencia por buscar compreender o tema como originado por diversos fatores (absentismo voluntário; absentismo por doença; absentismo por patologia profissional; absentismo legal; absentismo compulsório).

2 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo é definido como a ausência do ambiente de trabalho, o que poderia incluir, por exemplo, ausência por doença, atrasos, estar no ambiente de trabalho sem produzir, fazer compras durante o período de trabalho e ausentar-se sem licença (ALENCAR et al., 2017; BASSI, 2010; FERREIRA et al., 2012; MUNRO, 2007). Sendo assim, o absenteísmo pode ser visto como a expressão usada para indicar a falta do empregado ao trabalho, apresentando como característica a recorrência e o espaço de tempo (número de dias) das ausências (BASSI, 2010).

Os primeiros estudos sobre o tema relacionavam o absenteísmo como o crescimento da produção que agia como fator para o esgotamento do trabalhador (FERREIRA et al., 2012). Os estudos mais recentes relacionam o absenteísmo como uma consequência do clima organizacional, já que este influencia a satisfação e motivação dos trabalhadores (PINHO, 2014; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004). assim, a cultura organizacional pode influenciar o absenteísmo, ao passo que os funcionários tendem a replicar o comportamento dos funcionários mais antigos e, quando existe maior tolerância cultural às ausências no trabalho, o tempo não trabalhado tende a aumentar (DELLO RUSSO et al., 2013; PINHO, 2014).

Quick e Lapertosa (1982) dividiram o absentismo em cinco classes, uma vez que para eles cada uma merece tratamento e considerações diferentes: (i) Absentismo voluntário - é a ausência voluntária do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência ao trabalho não justificada por doença, sem amparo legal; (ii) Absentismo por doença - inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico; (iii) Absentismo por patologia profissional - compreende as ausências por acidente do trabalho ou doença profissional; (iv) Absentismo legal - aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como na gestação, nojo, gala, doação de sangue, serviço militar e etc.; e (v) Absentismo compulsório - é o impedimento ao trabalho, ainda que o trabalhador não o deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão, ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local do trabalho.



Sala et al. (2009) seguem a mesma linha de raciocínio de Quick e Lapertosa (1982) para classificação do absenteísmo, contudo, agruparam o absenteísmo por patologia profissional classificado anteriormente dentro da mesma classificação de absenteísmo por doença. Em relação ao absenteísmo quanto doença laboral, conhecer o que faz com que as doenças que levam os trabalhadores a se ausentarem é uma importante ferramenta para tornar o ambiente de trabalho mais seguro e agradável e assim diminuir esses índices (BASTOS; SARAIVA; SARAIVA, 2016).

Ausentar-se do ambiente de trabalho por motivos de doença é a principal classe de absenteísmo encontrado nas pesquisas realizadas sobre este tema. Por serem ausências de difícil contestação, além de serem consideradas sem perda aos direitos trabalhistas, não implicam prejuízo salarial, asseguram o dia trabalhado, as férias remuneradas, o décimo terceiro, a aposentadoria, dentre outros direitos trabalhistas. É por estas circunstâncias é que essa classe de absenteísmo requer uma atenção especial, uma vez que, é um tema de interesse dos gestores pelos custos financeiros que acarreta e pelo impacto negativo que causa na qualidade dos serviços da empresa e na vida do trabalhador (QUICK; LAPERTOSA, 1982).

As prováveis causas do absenteísmo nem sempre são advindas do trabalhador, podendo estar na desumanidade no trabalho, no moral baixo, estresse, falta de autonomia e falta de identificação com o trabalho (CASTRO, 2002; FERREIRA et al., 2012; LACH, 1999; SUKUMARAN; ALAMELU, 2014). Além do que, o indivíduo que tem uma supervisão deficiente ou só opera uma pequena parte do processo, sem ter o conhecimento do todo e, portanto, desconhece o significado do seu trabalho, perde o poder e a oportunidade de escolher e de intervir sobre suas atividades, fica insatisfeito e, desmotivado, tornando-se um forte postulante ao absenteísmo (CASTRO, 2002; LACH, 1999; NGUYEN; GROTH; JOHNSON, 2016).

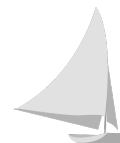
O absenteísmo pode decorrer da sobrecarga de trabalho, o que eleva o nível de estresse dos empregados e pode resultar em conflitos entre as dimensões profissional e familiar de suas vidas (KOCAKULAH et al., 2016; SCHAUFELI et al., 2009). O absenteísmo no trabalho é um problema tanto do ponto de vista econômico, quanto social, pois gera preocupações a gestão com imposição de preencher as lacunas deixadas pelos empregados ausentes, causa redução da produção e da qualidade, enquanto que os custos com a mão-de-obra são iguais ou maiores (CARDOSO; CARDOSO; SANTOS, 2013; KOCAKULAH et al., 2016; MUNÔZ, 1997; RIBEIRO; SOUZA, 2016; SILVA, 2014), além de afetar o emocional destes funcionários (NGUYEN; GROTH; JOHNSON, 2016).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa, descritiva, pois busca descrever aspectos de determinada população (HAIR et al., 2009). No que se refere aos meios de investigação, foi realizada uma pesquisa de campo, com o intuito de investigar as causas que levam ao absenteísmo laboral de funcionários do setor público de uma empresa de serviços postais.

A amostragem não probabilística foi por acessibilidade e conveniência dos pesquisadores, que teve como critério de escolha a disponibilidade do respondente em participar da pesquisa. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário estruturado, que foi respondido por 116 funcionários da área operacional de uma unidade de uma grande empresa pública de serviços postais, localizada no Estado do Ceará, que sofrem impactos no seu desenvolvimento e bem-estar, devido à carga de trabalho, insatisfação, perda de mercadoria e menor produtividade, reclamação, insegurança, redução da renda familiar, entre outros.

Os funcionários da unidade executam as etapas do processo de tratamento e encaminhamento (manuseio, preparação, triagem, separação, conferência, unitização, recepção, despachos e outros) de objetos postais, contratos especiais, demais produtos e serviços do



portfólio da empresa, pesquisando, rastreando, identificando e prestando contas dos objetos e documentos que estão sob sua responsabilidade, utilizando equipamentos ou meios apropriados, cumprindo normas, inclusive as de segurança.

A atividade envolve o levantamento de até 30 kg de peso, sem auxílio de equipamentos, em atividades repetitivas, permanência em pé e agachamentos por longos períodos e constante movimentação de punhos e braços, além do transbordo de objetos postais entre unidades da empresa. A carga horária é de 44 horas semanais. A amostra é predominantemente masculina, 90,5%, ou seja, 105 pessoas, e isto mostra uma baixa incidência de mulheres nessa profissão.

A coleta de dados foi por meio de questionário impresso, composto por questões sócio demográficas e uma escala previamente validada: a Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL (MURCHO; JESUS, 2006; MURCHO; JESUS; PACHECO, 2008), composta por 19 itens, dos quais os respondentes assinalam com um “X” no número da escala *Likert* de 6 pontos, variando entre 1 (pouco) e 6 (muito) indicando os fatores que pensam que habitualmente os levam a faltarem ou que possam levá-los a faltar ao trabalho de acordo com o grau de importância que lhe atribui (QUADRO 1).

Quadro 1 - Itens da EFAL

1. Insatisfação com a organização dos serviços;
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros;
3. Estresse e ansiedade;
4. Sentir-se injustiçado no serviço/empresa;
5. Cansaço;
6. Baixa remuneração;
7. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada;
8. Problemas com os colegas;
9. Sobrecarga de trabalho;
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis;
11. Problemas com os superiores hierárquicos;
12. Trabalho por turnos;
13. Não gostar das funções desempenhadas;
14. Instabilidade laboral;
15. Realizar atividades de lazer que não podem ser feitas durante férias ou folgas;
16. Sentir que estagnou na carreira;
17. Mau ambiente de trabalho;
18. Desmotivação;
19. Deficientes condições físicas de trabalho.

Fonte: Murcho e Jesus (2006) e Murcho, Jesus e Pacheco (2008).

Os itens da escala são divididos em quatro fatores, aos quais se fizeram corresponder quatro fatores (dimensões) da EFAL: EFAL 1: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, com seis itens (itens nº 8, 11, 13, 14, 17 e 18). São os Fatores de Mal-Estar Relacionados com Absenteísmo Laboral (FMERAL) que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho; EFAL 2: fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, com cinco itens (itens nº 3, 5, 9, 12 e 19). São os FMERAL que estão associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais; EFAL 3: fatores administrativo-laborais, com quatro itens (itens nº 1, 2, 4 e 6). São os FMERAL que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha; e EFAL 4: fatores de gestão do tempo e da carreira, com quatro itens (itens nº 7, 10, 15 e 16).

Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva para saber como se comportou todos os respondentes em cada item e destacando quantos marcaram cada valor na escala (que varia de 1 a 6) fazendo uma análise final considerando a média de cada item. Também, por meio da estatística analítica para resultar nas médias, desvio-padrão, o *Alfa de Cronbach* (que mensura a confiabilidade interna dos itens - quanto mais próximo de 1, maior a confiabilidade



interna dos itens) e a correlação, que indica a força de relacionamento entre as variáveis, no caso, as dimensões. Para o tratamento dos dados, utilizou-se o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* - versão 22.0.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Análise da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral – EFAL

A análise dos resultados obtidos pela aplicação desta escala, considerou que, quanto maior o valor do escore fatorial médio, maior é a percepção da importância que o respondente tem do fator de mal-estar relacionado com o absenteísmo laboral.

Assim, as médias fatoriais, ou da escala na sua totalidade, situadas entre 1 e 2 ($1 \geq \text{escore} \leq 2$) indicam que é dada pouca importância a tais fatores; a partir de 2 e inferiores ou iguais a 4 ($2 > \text{escore} \leq 4$), que é dada média relevância; e superiores a 4 até 6 ($4 > \text{escore} \leq 6$), que esses fatores são muito importantes.

4.1.1 Análise dos fatores (itens) da EFAL

Dentre os 19 itens da EFAL, quatro ficaram com médias superiores a 4,00. O item com maior média, o que mais costuma levar os funcionários a faltar ao trabalho foi o item nº 9 (sobrecarga de trabalho) que se enquadra na EFAL 2 (fatores psicossomáticos e de condições de trabalho) que obteve média igual a 4,68.

Também, enquadrados nos fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, os itens nº 5 (cansaço) e nº 19 (deficientes condições físicas de trabalho) obtiveram médias, respectivamente, 4,14 e 4,22. O que indica que esses fatores são muito importantes em relação ao absenteísmo laboral, mostrando ainda que esses funcionários se sentem cansados e consideram as condições de trabalho precárias.

Ainda, obteve-se um outro item com média superior a 4,00. O item nº 18 (Desmotivação) enquadrado na EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, obteve média igual a 4,11. Assim, representa também, um fator muito relevante em relação as ausências não previstas dos funcionários.

O item nº 8 (problemas com os colegas) foi o item com menor média e o único com média inferior a 2,00. A média do item foi igual a 1,97, o que indica que é dada pouca importância a este fator, e que ele não é muito relevante para levar os empregados a faltarem ao trabalho. Assim, pode-se inferir que existe uma boa relação entre os funcionários e que as relações interpessoais no ambiente de trabalho sejam harmoniosas. Os resultados obtidos por meio do tratamento dos dados, de acordo com a percepção dos entrevistados, seguem conforme descritos na Tabela 1.

Tabela 1 - Estatística descritiva dos itens da EFAL

Item	Total	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
1. Insatisfação com a organização dos serviços	116	1	6	3,24	1,71
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros	116	1	6	3,45	1,86
3. Estresse e ansiedade	116	1	6	3,91	1,80
4. Sentir-se injustiçado no serviço/empresa	116	1	6	3,97	1,76
5. Cansaço	116	1	6	4,14	1,69
6. Baixa remuneração	116	1	6	3,63	1,68
7. Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	116	1	6	3,08	1,68
8. Problemas com os colegas	116	1	6	1,97	1,33
9. Sobrecarga de trabalho	116	1	6	4,68	1,51
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis	116	1	6	3,05	1,56
11. Problemas com os superiores hierárquicos	116	1	6	2,71	1,73
12. Trabalho por turnos	116	1	6	2,25	1,50



13. Não gostar das funções desempenhadas	116	1	6	2,44	1,63
14. Instabilidade laboral	116	1	6	3,00	1,69
15. Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	116	1	6	2,38	1,51
16. Sentir que estagnou na carreira	116	1	6	3,17	1,87
17. Mau ambiente de trabalho	116	1	6	3,84	1,81
18. Desmotivação	116	1	6	4,11	1,77
19. Deficientes condições físicas de trabalho	116	1	6	4,22	1,76

Fonte: Dados da pesquisa.

Os demais itens da EFAL obtiveram suas médias entre 2,00 e 4,00. Isto significa que os funcionários atribuem uma média relevância a estes itens. Destes, cinco itens ficaram com médias entre 2,00 e 3,00. Os itens 11, 12, 13, 14 e 15, ficaram respectivamente com as médias 2,71; 2,25; 2,44; 3,00; 2,38, indicando que, para os funcionários da empresa em estudo, os itens 11, 13 e 14, que estão relacionados aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, como problemas com superiores hierárquicos e não gostar das funções que desempenhadas e instabilidade laboral, não são tão relevantes para levá-los a faltar ao trabalho. Assim como, trabalho por turnos e realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas.

Enquanto que, nove itens tiveram médias entre 3,00 e 4,00, indicando que também devem ser considerados importantes, no que diz respeito ao absenteísmo laboral, por apresentarem médias muito próximas às consideradas muito relevantes. Vale destacar que, destes nove itens, incluem-se os quatro itens pertencentes à dimensão dos fatores administrativo-laborais (EFAL 3), que se refere aos itens relativos à insatisfação com a organização dos serviços, falta de reconhecimento profissional pelos outros, sentir-se injustiçado na empresa e a baixa remuneração. Itens estes que estão associados ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha.

4.1.2 Análise dos fatores (dimensões) da EFAL

A partir da Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL), mediante a análise fatorial da EFAL, verifica-se que essa escala é composta por quatro fatores: EFAL 1 - fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, com seis itens. EFAL 2 - fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, com cinco itens. EFAL 3 - fatores administrativo-laborais, com quatro itens. EFAL 4 - fatores de gestão do tempo e da carreira, também com quatro itens.

Uma vez que essa escala é constituída por quatro fatores (dimensões), o cálculo dos escores médios é feito para cada um deles, sendo que todos os itens desse instrumento têm conotação negativa. Assim, o cálculo do escore médio da EFAL, em cada um de seus quatro fatores, é obtido pela soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integram cada fator, dividindo-se tal valor pelo número de itens do fator.

Portanto, o cálculo do escore médio da EFAL é obtido somando-se os valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integra cada fator e dividindo-se o valor desta soma pelo número de itens do fator, desse modo, para a EFAL 1 (itens nº 8, 11, 13, 14, 17 e 18), a soma é dividida por seis; similarmente, para a EFAL 2 (itens nº 3, 5, 9, 12 e 19), dividindo a soma por cinco; para a EFAL 3 (itens nº 1, 2, 4 e 6), dividindo por quatro; e, do mesmo modo para a EFAL 4 (itens nº 7, 10, 15 e 16), a soma é dividida por quatro, com resultado situado no intervalo entre 1 e 6.

Os resultados obtidos dos cálculos das dimensões da EFAL estão descritos na Tabela 2. Tabela 2 - Estatística descritiva das dimensões da EFAL

Dimensões da EFAL	Média	Desvio Padrão	Alfa de Cronbach
Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho	3,01	1,14	0,78



Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho	3,84	1,16	0,74
Fatores administrativo-laborais	3,26	0,84	0,73
Fatores de gestão do tempo e da carreira	2,92	1,18	0,67

Fonte: Dados da pesquisa.

4.2 Relação entre os Fatores de Absenteísmo Laboral da EFAL

Para relacionar os fatores de absenteísmo da EFAL, foi realizada a análise de correlação, para mensurar a relação entre as quatro dimensões de fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. Optou-se pela utilização de análise dos dados através da correlação de Pearson, o sigma entre as duas extremidades, a soma dos quadrados e produtos cruzado, covariância e o número de respostas utilizadas para a comparação.

Nesta averiguação as observações referentes à correlação a respeito da sua significância, que é significativa no nível 0,01 (2 extremidades), sendo representadas na análise da correlação de Pearson com dois asteriscos medindo a força da relação entre duas variáveis.

De acordo com a avaliação de Bisquerra, Sarriera e Matínez (2007), as variações do coeficiente de Pearson, entre 0,01 e 0,19 são classificadas como associações muito baixas; de 0,20 a 0,39, baixas; de 0,40 a 0,59, moderadas, de 0,60 a 0,79, altas, de 0,80 a 0,99, muito altas, e 1 como correlação perfeita.

As dimensões do absenteísmo laboral: fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (EFAL 1), fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (EFAL 2), fatores administrativo-laborais (EFAL 3), fatores de gestão do tempo e da carreira (EFAL 4), podem-se correlacionar de acordo com a Tabela 3.

Tabela 3 - Correlação entre as dimensões do absenteísmo laboral

		EFAL1	EFAL2	EFAL3	EFAL4
EFAL1	Correlação de Pearson	1	,634**	,778**	,581**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	150,619	96,976	86,199	89,828
	Covariância	1,310	,843	,750	,781
EFAL2	Correlação de Pearson	,634**	1	,824**	,588**
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	96,976	155,353	92,700	92,401
	Covariância	0,843	1,351	,806	,803
EFAL3	Correlação de Pearson	,778**	,824**	1	,582**
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000		,000
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	86,199	92,700	81,419	66,158
	Covariância	0,750	,806	,708	,575
EFAL4	Correlação de Pearson	,581**	,588**	,582**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000	,000	
	Soma dos quadrados e produtos cruzados	89,828	92,401	66,158	158,950
	Covariância	0,781	,803	,575	1,382

Fonte: Dados da pesquisa.

Verifica-se, portanto, que a correlação que apresenta maior associação é entre a variável EFAL 2 - fatores psicossomáticos e de condições de trabalho; e EFAL 3 - fatores administrativo-laborais, que conforme Murcho e Jesus (2006) trata-se de fatores associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais, e aos fatores associados



ao próprio trabalho e à relação que o trabalhador estabelece com ele e com a organização onde trabalha, apresentando correlação correspondente a 0,824, considerada muito alta.

A dimensão EFAL 4 - fatores de gestão do tempo e da carreira foi a que apresentou correlações com as menores associações entre as demais dimensões, apresentando correlações correspondentes a 0,581; 0,588; 0,582, respectivamente, em relação às dimensões EFAL 1, EFAL 2 e EFAL 3, as quais representam associações moderadas. Esses achados revelam que os funcionários não dão muita relevância aos fatores associados à gestão do tempo e à evolução profissional na carreira.

Também, as variáveis EFAL 2 e EFAL 3 apresentaram correlações com associação representativamente alta em relação à variável EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho que derivam da relação com outras pessoas e do próprio ambiente de trabalho, indicando correlação respectivamente iguais a 0,634 e 0,778.

É possível identificar, após a análise dos dados, como as dimensões do absenteísmo laboral se relacionam e, dessa forma, podem ser verificadas evidências de uma alta relação entre as dimensões, visto que a maioria das variações do coeficiente de Pearson apresenta associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa ou muito baixa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar o absenteísmo laboral dos funcionários de uma empresa pública de serviços postais da cidade de Fortaleza, Ceará - Brasil. Apresentou como resultado os fatores que obtiveram maior média na Escala de Fatores de Absenteísmo Laboral - EFAL, um instrumento desenvolvido por Murcho e Jesus (2006) e Murcho, Jesus e Pacheco (2008) que na percepção dos entrevistados teve os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho como os mais relevantes, apresentando a maior média correspondente a 3,84.

Constatou-se que os fatores psicossomáticos e de condições de trabalho que estão associados a aspectos psicoemocionais e físicos e com as condições ocupacionais, como o estresse, a ansiedade, o cansaço, a sobrecarga de trabalho, e as deficientes condições físicas de trabalho são as causas mais relevantes que levam o funcionário a faltar ou a possibilidade de faltar ao trabalho. Os fatores administrativos-laborais obtiveram média relevante com fatores relacionados à insatisfação com a organização dos serviços, falta de reconhecimento profissional pelos outros, sentir-se injustiçado na empresa, e a baixa remuneração.

Além disso, dentre os 19 itens da EFAL, dos quais foi requerida a indicação pelos respondentes, em uma escala de 1 a 6, de acordo com o grau de importância atribuído ao item, quatro ficaram com médias superiores a 4,00. O item com maior média foi relacionado à sobrecarga de trabalho, que obteve média igual a 4,68, e que se enquadra nos fatores psicossomáticos e de condições de trabalho, que dos quatro itens com maior média, três estão enquadrados nesta mesma dimensão, que além do item nº 9, é o caso dos itens nº 5 (cansaço) e do item nº 19 (deficientes condições físicas de trabalho) que, por sua vez, obtiveram médias 4,14 e 4,22, respectivamente. O outro item que também apresentou média superior a 4,00 corresponde ao item nº 18 (Desmotivação) enquadrado nos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, que obteve 4,11 como média.

A relação entre os diferentes fatores do absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais, verificou-se que a correlação que apresenta maior associação é entre a variável fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (EFAL 2) e a variável fatores administrativo-laborais (EFAL 3), apresentando correlação correspondente a 0,824, considerada, portanto, muito alta. Também, as variáveis EFAL 2 e EFAL 3 apresentaram correlações com associação representativamente alta em relação a variável EFAL 1, que diz respeito aos fatores interpessoais e do ambiente de trabalho, indicando correlação respectivamente iguais a 0,634 e 0,778. A dimensão fatores de gestão do tempo e da carreira



foi a que apresentou correlações com as menores associações entre as demais dimensões. Contudo, ainda assim, apresentou correlações com associações moderadas.

Portanto, foi identificado após a análise dos dados, como os diferentes fatores do absenteísmo laboral se relacionam e, dessa forma, foram verificadas evidências de alta relação entre as dimensões, visto que a maioria das variações do coeficiente de Pearson apresentam associações altas ou muito altas, não existindo nenhuma correlação baixa ou muito baixa.

Esta pesquisa contribui academicamente para a melhor compreensão do absenteísmo nas empresas, o que fornece um melhor entendimento acerca da percepção dos funcionários em relação aos fatores de mal-estar relacionados ao absenteísmo laboral. Dessa forma, pode ser utilizada como base para que os gestores, tanto de empresas da área pública quanto privada, executem ações que possam minimizar os efeitos deste fenômeno tão prejudicial às organizações, como é o absenteísmo.

Todavia, ponderando os resultados e as contribuições deste estudo, esta pesquisa possui limitações pelo fato de ter sido realizada em somente uma empresa, em uma única cidade e estado, e pelo fato de ter sido realizada somente com profissionais de uma área específica, assim, espera-se que seja estimulado o interesse para a realização de mais pesquisas análogas. Sugerem-se, assim, para pesquisas futuras investigações mais detalhadas que possam discernir precisamente os fatores de absenteísmo laboral e que possam atingir mais pessoas, de mais cidades e profissionais das mais diversas áreas.

REFERÊNCIAS

- ALENCAR, A. O.; SOUZA, A. M. D.; SILVA, É. M. D.; SANTOS, J. G. D. Os impactos do absenteísmo em uma empresa de call center. **Revista IT-Inovação & Tecnologia**, v. 1, n. 1, 2017.
- BASSI, I. B. Absenteísmo. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. M. F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.
- BASTOS, V. G. A.; SARAIVA, P. G. C.; SARAIVA, F. P. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. **Rev Bras Med Trab**, v. 14, n. 3, p. 192-201, 2016.
- BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MATÍNEZ, F. **Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CASTRO, A. P. C. **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: Estratégias e tendências**. São Paulo: Gente, 2002.
- CARDOSO, M. F.; CARDOSO, J. F.; SANTOS, S. R. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, v. 3, n. 1, p. 107-121, 2013.
- DELLO RUSSO, S. et al. How time and perceptions of social context shape employee absenteeism trajectories. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 2, p. 209-217, 2013.
- HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Bookman Editora, 2009.
- ISOSAKI, M. Absenteísmo entre trabalhadores de serviços de nutrição e dietética de dois hospitais em São Paulo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 28, n. 107-108, p. 107-118, 2018.
- KOCAKULAH, M. C., KELLEY, A. G., MITCHELL, K. M., & RUGGIERI, M. P. Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. **The International Business & Economics Research Journal (Online)**, v. 15, n. 3, p. 89, 2016.
- LACH, J. Is it the flu or are you faking it? **American Demographics**, v. 22, n. 11, p. 10-11, 1999.



- MUNRO, L. **Absenteeism and presenteeism**: possible causes and solutions. The south african radiographer, v.45, n.1, p. 21-23, 2007.
- MURCHO, N. A. C.; JESÚS, S. N. Escala de factores de absentismo laboral (EFAL): um estudo prévio. In: **Isabel Leal, JL Pais Ribeiro, & Saul N. de Jesus (Ed.). 6º. Congresso Nacional de Psicologia da Saúde–Actas**. 2006. p. 805-810.
- MURCHO, N. A. C.; JESUS, S. N.; PACHECO, J. E. P. Inventário de sintomas de mal-estar relacionados com o trabalho (ISMERT)–um estudo prévio. **Revista de investigação em Enfermagem**, v. 17, p. 27-33, 2008.
- NGUYEN, H.; GROTH, M.; JOHNSON, A. When the going gets tough, the tough keep working: Impact of emotional labor on absenteeism. **Journal of Management**, v. 42, n. 3, p. 615-643, 2016.
- PARRA, M. T.; MELO, M. R. A. C. Ações administrativas do enfermeiro frente ao absentismo escola Anna Nery. **Revista de Enfermagem** v. 8, nº1. Rio de Janeiro, abril/2004.
- PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão das pessoas. **Anais... III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: Niterói, 2006.
- PINHO, L. F. S. V. Cultura e clima organizacional: as causas do absentismo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. **REA-Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 2, p. 194-210, 2014.
- QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.
- RIBEIRO, R. N.; SOUZA, P. M. S. Relação entre qualidade de vida no trabalho e o índice de absentismo nas organizações: uma análise empírica do absentismo com profissionais de enfermagem. In: **Anais-CAT-Congresso de Administração e Tecnologia**. 2017.
- SABADIN, R. K.; SEVERO, E. A.; GUIMARÃES, J. C. F. Inovação em ergonomia, absentismo e risco no levantamento de carga. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 6, n. 2, p. 31-51, 2017.
- SALA, A.; CARRO, A. R. L.; CORREA, A. N.; SEIXAS, P. H. D. Â. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Caderno Saúde Pública**, Brasília, v.25, n.10, p. 2168-2178, 2009.
- SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; VAN RHENEN, W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 7, p. 893-917, 2009.
- SILVA, M. M. **Absenteísmo**: Consequências e impactos na Gestão de Pessoas. Revista Especialize On-line IPOG, Goiânia, v.01, n.7, 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M., GOMIDE JÚNIOR, S. **Vínculos do Indivíduo com o Trabalho e a Organização**. Em J. C. Zanelli; J. E. Borges-Andrade e A. V. B. Bastos (Eds.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed. 300-328, 2004.
- SOUZA, L. F. Q. **Absenteísmo no serviço público**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1243, 2006.
- SUKUMARAN, A. K. S.; ALAMELU, R. Employee absenteeism: an exploratory factor analysis. **Journal of Applied Economic Sciences**, v. 9, n. 2, p. 315-319, 2014.