

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – LINHA DE FORMAÇÃO
ESPECÍFICA EM EMPRESAS**

MARINA AMBONI MARCELINO

**ESTUDO COMPARATIVO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM AS
CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ÁREA DE PRODUÇÃO E
MANUTENÇÃO DE UMA INDÚSTRIA DE DESCARTÁVEIS
PLÁSTICOS LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA – SC.**

CRICIÚMA, OUTUBRO DE 2011.

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS – LINHA DE FORMAÇÃO
ESPECÍFICA EM EMPRESAS**

MARINA AMBONI MARCELINO

**ESTUDO COMPARATIVO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM AS
CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ÁREA DE PRODUÇÃO E
MANUTENÇÃO DE UMA INDÚSTRIA DE DESCARTÁVEIS
PLÁSTICOS LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA – SC.**

CRICIÚMA, OUTUBRO DE 2011.

MARINA AMBONI MARCELINO

**ESTUDO COMPARATIVO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM AS
CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ÁREA DE PRODUÇÃO E
MANUTENÇÃO DE UMA INDÚSTRIA DE DESCARTÁVEIS
PLÁSTICOS LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA – SC.**

Monografia apresentada para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas, no curso de Administração de Empresas com linha específica em Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Prof. Orientadora: Professora MSc. Gisele Silveira Coelho Lopes

CRICIÚMA, OUTUBRO DE 2011.

MARINA AMBONI MARCELINO

**ESTUDO COMPARATIVO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM AS
CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NA ÁREA DE PRODUÇÃO E
MANUTENÇÃO DE UMA INDÚSTRIA DE DESCARTÁVEIS
PLÁSTICOS LOCALIZADA NO MUNICÍPIO DE CRICIÚMA – SC.**

Monografia apresentada para obtenção do grau de Bacharel em Administração de Empresas, no curso de Administração de Empresas com linha específica em Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Prof. Orientadora: Professora MSc. Gisele Silveira Coelho Lopes

Criciúma, de de 2011.

BANCA EXAMINADORA

Professora MSc. Gisele Silveira Coelho – UNESC - Orientadora

Prof. Nelson Savi – Mestre - UNESC

Prof. Paulo de Tarso Ferreira Corrêa - Mestre - UNESC

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais Vilson e Márcia, ao meu namorado Tiago, a minha Irmã Mariane e ao meu cunhado Alexandre, que me deram todo apoio necessário para a realização deste projeto

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Vilson e Márcia, que me apoiaram sempre em todas as horas que eu sempre precisei para a realização deste projeto.

Agradeço ao meu namorado Tiago, que me ajudou para que eu tivesse força e coragem para enfrentar este processo.

Agradeço a minha irmã Mariane e ao meu cunhado Alexandre, que estiveram ao meu lado desde o começo.

Aos quatro anos que passei ao lado de amigas e amigos maravilhosos - Claudia, Danila, Karoline, Maressa, Tatiana e André - no qual tivemos momentos inesquecíveis.

Agradeço a minha Orientadora Gisele, por todo apoio e dedicação durante esses meses.

Agradeço a Deus por ter me ajudado a passar por mais esta etapa da minha vida, com muita força e coragem.

**“Um homem é um sucesso se pula da cama de
manhã, vai dormir à noite e, nesse meio tempo,
faz o que gosta.”**

Bob Dylan

RESUMO

MARCELINO, Marina Amboni. **Estudo das causas do absenteísmo na área de produção e manutenção de uma indústria de descartáveis plásticos localizada no município de Criciúma – SC.**, 2011. 163 páginas. Monografia do Curso de Administração com linha específica Geral, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

O presente estudo tem como objetivo analisar quais as causas do absenteísmo na área de produção e manutenção de uma indústria de descartáveis plásticos localizada no município de Criciúma – Santa Catarina. Para a realização desse projeto se fez necessário identificar as causas que levam ao absenteísmo não justificado através da revisão bibliográfica que foram contextualizados os seguintes assuntos: clima organizacional, trabalho em equipe, motivação, benefícios, condições ambientais no trabalho, cultura organizacional e estresse. A aplicação do questionário aos funcionários da empresa também foi necessária, com o intuito de descobrir por quais fatores os funcionários faltam sem justificativa. Com isso foi possível identificar que os funcionários mais faltantes da empresa em estudo são os mais jovens, casados e que possuem filhos. Quanto à satisfação, foi possível identificar que as categorias com maior média de insatisfação dos funcionários faltantes são: liderança, relacionamento interpessoal, normas e políticas, ambiente físico e condições de trabalho, benefícios, cargo e treinamentos.

Palavras-chave: Absenteísmo. Organização. Colaborador. Motivação. Satisfação.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Gráfico absenteísmo setor/turno	57
Figura 2: Liderança.	59
Figura 3: Relacionamento Interpessoal.....	62
Figura 4: Normas e Políticas	65
Figura 5: Ambiente Físico e Condições de Trabalho.....	69
Figura 6: Benefícios	73
Figura 7: Cargo	76
Figura 8: Treinamentos	79
Quadro 1: Estruturação da população-alvo	41
Quadro 2: Faltas por turno de trabalho.	58
Quadro 3: Níveis de Satisfação por categoria.....	83
Quadro 4: Faltas no setor de Termoformagem	84
Quadro 5: Motivo das faltas setor de Termoformagem	85
Quadro 6: Faltas no setor de Impressão	85
Quadro 7: Motivo das faltas setor de Impressão	86
Quadro 8: Faltas por turno de trabalho no setor de Manutenção.....	86
Quadro 9: Motivo das faltas setor de Manutenção	87
Quadro 10: Resumo do perfil dos respondentes.....	89
Quadro 11: Sugestões a empresa a partir dos resultados obtidos na pesquisa.....	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Idade X Estado Civil.....	46
Tabela 2: Estado Civil X Possui Filhos	46
Tabela 3: Estado Civil X Quantidade de filhos.....	47
Tabela 4: Escolaridade X Função.....	47
Tabela 5: Turno X Função	48
Tabela 6: Tempo De Empresa X Função	49
Tabela 7: Cidade Em Que Mora X Transporte.....	51
Tabela 8: Mora Próximo X Qual Meio De Transporte	51
Tabela 9: Fuma X Turno.....	52
Tabela 10: Fuma X Idade	52
Tabela 11: Estado Civil X Falta Ao Trabalho	53
Tabela 12: Função X Falta Ao Trabalho	53
Tabela 13: Idade X Falta Ao Trabalho	54
Tabela 14: Filhos X Falta Ao Trabalho	54
Tabela 15: Quantos Filhos X Falta Ao Trabalho.....	55
Tabela 16: Estado Civil X Motivação	55
Tabela 17: Motivação X Falta Ao Trabalho.....	56
Tabela 18: Se Imagina Daqui A Dois Anos X Atual Condição De Trabalho	56
Tabela 19: Estado Civil X O superior imediato tem Interesse pelo trabalho do colaborador (Atenção, compreensão, elogios, incentivos)	59
Tabela 20: Estado Civil X Há oportunidade de aprendizado e melhoria dentro do setor em que trabalho ou na empresa.....	60
Tabela 21: Estado Civil X O superior imediato dá todo apoio para resolver problemas profissionais.....	60
Tabela 22: Estado Civil X As reuniões de trabalho são produtivas, periódicas e bem conduzidas, trazendo resultados efetivos.	61

Tabela 23: Estado Civil X Os gerentes da empresa são líderes, competentes e assumem os riscos e a responsabilidade que lhes cabem.	61
Tabela 24: Estado Civil X Meu chefe se relaciona muito bem com os seus subordinados, posso dizer que não há preferidos.....	63
Tabela 25: Estado Civil X Há coleguismo e amizade entre os colaboradores no meu ambiente de trabalho.....	63
Tabela 26: Estado Civil X Consigo me relacionar muito bem como o meu chefe imediato.....	64
Tabela 27: Estado Civil X Meus colegas de trabalho são preocupados em questionar seu superior imediato ou um colega mais experiente para sanar dúvidas em relação a uma rotina de trabalho	64
Tabela 28: Estado Civil X Considero-me um colaborador acessível para receber elogios ou correções sobre o meu desempenho no meu ambiente de trabalho.	65
Tabela 29: Estado Civil X Tenho Reconhecimento Profissional nesta empresa.	66
Tabela 30: Estado Civil X Há Possibilidade de Crescimento na empresa em que trabalho	66
Tabela 31: Estado Civil X As Normas da empresa são claras e eu a respeito	67
Tabela 32: Estado Civil X A minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas ...	67
Tabela 33: Estado Civil X Considero meu Horário de Intervalo (vestiário, refeição).	68
Tabela 34: Estado Civil X Considero o meu ambiente de trabalho seguro para se trabalhar.	68
Tabela 35: Estado Civil X As horas extras são compensadas de forma justa e Legal (folgas ou em valor monetário).....	68
Tabela 36: Estado Civil X Limpeza do local de trabalho	70
Tabela 37: Estado Civil X Iluminação do local de trabalho	70
Tabela 38: Estado Civil X Temperatura do local de trabalho	70
Tabela 39: Estado Civil X Quanto ao barulho (ruído)	71
Tabela 40: Estado Civil X Odor (cheiro)	71
Tabela 41: Estado Civil X Uniformes (roupas)	72
Tabela 42: Estado Civil X EPI's (Luva, Protetor auditivo, bota, óculos).....	72

Tabela 43: Estado Civil X Equipamentos, ferramentas.....	72
Tabela 44: Estado Civil X Alimentação.....	74
Tabela 45: Estado Civil X Transporte.....	74
Tabela 46: Estado Civil X Plano de Saúde.....	74
Tabela 47: Estado Civil X Cesta básica/Cartão Alimentação.....	75
Tabela 48: Estado Civil X Associação.....	75
Tabela 49: Estado Civil X Gosto da atividade que exerço atualmente.....	76
Tabela 50: Estado Civil X Gosto do meu Horário de trabalho.....	77
Tabela 51: Estado Civil X Existe atenção dos colaboradores ao executarem suas tarefas, para evitar erros, retrabalhos e reclamações de associados e outros colaboradores.....	77
Tabela 52: Estado Civil X Quanto aos critérios de promoção e planos de carreira da empresa.....	78
Tabela 53: Estado Civil X Quanto às oportunidades de carreira que você vê nesta empresa.....	78
Tabela 54: Estado Civil X Recursos humanos (folha de pagamento, contrato de trabalho, ponto, recompensas e punições).....	79
Tabela 55: Estado Civil X Tenho oportunidade de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para um aprendizado constante.....	80
Tabela 56: Estado Civil X Análise geral da comunicação na empresa.....	80
Tabela 57: Estado Civil X Instruções de uso correto de ferramentas e equipamentos.....	81
Tabela 58: Estado Civil X Instruções de uso correto de uniformes e EPI's.....	81

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.2 PROBLEMA	17
1.3 OBJETIVOS	18
1.3.1 Objetivo geral	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 JUSTIFICATIVA	18
2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	20
2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS	20
2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	21
2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL	22
2.4 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL	23
2.5 LIDERANÇA	24
2.6 TRABALHO EM EQUIPE	25
2.7 CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO	26
2.8 BENEFÍCIOS NO TRABALHO	27
2.9 MOTIVAÇÃO	29
2.9.1 Teoria Sobre Motivação	30
2.9.1.1 Teoria de Maslow	30
2.9.1.2 Teoria dos dois fatores de Hezberg	30
2.9.1.3 Teoria das necessidades de McClelland	31
2.9.1.4 Teoria X e Y de McGregor	31
2.10 ABSENTEÍSMO	32
2.10.1 Causas do Absenteísmo	34
2.10.2 Índice do Absenteísmo	35
2.11 ESTRESSE DO TRABALHO	36
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	39
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	39
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E POPULAÇÃO ALVO	40

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	42
3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS	43
4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	45
4.1 PERFIL DOS COLABORADORES	45
4.3.1 Síntese dos resultados referente ao nível de satisfação dos colaboradores.....	81
4.4 AS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NO SETOR DE PRODUÇÃO	83
4.5 DESCREVER O PERFIL DOS FALTANTES NO SETOR DE PRODUÇÃO E MANUTENÇÃO	88
4.6 SUGESTÕES A EMPRESA A PARTIR DOS RESULTADOS OBTIDOS NA PESQUISA.....	89
5 CONCLUSÃO	91
REFERENCIAS.....	93
APÊNDICE.....	97

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

EPI – Equipamento de Proteção Individual

RH – Recursos Humanos

OSM - Ordem de Serviços de Manutenção

PEAD – Polietileno de Alta Densidade

PEBD – Polietileno de Baixa Densidade

PET – Tereftalato de Polietileno

PP - Polipropileno

PS - Poliestireno

PVC - Policloreto de Vinilo

TPM - Manutenção Produtiva Total

1 INTRODUÇÃO

Os materiais plásticos estão presentes em praticamente todo o nosso dia a dia. O nome “plástico” é originário do grego “*plastikos*” que significa - capaz de ser moldado. Os plásticos podem ser definidos também como materiais sintéticos ou derivados de substância naturais, geralmente orgânicas, obtidas a partir dos derivados de petróleo. (ABIPLAST, 2011).

Os materiais plásticos estão sendo aplicados em diversos ramos da indústria. Além das aplicações já conhecidas, como descartáveis e diversos utensílios, também está sendo utilizado na fabricação de peças que anteriormente eram produzidas com outros materiais, como metal, vidro ou madeira, oferecendo produtos de qualidade semelhante, com menores custos. (ABIPLAST, 2011).

A cadeia petroquímica é dividida em três gerações, onde a primeira geração é composta por insumos para a fabricação de resinas e polímeros, a segunda geração pela fabricação destas resinas e polímeros, como: o PEBD, PEAD, PP, PVC, PS e PET, e a terceira geração composta pelas indústrias transformadoras das resinas e polímeros em artefatos e produtos plásticos (ABID, 2009a).

Os termoplásticos são plásticos que não sofrem alterações em sua estrutura química após aquecimento ou resfriamento, apresentando propriedades como flexibilidade e versatilidade. As empresas da terceira geração trabalham em sua maioria com os termoplásticos, moldando as resinas plásticas por meio de processos como, injeção, extrusão, sopro, rotomoldagem, termoformagem e formagem a vácuo, gerando assim produtos adequados as necessidades dos clientes. (ABID, 2009a).

De acordo com ABID (2009a), a produção brasileira de transformados plásticos foi bastante afetada pela última crise internacional. Dados divulgados mostram uma relativa queda da produção, onde a participação brasileira na exportação dos plásticos manteve-se reduzida e inalterada nos últimos anos.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2009), até o ano de 2007, a indústria de plásticos gerava aproximadamente 311 mil empregos, concentrados na região de São Paulo, responsável por aproximadamente 45% do total. Santa Catarina aparece na segunda colocação, com uma participação superior a 10% do total.

A interpretação dos dados leva a perceber que a indústria dos plásticos é concentrada nas áreas com estrutura industrial bem desenvolvida e próximo aos centros consumidores. No caso de Santa Catarina, a produção se concentra em empresas dedicadas à produção de artefatos plásticos voltados para a exportação. (COPACABANA, 2009).

Em Santa Catarina, conforme Copacabana (2009), a maioria das empresas existentes já tem certo tempo no mercado. No caso de Criciúma a maioria das empresas se originou da diversificação dos capitais do ramo carbonífero. O surgimento da atividade em Santa Catarina data do início dos anos 1960 e está ligada a empresas como Incoplast (1962), Plazom (1967), Canguru (1970), Minaplast (1977) e Copobras (1990).

De acordo com Copacabana (2009), estas empresas se especializaram em algum seguimento de produtos plásticos, e passaram a diversificar sua presença regional, possuindo filiais em outros estados. De acordo com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Plásticas, Químicas e Farmacêuticas de Criciúma e Região (2011), o setor tem hoje mais de seis mil trabalhadores exercendo atividades no ramo de descartáveis, nestas indústrias.

Contudo, o trabalho foi formatado da seguinte forma: no primeiro capítulo à introdução, tema, problema, os objetivos e a justificativa, com o propósito de iniciar o trabalho. No segundo capítulo consta a fundamentação teórica, em que foram abordados tópicos necessários para a pesquisa, iniciando com uma introdução da Administração de recursos humanos, seguindo dos demais tópicos. O terceiro capítulo refere-se aos procedimentos metodológicos, utilizados pelas pesquisadora na realização da pesquisa. No quarto capítulo está a experiência da pesquisa, com todos os dados do questionário analisados e os resultados obtidos. No final do trabalho consta a conclusão do trabalho e as referências bibliográficas, como também as apêndices com os valores dos resultados e os questionários.

1.2 PROBLEMA

De acordo com Marras (2003), o absenteísmo é o montante de faltas no trabalho, além de atrasos e saídas em um determinado período do trabalho.

Com base neste conceito, pode-se dizer que o absenteísmo não justificado provoca consequências no desenvolvimento da produção,

comprometendo a qualidade dos serviços prestados, resultando em transtornos no andamento das atividades dos demais funcionários assíduos. Estes transtornos prejudicam tanto a empresa que sofre com a qualidade comprometida dos produtos, a baixa produção e os atrasos na entrega das mercadorias produzidas, quanto aos demais funcionários, que sofrem com a sobrecarga de trabalho e a desmotivação resultante deste.

Tendo em vista que o setor dos descartáveis plásticos tem em torno de 7 mil trabalhadores, e que a maior parte destes está ligada a atividades na área da produção, o absenteísmo não justificado é um grande problema para as indústrias do ramo que dependem desta mão de obra para cumprir metas de produção e prazos de entrega. Desse modo questiona-se: Qual a relação do clima organizacional com as causas do absenteísmo uma Indústria de Descartáveis Plásticos localizada no município de Criciúma – SC.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Conhecer a relação do clima organizacional com as causas do absenteísmo numa Indústria de Descartáveis Plásticos localizada no município de Criciúma – SC.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o perfil dos colaboradores e o clima organizacional dos setores em que estão inseridos;
- b) Identificar as causas do absenteísmo;
- c) Identificar o índice de absenteísmo;
- d) Descrever o perfil dos faltantes; no setor de produção;
- e) Apresentar sugestões a empresa a partir dos resultados obtidos na pesquisa.

1.4 JUSTIFICATIVA

No ramo empresarial, a assiduidade de um funcionário é indispensável para que uma empresa consiga operar e sobreviver a difícil concorrência existente

na economia capitalista. A ausência injustificada, denominada absenteísmo, principalmente no setor de produção prejudica a empresa e o funcionário, já que estes dependem da relação existente entre eles, para sua sobrevivência.

Sendo assim, este estudo tem o objetivo principal de Conhecer a relação do clima organizacional com as causas do absenteísmo numa Indústria de Descartáveis Plásticos localizada no município de Criciúma – SC.. Torna-se importante atingir este objetivo, pois na descoberta destas causas, a empresa poderá encontrar soluções para minimizar o absenteísmo e a ocorrência de faltas não justificadas.

Tendo em vista que a empresa em questão sofre diariamente com a ocorrência do absenteísmo, o momento é considerado oportuno para identificar os motivos pelos quais os funcionários faltam ao trabalho.

Vale ainda evidenciar que este estudo é relevante para a empresa, para a pesquisadora e para a Universidade. Para a empresa uma vez que, ao neutralizar ou diminuir o absenteísmo, viabiliza-se uma melhoria na imagem desta no mercado. Motivando assim seus funcionários e elevando sua posição no mercado. Para a pesquisadora porque permite aplicar os conhecimentos adquiridos na universidade colaborando com a resolução de problemas na empresa e para a universidade porque através do incentivo a pesquisa por meio de seus acadêmicos, proporciona assim subsídios para o desenvolvimento regional.

Por fim, este estudo é considerado viável, pois apresenta facilidade de acesso as informações necessárias, tanto por meio de análise de documentos, quanto pela realização de pesquisa “in loco”, e em contrapartida, há o interesse da empresa na descoberta dos resultados a serem obtidos com a realização desta pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Neste capítulo serão apresentadas as referências bibliográficas pertinentes aos assuntos que abordam o tema da pesquisa, com o objetivo de proporcionar um embasamento sobre o assunto. Nesta etapa busca-se informações importantes a fim de identificar as possíveis causas do absenteísmo. A obtenção dos dados da fundamentação teórica tem como base a pesquisa bibliográfica.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

De acordo com Ribeiro (2005), o setor de recursos humanos nas empresas tem o objetivo de administrar e gerir as relações entre a organização e as equipes que nela trabalham e exercem suas atividades. O profissional que trabalha neste setor, deve alimentar os bancos de dados da organização de modo a avaliar seus funcionários em todos os sentidos, até a coleta de informações que possam quando necessário obter quaisquer informações sobre o comportamento das mesmas.

Algumas definições de administração de recursos humanos levam em conta que este tema sempre está abaixo de outros temas considerados mais importantes e mais decisivos para o alcance dos objetivos nas empresas. No entanto, quando estas mesmas empresas tornam-se mais focadas também na gestão dos seus recursos humanos além de seus produtos, estas normalmente apresentam melhores resultados (WOOD, 1992).

É imprescindível que os administradores de recursos humanos não tenham só uma visão humanista, mas que sejam muito empáticos, para que estes possam estabelecer relações verdadeiras, com quaisquer níveis hierárquicos dentro da organização (RIBEIRO, 2005).

Para Wood (1992), a administração dos recursos humanos não é apenas um tipo de gestão de pessoas, mas sim um processo de Pesquisa e Desenvolvimento dentro das organizações. A administração da cultura organizacional é um investimento não só na vida das pessoas, mas também na própria vida da organização.

Exemplos bem sucedidos de administração de recursos humanos demonstram que benefícios e horários flexíveis tornam uma organização mais atrativa para seus funcionários. Uma empresa tomando atitudes deste tipo pode fazer surgir uma cultura organizacional mais tolerante e motivadora para os indivíduos envolvidos nela (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000).

Portanto, segundo Wood (1992), o foco da administração de recursos humanos não deve abranger somente a organização em questão, mas também as empresas e organizações externas a esta, que tem objetivos, metas, e ações intimamente ligados a esta.

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Pode-se chamar de comportamento organizacional, a demonstração da relação entre pessoas e as organizações, onde uma consegue influenciar na vida e no dia a dia da outra, de modo positivo ou negativo. Esta, na verdade é uma importante dica para todo indivíduo que necessite trabalhar, ou conviver com organizações e também para todas as organizações, que necessitem ter indivíduos trabalhando a seu favor. A dica é um corresponder e influenciar ao outro de forma recíproca (CHIAVENATO, 2004).

Para Robbins (2004), o comportamento organizacional estuda as ações e atitudes de um indivíduo em uma organização. Os três principais indicadores do comportamento organizacional em uma organização são a produtividade, o absenteísmo e a rotatividade.

De acordo com Dubrin (2006), o estudo das atitudes e comportamentos dos indivíduos no local de trabalho e a interação entre estes podem ser conhecidos como comportamento organizacional. Os principais objetivos do estudo do comportamento organizacional são prever, explicar e controlar o comportamento das pessoas.

Alguns fatores influenciam diretamente no comportamento organizacional, sendo assim, estes podem ser vistos por especialistas como indicadores diretos do clima e comportamento organizacional. A análise dos indicadores: produtividade, absenteísmo, rotatividade, satisfação no trabalho, e cidadania organizacional, por especialistas da área, fornecem um retrato fiel do comportamento organizacional típico dentro da organização. (CHIAVENATO, 2004)

Coletando-se dados de forma sistemática e conduzindo pesquisas previamente planejadas, estudiosos do tema conseguem realizar pesquisas a fim de entender melhor o comportamento de cada organização e suas inter-relações com seus funcionários (DUBRIN, 2006).

Estas inter-relações são intimamente influenciadas pela satisfação no trabalho que se reflete em atitudes dos indivíduos para com a empresa. O profissional que estuda o clima organizacional tem a responsabilidade de tentar oferecer ao trabalhador empregos e cargos que sejam estimulantes, gratificantes e que proporcionem motivação ao indivíduo (ROBBINS, 2004).

Por fim, é através do conhecimento proporcionado por estas pesquisas que as pessoas e organizações podem atingir altos níveis de desempenho, e cumprimento de metas, ao mesmo tempo em que se eleva o nível de satisfação das pessoas no trabalho (CHIAVENATO, 2004).

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

A Cultura organizacional pode ser definida como a maneira pela qual os funcionários de uma organização percebem as características culturais da empresa e isso não significa que estes devem concordar com estas características. A cultura organizacional é uma percepção destas peculiaridades comuns a todos os trabalhadores desta organização, cultura esta que é mantida por seus membros. Sendo assim, pessoas com diferentes histórias e diferentes cargos tendem a descrever a cultura organizacional de forma semelhante (ROBBINS, 2002).

A cultura organizacional não é algo que possa ser percebido ou observado em um livro ou quadro, mas pelos seus efeitos e consequências. A cultura organizacional representa as instruções informais que orientam o comportamento dos trabalhadores de uma organização, direcionando as ações destes para o sucesso da empresa como um todo (CHIAVENATO, 2004).

Esta mesma cultura organizacional pode desempenhar diversas funções dentro de uma mesma empresa. Ela pode ter o papel definir metas, criar diferenças entre organizações e mudar paradigmas. Ela proporciona um senso de pertencer a esta organização, que pode ser sentido pelos seus diversos membros (ROBBINS, 2002).

A cultura organizacional também é caracterizada por aspectos compartilhados, descobertos e desenvolvidos por uma organização para enfrentar os diversos problemas que possam surgir no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2004).

É a maneira costumeira ou tradicional de pensar e fazer as coisas, que é compartilhada por todos os membros da organização e que os novos membros devem aprender e aceitar para serem aceitos no serviço da organização (CHIAVENATO, 2004 p. 121).

Por fim, podem ainda existir práticas no interior de uma organização, com o objetivo de manter uma cultura que nesta foi implantada, dando aos seus funcionários diversos exemplos de experiências similares. Muitas das práticas estudadas no campo de recursos humanos reforçam a cultura praticada nas organizações, onde podemos citar: as dinâmicas para seleção, os indicadores de avaliação de desempenho, os cursos de treinamento, os procedimentos de promoção, e os métodos de integração realizados na empresa (ROBBINS, 2002).

2.4 COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

Pesquisas revelam que a fonte mais citada como causa dos conflitos interpessoais são as falhas de comunicação. Esta é mais do que simplesmente passar uma ideia ou significado. Ela precisa ser entendida e este processo precisa incluir duas fases: a fase de transferência, e a fase de compreensão da mensagem (ROBBINS, 2002).

A comunicação é a relação entre as partes que transmitem a mensagem e a parte que compreende a mensagem. Enquanto esta não for entendida por outros uma grande solução, idéia, ou pensamento não passa de algo sem utilidade alguma (CASADO, 2002).

De acordo com Robins (2002, p. 276), a comunicação tem quatro funções básicas dentro da organização:

- a) Controle: as organizações possuem hierarquias e orientações que devem ser seguidas pelos funcionários. Quando estes são informados o que devem fazer e quais as políticas da empresa, a comunicação esta desenvolvendo um papel de controle.
- b) Motivação: A comunicação facilita a motivação por esclarecer o que deve ser feito e por orientar os trabalhos.
- c) Expressão emocional: Para muitos funcionários o trabalho é sua fonte de interação social. A comunicação que ocorre dentro do grupo é um mecanismo para expressão de frustrações e sentimentos para o atendimento das necessidades sociais.

- d) Informação: a função final desempenhada pela a comunicação é facilitadora na tomada de decisões ela proporciona informações e transmite dados para que as pessoas se identifiquem e avaliem alternativas.

No ambiente das organizações, os procedimentos de comunicação não pode ser entendido apenas como uma maneira de consolidar e espalhar a cultura da organização. Estes procedimentos são também formas de definir e executar objetivos e metas (CASADO, 2002).

Portanto, a “[...] comunicação é entendida como um processo ou fluxo. Os problemas ocorrem quando acontecem desvios ou bloqueios nesse fluxo” (ROBBINS, 2002 p.277).

2.5 LIDERANÇA

O termo liderança pode ser definido como o processo de direcionar, ou moldar o comportamento de outros indivíduos para a realização de algum objetivo proposto. O que significa fazer com que os indivíduos se comportem de certa maneira ou que estes sigam em um determinado curso ou método. O pilar central da liderança é fazer com que as tarefas propostas sejam realizadas pelos indivíduos, a fim de chegar aos objetivos estabelecidos. Nas organizações, ter a personalidade de um líder tem sido considerado um pré-requisito fundamental para o sucesso da organização (CERTO, 2004).

A liderança é um tema que está se tornando cada vez mais importante nas organizações. O mundo organizacional precisa de líderes para o êxito das organizações, e a liderança representa a maneira mais eficaz de renovar as empresas e destiná-las ao sucesso (CHIAVENATO, 2004).

Para Lacombe (2004), liderar é conduzir um grupo de pessoas, modificando ou influenciando suas atitudes, comportamentos e ações, para chegar a um objetivo de interesse comum.

De certa forma a liderança pode ser descrita como uma característica de poder pessoal, em que por meio do uso desta ferramenta, um indivíduo é capaz de influenciar outros indivíduos em função de seus comportamentos. Normalmente sempre existem um líder e os liderados. Sendo assim, pode-se considerar que em uma organização, ter poder, é a capacidade de controlar as decisões e ações dos membros desta organização, mesmo quando estes podem resistir (CHIAVENATO, 2004).

Liderar é a atitude normal do líder, já a liderança é baseada na sua competência, portanto é importante que o líder deve ser o mentor, ou mestre desta organização (ARAUJO, 2004).

Portanto, a liderança, ainda pode ser descrita como o processo de dirigir ou moldar o comportamento das pessoas com vistas ao alcance de objetivos, é uma influencia interpessoal exercida de uns sobre outros, e dirigida por meio da comunicação para conclusão de um ou mais objetivos específicos (CHIAVENATO, 2004).

2.6 TRABALHO EM EQUIPE

As ferramentas para o trabalho em equipe tornaram-se imprescindíveis para o bom desempenho de uma organização. O entrosamento ou a falta deste pode influenciar de forma considerável nas metas desejadas. A existência de um conflito intra-organizacional costuma paralisar as atividades e só com conhecimento e cooperação entre os envolvidos, os problemas gerados serão solucionados (O'DONNELL, 2006).

Um dos sistemas mais importantes em qualquer empresa é a equipe de trabalho. Embora muitos gestores e estudantes defendam que a organização é composta por indivíduos no desempenho de tarefas separadas e distintas, cada vez mais especialistas defendem que o trabalho sempre esta envolvido em algum tipo de equipe (COHEN, FINK; 2003).

Para O'Donnel (2006, p. 171), os benefícios de um trabalho em equipe saudável, são muitos:

- a) Feedback claro e honesto
- b) Maior número de soluções criativas e eficazes de problemas complexos
- c) Maior engajamento com o propósito da organização
- d) Maior compromisso com os resultados dos projetos
- e) Mais solidariedade e cumplicidade
- f) Maior participação
- g) Ânimo e motivação contagiante
- h) Maior confiança e respeito individual entre os membros da equipe
- i) Qualidade serviço e produtividade melhores
- j) Um forte senso de integração e de identificação

Uma característica que pode aumentar o sentimento de empatia entre os participantes de uma equipe é o cumprimento de metas e o sucesso no alcance dos seus objetivos. Se uma determinada equipe ou grupo tem sucesso em obter o que deseja, ele se torna mais atraente para os seus integrantes e isto parece influenciar

no que os participantes sentem uns pelos outros, assim a coesão do grupo melhora quando este alcança o sucesso (COHEN, FINK; 2003).

Sendo assim, a formação escolar e social, imposta pela sociedade, prepara e induz as pessoas para competição em grupos de amigos colegas. Assim a maioria das pessoas é admitida no ambiente organizacional sem a preparação necessária para trabalhar com pessoas de iguais cargos e hierarquias. O respeito pelos colegas é uma qualidade que precisa ser desenvolvida, e o melhor lugar para aprender isto é na equipe (O'DONNELL, 2006).

2.7 CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO

Através de muitas manifestações, lutas e conquistas por parte da classe trabalhadora, estes mesmos construíram o que se pode chamar de história da saúde e segurança do trabalho. As condições ambientais de trabalho referem-se às variáveis contidas no ambiente de trabalho, ou seja, aos membros da organização, que se encontram diariamente sob influência destas variáveis, como: iluminação, ruídos, temperatura e higiene (ARAUJO, 2004).

Dados demonstram que reações negativas nos trabalhadores podem ser estimuladas, ou provocadas por características físicas do local de trabalho. Estes mesmos mostram que diferenças radicais de temperatura podem afetar o comportamento dos trabalhadores, bem como seu desempenho na realização de tarefas e seu senso de decisão. Diferentes atividades requerem diferentes níveis de iluminação, estando assim à escuridão relacionada com casos de desmotivação no trabalho. Outros fatores como limpeza, instalações ao ar livre e riscos a saúde e integridade física do trabalhador, tem um papel muito importante na determinação do modo com o qual as pessoas realizam suas atividades (WAGNER III; HOLLENBECK, 2006).

A segurança do trabalho preocupa-se em manter e assegurar que a estrutura da organização e os procedimentos a serem realizados na jornada de trabalho estejam corretos de modo a garantir que as pessoas se encontram em um ambiente seguro (ARAUJO, 2004 p. 191).

De acordo com Ribeiro (2005), todo estabelecimento tende desenvolver suas próprias políticas de saúde e segurança, de acordo com as características dos membros da organização e dos tipos de instalações físicas de que estes dispõem. Estas políticas, normalmente são compostas por inspeções de segurança,

realização de manutenção preventiva, fornecimento dos EPI's, alocação correta dos equipamentos de proteção para incêndio, entre outros.

Finalmente, as organizações iniciam assim o desenvolvimento de uma unidade responsável pela saúde e segurança do trabalho adotando as condições exigidas pela legislação trabalhista, garantindo as condições físicas necessárias para a realização das atividades da forma mais saudável. A implantação de um programa de saúde e segurança do trabalho torna-se cada vez mais necessária nas organizações, uma vez que estas, assim que as implantam, começam a perceber as vantagens da prática, tanto para os seus membros, quanto para manter-se ativa no mercado (ARAUJO, 2004).

2.8 BENEFÍCIOS NO TRABALHO

As recompensas e retribuições oferecidas pela empresa influenciam diretamente a satisfação dos seus funcionários. Cada indivíduo está disposto a contribuir com sua força de trabalho individual, do mesmo modo em que obtém retorno e resultado de suas atividades. As recompensas representam um grande custo para as organizações, e estas precisam verificar as relações entre custos e benefícios de seus programas, a fim de conferir a viabilidade destes (CHIAVENATO, 1999).

O salário constitui a remuneração chamada direta e está relacionado com as funções atribuídas a determinados cargos, suas responsabilidades e atividades consideradas de rotina. Já a remuneração indireta, ou seja, os benefícios sociais são incentivos ofertados pelas organizações com o objetivo de agradar e satisfazer as necessidades pessoais dos trabalhadores, proporcionando atrativos para a consolidação de ambiente mais agradável e produtivo (ARAUJO, 2006).

Os valores dos salários dependem de fatores internos e externos da organização. A definição destes é complexa e envolvem entre outros, até fatores relativos ao estado econômico de uma nação, pois os fatores internos e externos são inter-relacionados, e flutuações no mercado atuam no sentido de elevar ou baixar o valor destes (CHIAVENATO, 1999).

O salário é um poderoso, se não o mais, motivador dos benefícios, pois com ele os funcionários conseguem realizar suas vontades, luxos e funções na sociedade. Além do salário todos os benefícios que são concedidos aos funcionários

acabam tendo valor salarial (RIBEIRO, 2005). “O valor do salário leva em conta a especialização, a complexidade, a importância e até o excesso e escassez do tipo de mão-de-obra em questão” (RIBEIRO, 2005 p. 267).

Cada membro da organização está interessado em colaborar com sua força de trabalho, dedicação e esforço, com seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma remuneração adequada para sua função. Cada organização está interessada em investir atrativos e recompensas para os funcionários desde que estes alcancem os objetivos e metas propostas pela política da organização. A esta remuneração pode-se chamar de remuneração total e é composta pela remuneração básica (salário mensal), os incentivos salariais (promoções e participação nos lucros), e os benefícios (férias, seguro de vida, vale transporte e refeições) (CHIAVENATO, 1999).

A história conta que o trabalho nem sempre foi remunerado, e era comum em épocas passadas ser pago em abrigo e proteção ou em mercadorias. Na economia moderna, o salário é o poder que o funcionário usa para vender sua força de trabalho, e se este não é adequado as necessidades básicas dos indivíduos, não cumpre sua função na sociedade (RIBEIRO, 2005).

A administração ou gestão dos salários é um conjunto de normas e procedimentos utilizados para indicar e manter estruturas de poder na organização. Como a organização é um conjunto de cargos em diferentes níveis sociais e em diferentes setores e postos de trabalho, a gestão salarial é um tópico que envolve a empresa com um todo e se destaca em todos os seus níveis e setores (CHIAVENATO, 1999).

Os benefícios sociais são utilizados como ferramentas, que correspondem às condições que as empresas oferecem para manter seus funcionários. Normalmente, os salários variam conforme a posição e cargo, já os benefícios são comuns a todos os funcionários da empresa, de acordo com regras definidas para o ganho de cada benefício (ARAUJO, 2006).

Portanto, como pagar, quanto pagar e quem pagar, são pontos importantes na estratégia e planejamento das organizações, pois determinam o modo pelo qual estas mesmas empresas conseguem obter resultados financeiros dos montantes investidos nos benefícios cedidos aos funcionários (CHIAVENATO, 1999).

2.9 MOTIVAÇÃO

Motivação pode ser entendida como o conjunto psicológico de motivos e causas possíveis de fazer com que o indivíduo se comporte de um jeito que garanta a conclusão de metas. A motivação explica porque as pessoas são e agem da maneira como fazem. Quanto mais capaz um supervisor é de prever o comportamento de seus funcionários, mais capaz de influenciar este comportamento ele será. Utilizar as técnicas de motivação nos funcionários é fundamental para que qualquer organização seja capaz de atingir suas metas (CERTO, 2003).

“Motivação é o processo responsável pela a intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2002, p. 151).

Já para Chiavenato (2004, p. 231), “a motivação é um processo psicológico básico, ela interage e atua em conjunto com outros processos mediadores e o ambiente. Em um sentido sistêmico a motivação consiste de três elementos interagentes e interdependentes”:

- a) Necessidades: ela aparece quando as células do corpo são privadas de alimento e água ou quando a pessoa é privada de seus amigos ou companheiros. As necessidades são variáveis dentro de cada indivíduo e dependem de variações culturais. A necessidade é um estado interno que quando não satisfeita cria tensão estimula algum impulso no indivíduo.
- b) Impulsos: os impulsos são os meios que aliviam as necessidades. O impulso gera comportamento de busca para localizar objetivos que se atingidos satisfarão as necessidades. Os impulsos são o coração do processo motivacional. As necessidades de alimento e água são transformadas em fome e sede e a necessidade de ter amigo torna-se um impulso para afiliação.
- c) Incentivos: no final do ciclo motivacional esta o incentivo, definido como algo que pode aliviar as necessidades ou reduzir os impulsos. O alcance de um incentivo tende a reduzir ou eliminar o impulso. Comer alimentos, beber água ou juntar-se com os amigos tenderá a reduzir os impulsos correspondentes.(CHIAVENATO, 2004, p.31)

De acordo com Certo (2003), as pessoas sofrem influências que as motivam para a satisfação de suas necessidades. Sendo assim, pode-se entender que a motivação no ambiente empresarial é o meio de fornecer aos colaboradores a oportunidade de satisfazer as suas necessidades ativando um comportamento produtivo dentro da empresa.

2.9.1 Teoria Sobre Motivação

Não faltam teorias sobre motivação, o fato é que o assunto é complexo. Pode-se observar que cada pessoa é atraída por um conjunto de metas, e se a organização pretende prever o comportamento com alguma precisão é preciso conhecer estas metas e o que cada pessoa fará para alcançá-la na sua maneira (CHIAVENATO, 2004)

2.9.1.1 Teoria de Maslow

A Teoria da Motivação de Maslow, talvez seja uma das mais conhecidas na literatura da psicologia. Esta teoria se baseia na hierarquia das necessidades. Maslow diz que as necessidades podem ser distribuídas em uma hierarquia de importância e de influência no comportamento humano. As necessidades descritas são as fisiológicas, as de segurança, as sociais, as de estímulo e de auto-realização (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com Robbins (2002), Maslow separou as cinco necessidades em camadas. As necessidades fisiológicas e de segurança estão no nível mais baixo, pois de acordo com o mesmo são as primeiras que o ser humano precisa suprir. Já as necessidades relacionadas com a auto-realização são se encontram no nível mais alto.

2.9.1.2 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Para Herzberg a motivação das pessoas para o trabalho depende de dois fatores o fator Higiênico e o fator Motivacional (CHIAVENATO, 2004, p. 239):

- a) Fator Higiênico: refere-se às condições que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais do trabalho, salário e benefícios sociais, políticas da organização, estilo de liderança, clima de relações entre a direção e os empregados, regulamentos internos, oportunidade de crescimento, relacionamento com os colegas, entre outros. Correspondem ao contexto do trabalho.
- b) Fator Motivacional: referem-se ao conteúdo do cargo, as tarefas e as atividades relacionadas com o cargo em si. Produz efeito duradouro de satisfação e de aumento da produtividade em níveis de excelência. Quando os fatores motivacionais são ótimos elevam substancialmente a satisfação das pessoas.

De acordo Robbins (2002), quando se elimina fatores que geram a insatisfação na empresa, pode-se conseguir uma diminuição na rebeldia dos funcionários, mas isso não quer dizer necessariamente que estes estarão sentindo-se motivados, pois os fatores que levam a insatisfação com o trabalho são diferentes e daqueles que levam a insatisfação pessoal.

2.9.1.3 Teoria das necessidades de McClelland

Para Chiavenatto (2004), esta é uma teoria focada no conteúdo, levando-se em conta que existem três motivos ou necessidades básicas do comportamento humano. A primeira é a necessidade de realização, de busca da excelência e do sucesso. Alguns têm aptidão natural para o sucesso e buscam a realização pessoal mais do que a recompensa em si.

A segunda necessidade é a de poder, a de controlar ou influenciar outras pessoas, de fazer com que as pessoas se comportem de uma maneira diferente do que elas são. Estas pessoas preferem situações competitivas e se preocupam mais com o prestígio e a influência do que com um bom desempenho (CHIAVENATTO, 2004).

Segundo Chiavenatto (2004), a terceira Necessidade é de afiliação, é a necessidade de manter relações interpessoais próximas e amigáveis. Representa o desejo de ser amado e aceito pelos outros. Pessoas com essa necessidade buscam amizade e preferem situações de cooperação e em vez de competição.

2.9.1.4 Teoria X e Y de McGregor

Outra teoria também bem comentada é a de Douglas McGregor, onde este propôs duas visões do ser humano. Uma negativa chamada teoria X e a outra positiva chamada Teoria Y. McGregor escreveu sua teoria observando como os executivos tratavam os seus funcionários, assim concluiu que a visão dos executivos se baseia em premissas, e que estes tendem a moldar seu comportamento com relação a estas (ROBBINS, 2002).

De acordo com Robbins (2002, p. 153), as premissas da teoria X são:

- a) Os funcionários não gostam de trabalhar, sempre que possível evitarão trabalho.

- b) Como eles não gostam de trabalhar precisam ser controlados e ameaçados com punições para que atinjam as metas.
- c) Os funcionários evitam responsabilidades e buscam orientações formais sempre que possível.
- d) A maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima de todos os fatores e mostra pouca ambição.

Em contraste a teoria X McGregor apresenta também a teoria Y, onde (ROBBINS, 2002, p.153):

- a) Os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar.
- b) As pessoas demonstrarão auto-orientação e autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos.
- c) As pessoas podem aprender a aceitar ou até buscar, a responsabilidade.
- d) A capacidade de tomar decisões inovadoras pode estar em qualquer um não sendo um privilégio só das pessoas em posições hierárquicas mais altas.

Na teoria “Y” de acordo com Carvalho e Serafim (2004) as pessoas gostam de tomar responsabilidades, tem facilidade de liderar os outros, e são muito criativos. Na mente de um funcionário “Y” seu trabalho é baseado na autorealização profissional e na sua autoestima.

2.10 ABSENTEÍSMO

O interesse pelo estudo dos fatores que afetam de forma negativa a produtividade das organizações é favorecido pela conjuntura econômica. Um dos fatores encontrados neste estudo é o absenteísmo, capaz de ferir a integridade e o equilíbrio econômico do meio empresarial. (PACHECO; SANTOS, 1984)

Segundo Penatti (2006), objetiva-se com o estudo do absenteísmo identificar os fatores que provocam o fenômeno, bem como, compreender o porquê eles ocorrem a fim de propor a organização melhorias que possam minimizar os índices.

Para Anjos (2010) quando um colaborador falta ao trabalho tende a repercutir no desempenho da totalidade do grupo, o que gera perda de produção, além de deixar os demais trabalhadores sobrecarregados. Além disso, Stancato e Neves (2009) destacam que a falta imprevista contribui exponencialmente para o absenteísmo, isto porque a equipe sobrecarregada precisa dar conta das tarefas que deve executar, somada as outras faltas, aumentando assim a insatisfação dos funcionários no trabalho.

A frequência de absenteísmo numa organização reflete em prejuízos ao desempenho dos processos de trabalho, inclusive no relacionamento do trabalhador com os demais colegas de trabalho. Pode-se dizer que para o trabalhador existe a possibilidade de desconto no salário ou demissão e, para a empresa a dificuldade de realização dos trabalhos previstos. (PENATTI, 2006).

O absenteísmo aumenta os custos para a organização, uma vez que além do pagamento do auxílio-doença provoca diminuição da produtividade e eficiência, aumentando ainda os problemas administrativos, comprometendo o bom desempenho industrial (PERES, et al; 2006)

Nas empresas, chama-se de absenteísmo a falta ao trabalho por inúmeras razões, como: “[...] acidentes de trabalho, doenças, direitos legais (doação de sangue, participação em júri, eleições, licença a maternidade e outros), fatores sociais, fatores culturais, e faltas não justificadas [...]” (ANJOS, 2010, p.03).

Não há como relacionar o absenteísmo as evidências de comportamentos negligentes, vadiagem ao trabalho e aos problemas nos processos produtivos e administrativos do trabalho (PENATTI, 2006). O que acontece na prática, é que os colaboradores, muitas vezes utilizam o motivo doença para mascarar casos de absenteísmo não justificado, a fim de evitar punições dos seus superiores. (PACHECO; SANTOS, 1984).

Anjos (2010) descreve, que pequenos problemas gerados nas empresas no dia-a-dia, quando não solucionados podem se tornar um estresse e gerar faltas por absenteísmo. No exemplo, o autor descreve que “durante uma pequena discussão sem acordo um dos envolvidos que se sentir injustiçado e faltar no dia seguinte apresentando atestado médico” (ANJOS, 2010, p. 04). Para Penatti (2006), medidas preventivas ao absenteísmo são essenciais para o combate e minimização dos níveis de absenteísmo nas empresas.

Um modo de combater o absenteísmo é aumentar a motivação dos colaboradores com a prática de punições e recompensas, advertindo ou aplicando suspensões aos faltantes e concedendo prêmios aos assíduos. (CHIAVENATO, 1999).

De modo geral, quando um empregado é incorporado na organização com o único objetivo de suprir suas necessidades e não gosta de algum aspecto (salário ou chefe) ele pode simplesmente pedir sua saída. Como muitos precisam dos seus salários para suprir suas necessidades, não tem coragem para fazê-lo e

faltam injustificadamente para forçar o seu superior a lhe demitir recebendo assim os direitos legais, como FGTS, aviso-prévio e seguro desemprego (ANJOS, 2010).

2.10.1 Causas do Absenteísmo

Segundo Penatti (2006), as principais causas do absenteísmo são as doenças, conflitos e assuntos familiares, atrasos involuntários e por motivos justificados, faltas por motivos pessoais, problemas financeiros, dificuldade com o deslocamento até o local de trabalho, baixa motivação, chefia inadequada e políticas inadequadas da empresa.

Já para Stancato e Neves (2009, p.11) existem cinco tipos de absenteísmo separados por motivos de ocorrência:

- a) Absenteísmo-doença (ausências justificadas por licença saúde);
- b) Absenteísmo por patologia profissional (acidentes de trabalho e/ou doença profissional);
- c) Absenteísmo legal (amparado por lei como gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar);
- d) Absenteísmo compulsório (suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outros impedimentos de comparecer ao trabalho);
- e) Absenteísmo voluntário (razões particulares não justificados).

Entre todos estes motivos, as doenças surgem como o principal motivo alegado para as faltas ao trabalho. Porém, este dado pode ser falso, pois as estatísticas são elaboradas a partir de justificativas apresentadas pelos trabalhadores para explicarem suas faltas, não significando que são as verdadeiras (PACHECO; SANTOS, 1984).

Para Jorge (1995), o absenteísmo é a ausência do funcionário por qualquer motivo: doenças, direitos legais, motivos sociais e culturais ou acidentes de trabalho. As ausências não previstas são consideradas absenteísmo e já as férias e folgas não se enquadram no absenteísmo, pois são ausências planejadas.

Para Anjos (2010), assim que a organização consegue baixos índices de rotatividade e ausência e melhores condições de trabalho para seus funcionários, seus objetivos começam a ser satisfeitos, já que trabalhadores motivados produzem mais, tornando a empresa mais competitiva.

Penatti (2006) considera como as causas mais conhecidas do absenteísmo, as posições inadequadas, os trabalhos considerados pesados, a pressão psicológica, a tensão e o medo da perda do emprego.

Campos (1980) relaciona quatro motivos principais do absenteísmo: biológicos, como fome, sede e sono; psicológicos, como afeição e curiosidade; secundários, como o medo e sociais como, o desejo de auto-afirmação e de associar-se a outros.

Além destes motivos, muitas empresas não param durante festas comemorativas. Dependendo da região, estes são fatores culturais que a empresa não leva em consideração e muitos colaboradores apresentam falsas causas para obter atestados médicos ou simplesmente faltam injustificadamente nestas datas (ANJOS, 2010).

2.10.2 Índice do Absenteísmo

Uma das explicações para altos índices de absenteísmo resulta de quando um funcionário é colocado em uma função que não é adequada para o seu perfil. Assim, com o passar dos dias este se sente desmotivado e falta ao trabalho. A empresa precisa estar preparada para esta situação, colocando seus empregados para tarefas que mais se adaptem ao seu perfil (ANJOS 2010).

De acordo com Siqueira (1984), o índice de absenteísmo é considerado uma prova das deficiências na direção de uma empresa ou setor, onde pesquisas demonstram que índices altos de absenteísmo reflete insatisfação com seus supervisores e índices baixos refletem satisfação com a gerência.

Ainda para Siqueira (1984), o índice de absenteísmo tem relação direta com a supervisão. A forma de liderança e controle das equipes e o relacionamento do empregado com os seus superiores são motivos que podem provocar um aumento no índice de absenteísmo da empresa. Problemas culturais na empresa podem ainda influenciar o trabalhador ao hábito de apresentar atestados desnecessários.

De acordo Anjos (2010) através do índice de absenteísmo pode-se encontrar variados problemas que interferem na qualidade de vida e no desempenho do funcionário em seu local de trabalho.

Para Chiavenato (1999), o RH tem o trabalho indispensável de planejar estas ausências, sendo assim pode utilizar fórmulas matemáticas prevendo as forças de trabalhos disponíveis levando em conta assim o indicador de absenteísmo. Um das fórmulas que podem ser utilizadas é a seguinte:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Total de Pessoas / Horas Perdidas}}{\text{Total de Pessoas / Horas de Trabalho}}$$

Este índice pode ser mensal ou anual e após o estudo dos resultados obtidos é necessário que se elabore um plano de ação para minimizar ou neutralizar as causas do absenteísmo. (CHIAVENATO, 1999).

O absenteísmo pode ser considerado a principal razão da baixa produtividade nas empresas, e este pode ser resultado de doenças e desvios de comportamento, conflitos internos, entre outros (ANJOS, 2010).

2.11 ESTRESSE DO TRABALHO

A correria da vida moderna, as exigências, prazos, problemas, metas e objetivos propostos vêm gerando um estado de desequilíbrio mental nas pessoas. A este desequilíbrio, pode-se chamar de estresse. Ainda se pode dizer que o estresse é uma condição da vida nos grandes centros (CHIAVENATO, 2004).

O estresse também ocorre no local de trabalho, e a este se pode chamar de estresse ocupacional. De acordo com Dolan (2006), o estresse está presente quando o ambiente de trabalho apresenta ameaça a pessoa, tanto na forma de exigências quanto na falta de recursos para atender suas necessidades.

O termo “*stress*” é descrito pelos físicos e tem o sentido de “grau de deformidade que uma estrutura sofre, quando é submetida a um esforço” (FRANÇA; RODRIGUES, 1997, p. 20). Para França e Rodrigues (1997), as situações que levam ao *stress* e as respostas dos indivíduos as situações de stress normalmente estão ligadas a motivos e razões negativas. “Associa-se o stress a situações indesejáveis e somos bombardeados com informações que assinalam que ele é uma das maiores causas de nossos problemas e que deve ser erradicado de nossas vidas” (FRANÇA; RODRIGUES, 1997 p. 20).

Segundo Dolan (2006, p. 29),

O estresse costuma acontecer quando o indivíduo é incapaz de reagir de maneira adequada ou com eficiência aos estímulos do ambiente, ou quando só conseguem fazê-lo prejudicando sua própria saúde. O estresse no trabalho é o desequilíbrio entre as expectativas do trabalhador e a realidade de suas condições de trabalho.

O *stress* quando ligado ao ambiente de trabalho é definido como situações que o indivíduo percebe que suas necessidades de realização pessoal e profissional e/ou sua saúde física ou mental, não condizem com o ambiente em que este trabalha, na medida em que este ambiente não contém recursos adequados para que o trabalhador consiga enfrentar as situações do dia a dia. (FRANÇA; RODRIGUES, 1997).

De acordo com França e Rodrigues (1997, p. 54), as síndromes mais comuns associadas ao trabalho são:

- a) Fadiga: é definida como um estado físico e mental resultante de um esforço prolongado ou repetido, e que tem repercussão sobre vários sistemas do organismo.
- b) Depressão: é uma combinação dos sintomas que prevalece a falta de ânimo, a descrença pela vida, uma profunda sensação de abandono, solidão e ausência de perspectivas futuras.
- c) Distress: é o excesso de tensão que leva o organismo a deformações em suas reações de adaptação.

De acordo com Dolan (2006), o estresse ocupacional pode ser um risco para as empresas em que as economias dos países se encontram em desenvolvimento. Quando o estresse chega a atingir saúde dos trabalhadores a produtividade normalmente é prejudicada. As organizações que costumam ajudar seus funcionários a lidarem com o estresse ocupacional tem mais vantagem no mercado diante de seus concorrentes.

As causas e consequências do estresse no trabalho são difíceis de serem descobertas, pois estas dependem do modo com que cada indivíduo vê sua condição específica, ou seu posto e modo de trabalho, mas podem ser definidos alguns estressores comuns em níveis diversos de trabalho; estressores intra-organizacionais e extra-organizacionais (DOLAN, 2006).

Para Chiavenato (2004), não se pode deixar de lado as consequências monetárias do estresse nas organizações, mesmo que sejam ignorados os custos do estresse na saúde das pessoas.

Wagner e Hollenbeck (2006, p. 124) apresentam alguns custos organizacionais provocados pelo estresse:

- a) Custos de assistência médica: o estresse provoca danos a saúde dos colaboradores. As empresas gastam com grande parte dos custos de assistência hospitalar de seus empregados.
- b) Absenteísmo e rotatividade: a insatisfação e o estresse levam as empresas a uma fonte de custos indiretos como absenteísmo e rotatividade. Estes reduzem a produtividade da empresa.

- c) Baixo compromisso organizacional: a insatisfação faz cair a identificação dos funcionários com a organização.
- d) Violência no local de trabalho: grande parte da violência no trabalho é desencadeada por níveis extremos de insatisfação e estresse
- e) Baixo desempenho: o desempenho pobre e abaixo do normal geralmente representa um desvio em relação as expectativas do colaborador com a empresa. Boa parte dos problemas de desempenho esta relacionada com o estresse e suas implicações no trabalho.

Segundo Dolan (2006), dependendo da personalidade de cada indivíduo, este tem diferentes reações ao enfrentar aos níveis de estresse provocado. Estressores extra organizacionais são os que estão fora do ambiente organizacional; são fatores familiares, religiosos, políticos, sociais e econômicos. Já os estressores intra-organizacionais são os que surgem na organização e causam efeitos na vida do trabalhador, como:

- a) Estressores físicos: são luz, ruído, vibrações e espaço.
- b) Estressores individuais: são sobrecarga de trabalho, conflito e ambigüidade de funções e discrepância dos objetivos profissionais.
- c) Estressores grupais: são falta de coesão, conflito clima e pressões do grupo.
- d) Estressores Organizacionais: clima, tamanho e estilo de administração, estrutura hierárquica, tecnologia e prazos irracionais.

De acordo com Wagner III e Hollenbeck (2006), o estresse relacionado ao trabalho cria para os empregadores grandes custos. Não só pelos gastos com assistência médica, mas também com indenizações.

Portanto, segundo Robbins (2004), para minimizar o estresse no trabalho, a organização deve iniciar pelo recrutamento e seleção dos novos funcionários. Outras formas que as organizações podem incluir para reduzir o nível de estresse no ambiente de trabalho é investir na comunicação interna, na elaboração de um programa de objetivos e recompensas e no reordenamento de tarefas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção serão apresentados os métodos e procedimentos utilizados para a realização da pesquisa. De acordo com Carvalho (2000), o conhecimento científico pode ser caracterizado como a procura das possíveis causas dos acontecimentos, para compreender e explicar os fatores que determinam a existência de algo.

O método científico não é apenas a apresentação dos passos da pesquisa e nem somente a descrição dos procedimentos a serem utilizados para obtenção dos resultados desejados (CARVALHO, et al; 2000).

Segundo Martins (2004), nesta etapa de descrição dos métodos a serem utilizados na pesquisa, são apresentados os instrumentos e as ferramentas a serem adotadas na pesquisa para realização dos objetivos do trabalho.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

De acordo com Diehl e Tatim (2004), a pesquisa pode ser classificada de acordo com os objetivos do trabalho, levando-se em conta: As bases lógicas de investigação, a abordagem do problema, o objetivo geral, o propósito ou o procedimento.

Neste trabalho, levou-se em conta o objetivo geral da pesquisa, sendo assim esta pode ser classificada como descritiva e exploratória. A pesquisa Exploratória, para Gil (1996), tem como objetivo tornar o problema familiar, fazendo com que seja possível construir hipóteses do acontecido. Este tipo de pesquisa, entre outras envolve a realização de entrevistas e análise de exemplos para compreensão do problema. O uso da pesquisa exploratória pode ser justificado pelo fato de fornecer subsídios através da realização das entrevistas e análise dos documentos da empresa de chegar-se a possíveis causas e motivos do absenteísmo, e identificar o índice deste mesmo no setor de produção.

Ainda, a pesquisa Descritiva, para Gil (1996), tem como objetivo principal a descrição das características da população estudada, e o estabelecimento das relações que as envolvem com o problema. O uso da pesquisa descritiva pode ser justificado pelo fato de permitir descrever o perfil dos colaboradores e faltantes no setor de produção da empresa.

Quanto aos meios de investigação foi utilizado neste trabalho a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo ou levantamento. Assim sendo, estas também foram utilizadas para conclusão dos objetivos do trabalho.

De acordo com Brenner e Jesus (2008), a pesquisa bibliográfica é utilizada na fundamentação teórica e na busca de informações para realização da pesquisa. Após definidos o tema e o problema da pesquisa, é através da pesquisa bibliográfica que se pode fazer com que esta atinja seu objetivo principal. O uso da pesquisa bibliográfica pode ser justificado por fornecer pareceres e referenciais para metodologias de análise e estudos, que por sua vez auxiliarão no desenvolvimento dos objetivos específicos deste trabalho.

Por fim é na pesquisa de campo que se pode pressupor os fatos, variáveis e resultados investigados, e é onde pode-se descobrir onde, quando e como ocorrem. A realização de observação *in loco*, entrevistas estruturadas entre outros métodos podem ser consideradas ferramentas para o uso deste tipo de pesquisa (BRENNER; JESUS, 2008). O uso da pesquisa de campo justifica-se pelo fato da pesquisadora utilizar o questionário para obter informações e através destas, apresentar sugestões a empresa a partir dos resultados obtidos na pesquisa.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA E POPULAÇÃO ALVO

As informações coletadas a fim de definir da área de estudo e a população alvo, foram fruto de diálogos informais com colaboradores mais antigos da organização, todos lotados no setor de Recursos Humanos da empresa, tendo em vista que estes conhecem a maior parte dos funcionários que nesta trabalham e a cultura organizacional destes.

A história dos copos descartáveis no sul do Brasil, data da década de 1970, quando um empresário de Criciúma descobriu o seu produto nas máquinas de café durante uma viagem à Itália. Após ter acreditado na ideia, o mesmo a trouxe para o Brasil, que em pouco tempo iniciou as atividades na primeira fábrica de descartáveis plásticos em Criciúma

A empresa em estudo é a primeira indústria de plásticos descartáveis do Sul do Brasil, expandindo anos depois seu parque fabril para outros estados da federação, aumentando seu portfólio de produtos e conseqüentemente sua presença

no mercado. A produção da empresa em estudo é comercializada em todo o território nacional.

Atualmente a empresa conta com 228 funcionários atuando em diversos setores, desde produção, manutenção, recursos humanos, qualidade, serviços gerais, entre outros. Destes, 153 são lotados nas áreas de produção e manutenção, sendo estes funcionários o foco deste trabalho.

Para selecionar os colaboradores que fizeram parte da pesquisa, foi necessário estabelecer critérios de inclusão e critérios de exclusão, conforme descritos a seguir:

- a) Critérios de Inclusão: 1) todos os colaboradores que no dia da aplicação do instrumento de coleta de dados estejam presentes, 2) que não estejam afastados da empresa por razões diversas;
- b) Critérios de Exclusão: 1) todos os colaboradores ausentes no dia da aplicação do instrumento de coleta de dados; 2) todos os colaboradores afastados da empresa por razões diversas; 3) aqueles colaboradores se recusarem, por alguma razão, em responder o instrumento de coleta de dados.

O Quadro 1 síntese a seguir apresenta um resumo das atividades a serem exercidas diretamente com o público alvo, para obtenção dos objetivos propostos.

Objetivos	Período	Extensão	Unidade de amostragem	Elemento
Descrever o perfil dos colaboradores do setor de produção;	Julho e Agosto de 2011	Empresa em Estudo	Setor de Produção e Manutenção	Funcionários
Identificar as causas do absenteísmo no setor de produção;				
Identificar o índice de absenteísmo no setor de produção;				
Descrever o perfil dos faltantes no setor de produção;				

Quadro 1: Estruturação da população-alvo.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

De acordo com Dielh e Tatim (2004), população ou universo podem ser definidos como um conjunto de elementos a serem medidos a fim de obter um resultado. A população a ser estudada pode ser formada por pessoas, famílias, empresas, entre outros. No caso desta pesquisa, a população a ser estudada é

composta pelos funcionários do setor de manutenção e produção de uma indústria de descartáveis plásticos de Criciúma.

Para Roesch (1999), em uma amostragem tem-se o objetivo de construir um subconjunto da população, e esta amostra deve ser representativa da população estudada. No caso desta pesquisa, em virtude de ser possível o contato com todos os colaboradores do setor de produção e manutenção, optou-se por realizar um censo, que neste caso compreende a amostra global, ou seja, a amostra será obtida utilizando-se de toda a população em questão.

Sendo assim, o presente estudo trata-se de um censo com o propósito de investigar todos os colaboradores da área de produção e manutenção desta empresa, cuja totalidade é de 153 funcionários.

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados para desenvolvimento da pesquisa pode ser obtida pela entrevista direta com as pessoas, consideradas fontes primárias, já que estes dados são colhidos e trabalhados pelo próprio pesquisador. Também é possível se trabalhar com dados secundários, que são os dados já existentes em arquivos, bancos de dados, relatórios e outras fontes (DIEHL; TATIM, 2004).

Nesta pesquisa foram utilizados dados primários, obtidos através de questionário respondido pelos funcionários e também dados secundários, como documentos da empresa, referente ao saldo de cartão ponto entre outros.

Os dados foram escolhidos desta forma, porque assim permitiu descrever o perfil da população estudada, além de avaliar através dos resultados obtidos nesta aquisição de dados, a taxa ou índice de absenteísmo destes colaboradores, e também os motivos apresentados pelos mesmos. Os dados secundários foram utilizados para complementar os dados obtidos nos questionários, criando uma inter-relação, para que seja realizada uma avaliação que permita propor estratégias para redução do índice de absenteísmo na empresa.

A técnica de coleta de dados utilizada foi o questionário e documental, com a avaliação de documentos e outras informações secundárias pertinentes ao caso. Os questionários foram aplicados pessoalmente, sendo que o processo de coleta consistiu na reunião dos funcionários por períodos, explicando o porquê da

realização da pesquisa, seus objetivos, suas intenções, e também como proceder para o correto preenchimento do questionário.

3.4 PLANO DE ANÁLISE DOS DADOS

Entre as estratégias utilizadas para análise dos dados obtidos, segundo Diehl e Tatim (2004), pode-se elencar as abordagens qualitativa e quantitativa. A abordagem quantitativa caracteriza-se pela quantificação na coleta e no uso dos dados obtidos, utilizando técnicas estatísticas básicas e complexas como percentual, média, desvio padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outras.

A abordagem qualitativa pode descrever a complexidade dos problemas encontrados e a interação das variáveis. Permite ainda compreender e classificar os processos envolvidos no estudo de caso. De uma forma geral, os estudos costumam apresentar-se de forma descritiva, para melhor visualização e compreensão dos dados (DIEHL; TATIM, 2004).

Sampieri, Collado e Lucio (2006), recomenda que dentro de uma mesma pesquisa deve-se aplicar primeiro um enfoque e posteriormente o outro, estes aplicados de forma quase independente. Em cada fase, os métodos de cada um dos enfoques (Qualitativo e Quantitativo) devem ser cumpridos e respeitados. Após a conclusão dos enfoques, os dois devem ser analisados e de acordo com os dados obtidos, devem ser inter-relacionados para que se consiga visualizar a melhor forma de apresentá-los na construção de um relatório que seja de fácil entendimento para os objetivos da pesquisa.

Como forma de analisar a relação entre uma variável e outra foi utilizado alguns testes estatísticos, dentre eles o teste do Qui-quadrado. De acordo Barbeta (2007), o teste do qui-quadrado pode ser usado em pesquisas com amostras independentes com variações de respostas qualitativas mais utilizadas por exemplo na comparação destas. O teste do qui-quadrado é um dos testes estatísticos mais antigo e mais utilizado em pesquisas sociais. Este método permite avaliar a significância da associação entre duas variáveis e ainda comparar duas ou mais amostras (BARBETTA, 2007).

Para Barbeta (2007) os testes estatísticos de hipóteses permitem verificar estatisticamente a veracidade de uma hipótese, observando adequadamente o conjunto de dados obtidos. A aplicação de um teste estatístico serve para verificar

se os dados obtidos fornecem evidências para classificar como verdadeiras ou falsas as hipóteses de pesquisa

4 ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos através da aplicação de um questionário para os funcionários de uma indústria de descartáveis plásticos, para descobrir quais as causas do absenteísmo na área de produção. Os dados alcançados, foram por meio da aplicação do questionário aos funcionários da empresa em estudo. A pesquisa foi aplicada através de um questionário com perguntas abertas e fechadas.

A realização da pesquisa ocorreu entre os dias 22 de agosto e 05 de setembro de 2011, no auditório da empresa, pois há mais conforto e os colaboradores puderam responder as perguntas com mais atenção e caso houvesse dúvidas, questionavam a pesquisadora, que foi quem aplicou o questionário.

O questionário foi aplicado para quatro setores da empresa: extrusão, impressão, manutenção e termoformagem; em três turnos de trabalho das 06h às 14h (T1), das 14h às 22h (T2) e das 22 às 06h (T3). Todos eles em horário de trabalho dos funcionários, sem prejudicar o desempenho funcional de cada colaborador, pois foi aplicado em quantidades que não interferissem no andamento da produção.

No momento em que os questionários foram distribuídos muitos colaboradores estavam curiosos para saber o motivo da pesquisa, o que ela iria oferecer para a empresa e se isso iria beneficiá-los em algo.

A empresa demonstrou interesse em conhecer quais foram os resultados da pesquisa, para assim, poder corrigir os erros e verificar quais os interesses dos funcionários muitas vezes não percebidos. Podendo assim melhorar ainda mais a qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

O intuito desta seção é esclarecer ao leitor qual é o perfil dos colaboradores da empresa em estudo. Este perfil permitirá que se compreendam as características dos respondentes sobre os seguintes quesitos: idade, estado civil, grau de escolaridade, salário, afiliação, função, horário de trabalho, cidade em que mora, se mora próximo a empresa, se é tabagista.

Inicialmente apresenta-se a idade *versus* estado civil dos colaboradores, conforme visualiza-se na Tabela 1.

Tabela 1: Idade X Estado Civil.

Estado civil	Idade						Valor p
	18 a 25 anos	26 a 30 anos	31 a 35 anos	36 a 40 anos	41 a 45 anos	46 a 55 anos	
Solteiro	32 (78,0)	8 (36,4)	8 (26,7)	3 (17,6)	4 (16,7)	0 (0,0)	0,000
Casado	7 (17,1)	11 (50,0)	19 (63,3)	9 (52,9)	16 (66,7)	16 (84,2)	
Separado	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (17,6)	4 (16,7)	3 (15,8)	
Outros	2 (4,9)	3 (13,6)	3 (10,0)	2 (11,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Total	41 (100%)	22 (100%)	30 (100%)	17 (100%)	24 (100%)	19 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observa-se na Tabela 1 que o valor do $p=0,000$ significa que há relação significativa entre estado civil e idade dos participantes da pesquisa. Outro ponto digno de nota é que a maioria dos colaboradores são casados e estão numa faixa etária entre 31 a 55 anos. Não se pode desprezar que há uma parcela também relevante de solteiros em que possuem uma faixa etária predominante de 18 a 25 anos.

Vale ainda observar se estes colaboradores possuem filhos, conforme dados da Tabela 2.

Tabela 2: Estado Civil X Possui Filhos

Qual o seu estado civil?	Você possui filhos?		Valor p
	Sim	Não	
Solteiro	8 (8,8)	47 (75,8)	0,000
Casado	68 (74,7)	10 (16,1)	
Separado	10 (11,0)	0 (0,0)	
Outros	5 (5,5)	5 (8,1)	
Total	91 (100%)	62 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Pode se observar que na Tabela 2 o valor do $p=0,000$ significa que há relação significativa entre estado civil e se os participantes da pesquisa que possuem filhos. Outro ponto interessante é que a maioria dos colaboradores casados possui filhos, não podendo desprezar que a maioria dos solteiros que trabalham na empresa não possuem filhos.

Também é interessante observar a quantidade de filhos que cada funcionário tem, conforme mostrado na Tabela 3.

Tabela 3: Estado Civil X Quantidade de filhos

Qual o seu estado civil?	Se "Sim, informar quantos filhos?"					Valor p
	1	2	3	4	5	
Solteiro	5 (13,5)	2 (5,6)	1 (8,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,920
Casado	25 (67,6)	29 (80,6)	9 (75,0)	2 (100,0)	2 (66,7)	
Separado	4 (10,8)	3 (8,3)	2 (16,7)	0 (0,0)	1 (33,3)	
Outros	3 (8,1)	2 (5,6)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Total	37 (100%)	36 (100%)	12 (100%)	2 (100%)	3 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Pode se observar que na Tabela 3 que o valor do $p=0,920$ significa que não há relação significativa entre estado civil e quantidade de filhos por participantes da pesquisa. Mas destaca-se que a maioria dos colaboradores casados possui filhos entre 1 e 2 filhos.

Na Tabela 4, observa-se a função com o grau de escolaridade de cada funcionário.

Tabela 4: Escolaridade X Função

Qual a sua função na empresa?	Qual a sua escolaridade?									Valor p
	Ens. Fund. Comp.	Ens. Fund. Incomp.	Ens. Médio Comp.	Ens. Médio Incomp.	Ens. Téc. Comp.	Ens. Téc. Incomp.	Ens. Sup. Comp.	Ens. Sup. Incomp.	Pós-Grad. Com.	
Aprendiz	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (1,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (33,3)	0 (0,0)	1 (6,7)	0 (0,0)	0,000
Auxiliar De Produção	5 (33,3)	9 (45,0)	12 (22,6)	9 (42,9)	2 (9,1)	1 (33,3)	0 (0,0)	5 (33,3)	0 (0,0)	
Auxiliar De Manutenção Mecânica	1 (6,7)	2 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (13,6)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (6,7)	0 (0,0)	
Auxiliar de Serviços Gerais	1 (6,7)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Coordenador de Produção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (100,0)	
Eletricista De Manutenção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	8 (36,4)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Frezador	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (4,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Mecânico De Manutenção	2 (13,3)	1 (5,0)	2 (3,8)	1 (4,8)	4 (18,2)	0 (0,0)	1 (33,3)	4 (26,7)	0 (0,0)	
Operador De Empilhadeira	0 (0,0)	1 (50)	0 (0,0)	1 (4,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Operador De Extrusão	2 (13,3)	2 (10,0)	10 (18,9)	2 (9,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (6,7)	0 (0,0)	
Operador De Impressão	1 (6,7)	0 (0,0)	8 (15,1)	4 (19,0)	0 (0,0)	1 (33,3)	1 (33,3)	2 (13,3)	0 (0,0)	
Operador De Termoformagem	3 (20,0)	4 (20,0)	16 (30,2)	2 (9,5)	2 (9,1)	0 (0,0)	1 (33,3)	1 (6,7)	0 (0,0)	

Continuação.

Continuação.

Qual a sua função na empresa?	Qual a sua escolaridade?									Valor p	
	Ens. Fund. Comp.	Ens. Fund. Incomp.	Ens. Médio Comp.	Ens. Médio Incomp.	Ens. Téc. Comp.	Ens. Téc. Incomp.	Ens. Sup. Comp.	Ens. Sup. Incomp.	Pós-Grad. Com.		
Pedreiro	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (4,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,000
Supervisor de Manutenção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (4,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Supervisor de Produção	0 (0,0)	1 (5,0)	4 (7,5)	1 (4,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Torneiro Mecânico	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (4,5)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Total	15 (100%)	20 (100%)	53 (100%)	21 (100%)	22 (100%)	3 (100%)	3 (100%)	3 (100%)	15 (100%)	1 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observa-se na Tabela 4 que os colaboradores que estão na função de auxiliar de produção tem o ensino fundamental incompleto (45%) e ensino médio completo (22,6%). Mas já a maioria dos colaboradores que estão na função de Auxiliar de Manutenção tem o técnico completo (13,6%), e o total de colaboradores que tem a função de eletricista de manutenção tem o ensino técnico completo (36,4%). E na função mecânico de manutenção (18,2%) tem o técnico completo e (26,7%) tem o ensino superior incompleto. A função de Operador de extrusão (18,9%), a função de operador de impressão (15,1%), a função operador de Termoformagem (30,2%) e a função de supervisor de Produção tem (7,5%) do ensino médio completo.

Vale ainda observar as funções de cada colaborador *versus* horário de trabalho, conforme dados da Tabela 5.

Tabela 5: Turno X Função

Qual a sua função na empresa?	Qual o seu horário de trabalho				Valor p
	Horário Comercial	Turno I	Turno II	Turno III	
Aprendiz	0 (0,0)	3 (5,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,002
Auxiliar De Produção	4 (11,4)	21 (40,4)	8 (29,6)	10 (25,6)	
Auxiliar De Manutenção Mecânica	5 (14,3)	0 (0,0)	2 (7,4)	0 (0,0)	
Auxiliar de Serviços Gerais	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Coordenador de Produção	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Eletricista De Manutenção	3 (8,6)	2 (3,8)	1 (3,7)	2 (5,1)	
Frezador	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Mecânico De Manutenção	8 (22,9)	4 (7,7)	0 (0,0)	3 (7,7)	

Continuação.

Continuação.

Qual a sua função na empresa?	Qual o seu horário de trabalho				Valor p
	Horário Comercial	Turno I	Turno II	Turno III	
Operador De Empilhadeira	1 (2,9)	0 (0,0)	1 (3,7)	0 (0,0)	0,002
Operador De Extrusão	5 (14,3)	2 (3,8)	3 (11,1)	7 (17,9)	
Operador De Impressão	0 (0,0)	6 (11,5)	3 (11,1)	8 (20,5)	
Operador De Termoformagem	1 (2,9)	13 (25,0)	7 (25,9)	8 (20,5)	
Pedreiro	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Supervisor de Manutenção	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Supervisor de Produção	2 (5,7)	1 (1,9)	2 (7,4)	1 (2,6)	
Torneiro Mecânico	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Total	35 (100%)	52 (100%)	27 (100%)	39 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Pode se observa que na Tabela 5 o valor do $p=0,002$ significa que há relação significativa entre a função que exerce e o horário de trabalho. Outro ponto interessante é que os colaboradores que exercem a função de auxiliar de produção trabalham no turno I (40,4%), não podendo desprezar que a maioria dos funcionários trabalham entre o horário comercial (das 7h30 às 17h30) e o turno I (das 06h às 14h).

Observa-se na Tabela 6 que o tempo de empresa *versus* a função que o colaborador exerce atualmente.

Tabela 6: Tempo De Empresa X Função

Qual a sua função na empresa?	Quanto tempo você trabalha nesta empresa?											Valor p	
	Menos de 3 meses	De 3 meses à 6 meses	De 7 meses à 1 ano	De 1 ano à 2 anos	De 2 anos à 5 anos	De 6 anos à 10 anos	De 11 anos à 15 anos	De 16 anos à 20 anos	De 21 anos à 25 anos	De 26 anos à 30 anos	Mais de 30 anos		
Aprendiz	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (33,3)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,000
Auxiliar De Produção	4 (100,0)	7 (87,5)	6 (66,7)	11 (37,9)	0 (0,0)	1 (3,8)	5 (15,6)	2 (20,0)	5 (50,0)	1 (20,0)	1 (50,0)		
Auxiliar De Manutenção Mecânica	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (13,8)	0 (0,0)	2 (7,7)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
Auxiliar de Serviços Gerais	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
Coordenador de Produção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,4)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
Eletricista De Manutenção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,4)	3 (16,7)	1 (3,80)	2 (6,3)	0 (0,0)	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
Frezador	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,4)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		
Mecânico De Manutenção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	6 (33,3)	2 (7,7)	4 (12,5)	1 (10,0)	0 (0,0)	1 (20,0)	1 (50,0)		
Operador De Empilhadeira	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,1)	0 (0,0)	1 (10,0)	0 (0,0)	0 (0,0)		

Continuação.

Continuação.

Qual a sua função na empresa?	Quanto tempo você trabalha nesta empresa?											Valor p
	Menos de 3 meses	De 3 meses à 6 meses	De 7 meses à 1 ano	De 1 ano à 2 anos	De 2 anos à 5 anos	De 6 anos à 10 anos	De 11 anos à 15 anos	De 16 anos à 20 anos	De 21 anos à 25 anos	De 26 anos à 30 anos	Mais de 30 anos	
Operador De Impressão	0 (0,0)	1 (12,5)	0 (0,0)	4 (13,8)	3 (16,7)	8 (30,8)	1 (3,1)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Operador De Termoformagem	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	5 (17,2)	5 (27,8)	4 (15,4)	8 (25,0)	5 (50,0)	0 (0,0)	2 (40,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Pedreiro	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Supervisor de Manutenção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,4)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Supervisor de Produção	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	4 (12,5)	0 (0,0)	2 (20,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Torneiro Mecânico	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (5,6)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
Total	4 (100%)	8 (100%)	9 (100%)	29 (100%)	18 (100%)	26 (100%)	32 (100%)	10 (100%)	10 (100%)	5 (100%)	2 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

É interessante observar que na Tabela 6 o valor do $p=0,000$ significa que há relação significativa entre a o tempo de empresa e a função que exerce. Os colaboradores que trabalham na empresa de 1 a 2 anos são da função de Auxiliar de produção (37,9%), Auxiliar de manutenção mecânica (13,8%) e o coordenador de produção (3,4%). Já os que trabalham de 2 a 5 anos exercem a função de mecânico de manutenção (33,3%). Há também os que trabalham de 6 a 10 anos e exercem a função de Auxiliar De Manutenção Mecânica (7,7%), Auxiliar de Serviços Gerais (3,8%), Operador De Extrusão (23,1%) e Operador De Impressão (30,8%). Tem os que trabalham também de 11 a 15 anos que exercem a função de Auxiliar de Produção (15,6%), eletricista de manutenção (7,7%), Operador de extrusão (21,9%), Operador de termoformagem (25,0%) e Supervisor de Produção (12,5%). Há os que trabalham de 21 a 25 anos e exercem a função de auxiliar de produção (50,0%). E os que trabalham a mais de 30 anos que exercem a função de auxiliar de produção (50%) e Mecânico de manutenção (50,0%)

Vale observar na Tabela 7 a cidade em que mora os colaboradores e qual o meio de locomoção que eles utilizam para vir trabalhar.

Tabela 7: Cidade Em Que Mora X Transporte

Qual Cidade em que você mora?	Qual o meio de transporte que você utiliza para se deslocar até a empresa?						Valor p
	Ônibus	Moto	Carro	Topic	Bicicleta	Outros	
Araranguá	0 (0,0)	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0,437
Cocal do sul	0 (0,0)	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Criciúma	24 (82,8)	21 (60,0)	49 (79,0)	0 (0,0)	9 (64,3)	10 (90,9)	
Içara	5 (17,2)	11 (31,4)	9 (14,5)	2 (100,0)	5 (35,7)	1 (9,1)	
Morro da Fumaça	0 (0,0)	1 (2,9)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
São Ludgero	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (4,8)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Urussanga	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (1,6)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	
Total	29 (100%)	35 (100%)	62 (100%)	2 (100%)	14 (100%)	11 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observa-se que na Tabela 7 o $p=0,437$, significa que não há relação significativa entre a cidade em que mora e o meio de transporte que utiliza para o trabalho. Mas vale mostrar que os colaboradores que moram em Criciúma e Içara, a maioria, e que o transporte que eles utilizam para vir trabalhar é ônibus (82,8%), Moto (60,0%), Carro (79,0%), bicicleta (64,3%) e outros (90,9%)

Na Tabela 8, apresenta se os colaboradores que moram próximo a empresa *versus* qual meio de transporte se utiliza para ir ao trabalho.

Tabela 8: Mora Próximo X Qual Meio De Transporte

Qual o meio de transporte que você utiliza para se deslocar até a empresa?	Você mora próximo à empresa?		Valor p
	Sim	Não	
Ônibus	6 (7,1)	23 (33,3)	0,000
Moto	18 (21,4)	17 (24,6)	
Carro	40 (47,6)	22 (31,9)	
Topic	0 (0,0)	2 (2,9)	
Bicicleta	9 (10,7)	5 (7,2)	
Outros	11 (13,1)	0 (0,0)	
Total	84 (100%)	69 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

É interessante perceber que na Tabela 8 o valor $p= 0,000$ e significa que há relação significativa entre se o funcionário mora próximo a empresa e o meio de transporte que utiliza para o trabalho. Os que moram próximo a empresa utilizam para vir ao trabalho moto (21,4%), carro (47,6%) e outros (13,1%). Já os que não moram próximo a empresa, utilizam como meio de transporte para ir ao trabalho ônibus (33,3%), moto (24,6%) e carro (31,9%).

Observa-se que na Tabela 9 verifica-se quais os colaboradores são tabagistas *versus* o turno de trabalho.

Tabela 9: Tabagista X Turno

Qual o seu horário de trabalho	Você é tabagista?		Valor p
	Sim	Não	
Horário Comercial	4 (25,0)	31 (22,6)	0,993
Turno I	5 (31,3)	47 (34,3)	
Turno II	3 (18,8)	24 (17,5)	
Turno III	4 (25,0)	35 (25,5)	
Total	16 (100%)	137 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Na Tabela 9 o valor $p=0,993$ e significa que não há relação significativa entre os colaboradores que fumam *versus* o horário de trabalho dos mesmo. Mas é interessante visualizar que dos colaboradores que fumam, 31,3% trabalha no turno I e dos colaboradores que não fumam 34,3% também trabalham no turno I.

Na Tabela 10 tem-se a faixa etária *versus* colaborador tabagista.

Tabela 10: Tabagista X Idade

Qual a sua idade?	Você é tabagista?		Valor p
	Sim	Não	
18 a 25 anos	2 (12,5)	39 (28,5)	0,352
26 a 30 anos	1 (6,3)	21 (15,3)	
31 a 35 anos	3 (18,8)	27 (19,7)	
36 a 40 anos	2 (12,5)	15 (10,9)	
41 a 45 anos	5 (31,3)	19 (13,9)	
46 a 55 anos	3 (18,8)	16 (11,7)	
Total	16 (100%)	137 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 10 o valor $p=0,352$ e significa que não há relação significativa entre os colaboradores que fumantes e sua idade. Mas é importante visualizar que dos colaboradores que fumam 31,3% tem entre 41 e 45 anos e dos colaboradores que não fumam 63,5% tem entre 18 a 35 anos.

4.2 ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NO SETOR DE PRODUÇÃO;

O objetivo da seção atual é identificar o índice de absenteísmo nos setores de produção e manutenção em uma indústria de descartáveis plásticos. Será abordado os fatores que podem influenciar na motivação do colaborador.

Inicialmente apresenta-se o estado civil *versus* falta ao trabalho dos colaboradores, conforme visualiza-se na Tabela 11.

Tabela 11: Estado Civil X Falta Ao Trabalho

Qual o seu estado civil?	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Valor p
	Sim	Não	
Solteiro	5 (29,4)	50 (36,8)	0,788
Casado	9 (52,9)	69 (50,7)	
Separado	1 (5,9)	9 (6,6)	
Outros	2 (11,8)	8 (5,9)	
Total	17 (100%)	136 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Observa-se na Tabela 11 que o valor do $p=0,788$ significa que não há relação significativa entre estado civil e a falta ao trabalho. Mas outro ponto digno de nota é que dos que faltam ao trabalho a maioria dos colaboradores são casados (52,9%) e solteiros (29,4%). Já os que não faltam ao trabalho a maioria também é casado (50,7%) e solteiro (36,8%).

Vale ainda observar qual a função destes colaboradores, conforme dados da Tabela 12.

Tabela 12: Função X Falta Ao Trabalho

Função	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Valor p
	Sim n(%)	Não n(%)	
Aprendiz	0 (0,0)	3 (2,2)	0,240
Auxiliar De Produção	6 (35,2)	37 (27,2)	
Auxiliar De Manutenção Mecânica	0 (0,0)	7 (5,1)	
Auxiliar de Serviços Gerais	1 (5,9)	0 (0,0)	
Coordenador de Produção	0 (0,0)	1 (0,7)	
Eletricista De Manutenção	0 (0,0)	8 (5,9)	
Frezador	0 (0,0)	1 (0,7)	
Mecânico De Manutenção	1 (5,9)	14 (10,3)	
Operador De Empilhadeira	0 (0,0)	2 (1,5)	
Operador De Extrusão	1 (5,9)	16 (11,8)	
Operador De Impressão	1 (5,9%)	16 (11,8%)	
Operador De Termoformagem	7 (41,2%)	22 (16,2%)	
Pedreiro	0 (0,0)	1 (0,7%)	
Supervisor de Manutenção	0 (0,0)	1 (0,7%)	
Supervisor de Produção	0 (0,0)	6 (4,4)	
Torneiro Mecânico	0 (0,0)	1 (0,7%)	
TOTAL	17 (100,0%)	136 (100,0%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 12, observa-se que o valor do $p=0,240$ significa que não há relação significativa entre função e a falta ao trabalho. Mas vale observar que dos colaboradores que faltam ao trabalho a maioria dos colaboradores exercem a função de auxiliar de produção (35,2%) e operador de termoformagem (41,2%). Já os que não faltam ao trabalho a maioria também exercem a função de auxiliar de produção (27,2%), Operador de Impressão (11,8%) e operador de termoformagem (16,2%).

Também pode-se observar na Tabela 13, a faixa etária dos funcionários que já faltaram ao trabalho.

Tabela 13: Idade X Falta Ao Trabalho

Qual a sua idade?	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Total
	Sim	Não	
18 a 25 anos	7 (41,2)	34 (25,0)	
26 a 30 anos	1 (5,9)	21 (15,4)	
31 a 35 anos	4 (23,5)	26 (19,1)	
36 a 40 anos	3 (17,6)	14 (10,3)	0,276
41 a 45 anos	0 (0, 0)	24 (17,6)	
46 a 55 anos	2 (11,8)	17 (12,5)	
Total	17 (100%)	136 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 13, observa-se que o valor do $p=0,276$ significa que não há relação significativa entre faixa etária e a falta ao trabalho. Mas observa-se que dos colaboradores que faltam ao trabalho a maioria dos colaboradores tem idade entre 18 a 25 anos (41,2%) e entre 31 a 35 anos (23,5%). Já os que não faltam ao trabalho a maioria tem idade entre 18 a 25 anos (25,0%), entre 26 a 30 anos (15,4%) e entre 31 a 35 anos (19,1%).

Na Tabela 14, será possível verificar se os colaboradores que possuem filho faltam ao trabalho

Tabela 14: Filhos X Falta Ao Trabalho

Você possui filhos?	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Valor p
	Sim	Não	
Sim	9 (52,9)	82 (60,3)	0,560
Não	8 (47,1)	54 (39,7)	
Total	17 (100%)	136 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 14, observa-se que o valor do $p=0,560$ significa que não há relação significativa entre se possui filhos e a falta ao trabalho. Mas é possível

observa que dos colaboradores que faltam ao trabalho 52,9% possuem filhos e os colaboradores que não faltam ao trabalho 60,3% possuem filhos.

Observa-se na Tabela 15 a quantidade de filhos que possuem os colaboradores faltantes.

Tabela 15: Quantos Filhos X Falta Ao Trabalho

Se "Sim, informar quantos filhos?"	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Valor p
	Sim	Não	
1	4 (44,4)	33 (40,7)	0,641
2	5 (55,6)	31 (38,3)	
3	0 (0,0)	12 (14,8)	
4	0 (0,0)	2 (2,5)	
5	0 (0,0)	3 (3,7)	
Total	9 (100,0)	81 (100,0)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Pode-se observa que o valor do $p=0,641$ na Tabela 15 significa que não relação significativa entre quantidade de filhos e a falta ao trabalho. Mas é possível observar que dos colaboradores que faltam ao trabalho 55,6% possuem dois filhos e os colaboradores que não faltam ao trabalho 40,7% possuem 1 e 38,3% possuem dois filhos.

Na Tabela 16, será possível verificar o estado civil dos colaboradores que *versus* motivação para o início do dia.

Tabela 16: Estado Civil X Motivação

Qual o seu estado civil?	Sente motivação no início do dia para realizar suas atividades?			Valor p
	Sempre	Às Vezes	Nunca	
Solteiro	33 (33,0)	21 (42,0)	1 (33,3)	0,695
Casado	51 (51,0)	25 (50,0)	2 (66,7)	
Separado	9 (9,0)	1 (2,0)	0 (0,0)	
Outros	7 (7,0)	3 (6,0)	0 (0,0)	
Total	100 (100%)	50 (100%)	3 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 16, observa-se que o valor do $p=0,695$ significa que não há relação significativa entre estado civil e motivação no início do dia. Mas nota-se que os colaboradores com seu estado civil casado sempre (51,0%) e às vezes (50,0%) tem motivação para realizar suas atividades no início do dia.

Vale observar na Tabela 17, os colaboradores que faltam ao trabalho e sentem motivação no início do dia para realizar suas atividades.

Tabela 17: Motivação X Falta Ao Trabalho

Sente motivação no início do dia para realizar suas atividades?	Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?		Valor p
	Sim	Não	
Sempre	10 (58,8)	90 (66,2)	0,008
Às Vezes	5 (29,4)	45 (33,1%)	
Nunca	2 (11,8)	1 (,7)	
Total	17 (100%)	136 (100%)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Na Tabela 17, pode observa que o valor do $p=0,008$ significa que há relação significativa entre motivação no início do dia e falta ao trabalho. Mas nota-se que os colaboradores os colaboradores que já faltaram ao trabalho (58,8%) sempre tem motivação para iniciar suas atividade nos início do dia. Mas já os colaboradores que nunca faltaram ao trabalho (66,2) também sentem motivação no início do dia para realizar suas atividades.

Vale verificar na Tabela 18 como o colaborador se imagina daqui a dois anos *versus* atual condição de trabalho.

Tabela 18: Se Imagina Daqui A Dois Anos X Atual Condição De Trabalho

Como você se imagina daqui a 2 anos	Como você classifica sua atual condição de trabalho?					Valor p
	Muito Ruim	Ruim	Razoável	Boa	Muito Boa	
Trabalhando na empresa, no mesmo cargo	0 (0,0)	0 (0,0)	10 (35,7)	29 (29,6)	15 (60,0)	0,000
Trabalhando na empresa, num cargo melhor	0 (0,0)	0 (0,0)	9 (32,1)	60 (61,2)	9 (36,0)	
Trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (3,6)	1 (1,0)	0 (0,0)	
Trabalhando em outra empresa, num cargo melhor	1 (100,0)	1 (100,0)	5 (17,9)	6 (6,1)	0 (0,0)	
Trabalhando por conta própria	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (10,7)	2 (2,0)	1 (4,0)	
Total	1 (100)	1 (100)	28 (100)	96 (100)	25 (100)	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

Observa que na Tabela 18, que o valor de $p= 0,000$ significa que há relação significativa entre como o colaborador se imagina daqui a dois anos e sua atual condição de trabalho. Os colaboradores que se imaginam trabalhando na mesma empresa e no mesmo cargo (29,6%), e o colaborador que se imagina trabalhando na mesma em empresa mas em um cargo melhor (61,2%), aqueles que

se imaginam trabalhando em outra empresa num cargo melhor (6,1%) todos esses avaliam sua condição de trabalho atual como boa. Porém os colaboradores que se imaginam trabalhando por conta própria (10,7%) acham sua atual condição de trabalho razoável.

Conforme dados apresentados nos documentos internos da empresa a Figura 1 e o Quadro 2 e, apresentam informações referente ao índice de absenteísmo por turno e setor. Desse modo o turno que apresenta o maior índice de absenteísmo é o turno II (das 14h às 22h) no setor termofomagem. Esse resultado, indica que é necessário existir um maior acompanhamento para verificar se as possíveis causas do aumento no índice de absenteísmo em comparação com os outros turnos/setores tem alguma relevância

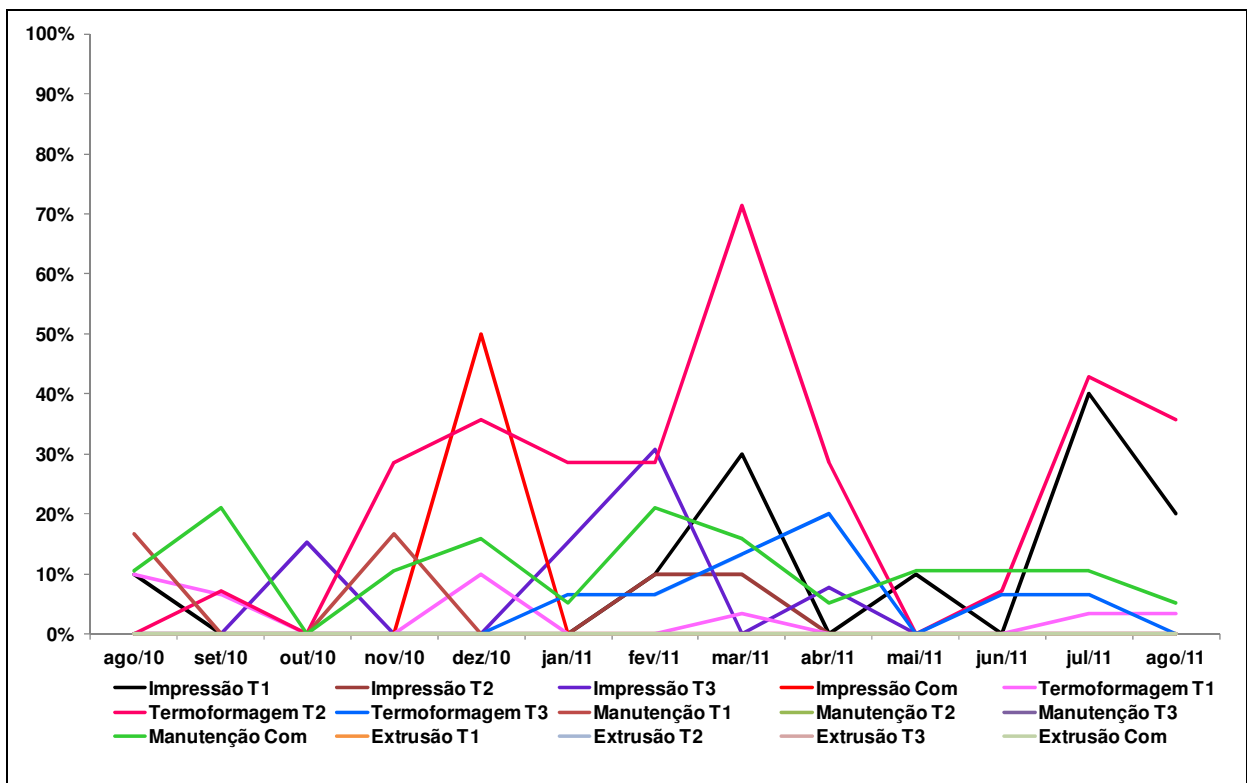


Figura 1: Gráfico absenteísmo setor/turno

Fonte: Elaborado pela pesquisadora conforme dados do apêndice XLI.

Não se pode desprezar o setor de Impressão comercial, impressão T1, impressão T3 e manutenção comercial, pois apesar do índice desses setores não parecerem tão visível, é necessário estar sempre atento aos colaboradores, para estar identificando o motivo da existência das mesmas.

Setores	T1	T2	T3	Comercial
Impressão	9%	2%	5%	4%
Extrusão	-	-	-	-
Manutenção	3%	-	-	11%
Termoformagem	3%	24%	5%	-

Quadro 2: Faltas por turno de trabalho.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Pode-se verificar nas Tabelas oferecidas nesta seção quais os setores e os turnos que tiverem um índice de absenteísmo maior em relação as demais.

4.3 NÍVEL DE SATISFAÇÃO

Nesta seção será verificado o nível de satisfação dos colaboradores da empresa em estudo, que para Anjos (2010), assim que a organização consegue baixos índices de rotatividade e ausência e melhores condições de trabalho para seus funcionários, seus objetivos começam a ser satisfeitos, já que trabalhadores motivados produzem mais, tornando a empresa mais competitiva.

Esta comprovação será feita a partir dos resultados destacados a seguir.

Categoria I: Liderança

Nesta categoria sobre liderança será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme o Figura 2, observa-se a satisfação dos colaboradores referente a liderança apresentada na empresa em estudo.

A liderança é um tema que está se tornando cada vez mais importante nas organizações. O mundo organizacional precisa de líderes para o êxito das organizações, e a liderança representa a maneira mais eficaz de renovar as empresas e destiná-las ao sucesso (CHIAVENATO, 2004).

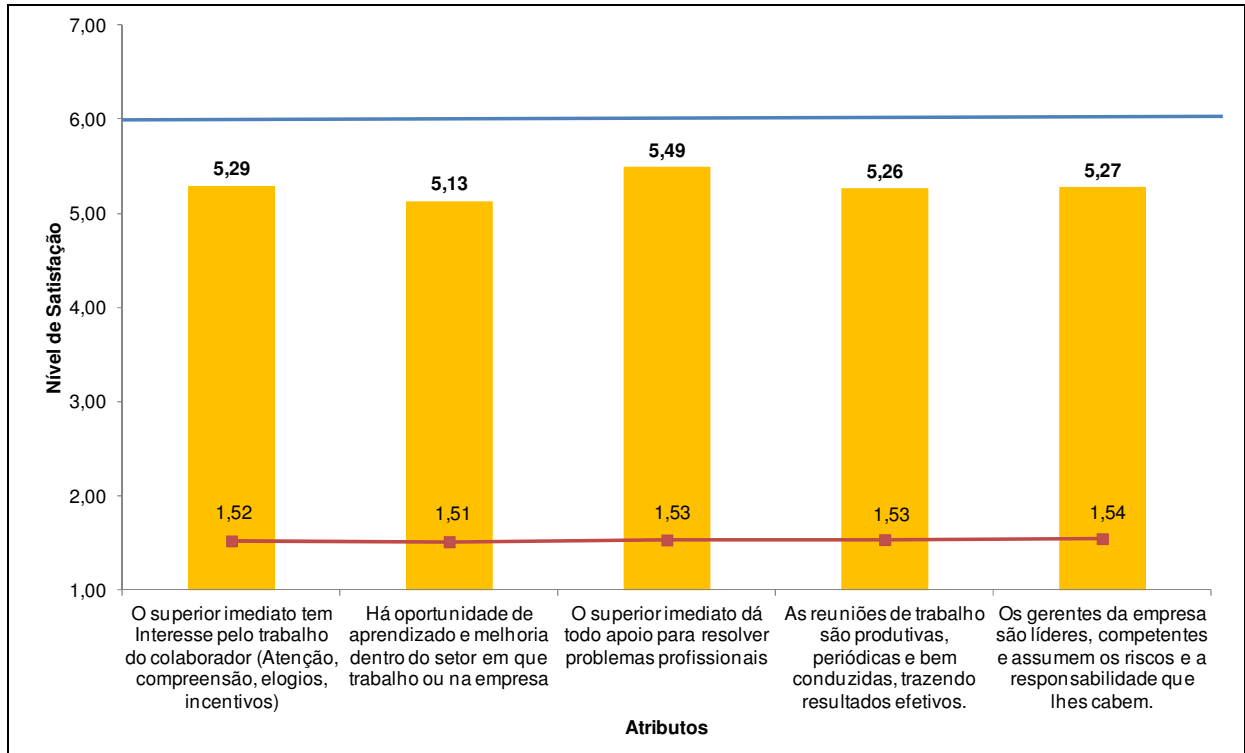


Figura 2: Liderança.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 2, pode-se perceber que em todos os atributos a média ficou na classificação de levemente satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro.

Como forma de compreender melhor a opinião dos colaboradores frente a cada atributo, foi correlacionado o estado civil e a função de cada colaborador *versus* o nível de satisfação. Conforme dados da Tabela 19, pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito ou muito satisfeito com a percepção de que o superior imediato tem interesse pelo trabalho do colaborador, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP = 0,52) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 19: Estado Civil X O superior imediato tem Interesse pelo trabalho do colaborador (Atenção, compreensão, elogios, incentivos)

	n	Escore $x \pm DP$	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,07 \pm 1,41	1	7	0,075
Casado	78	5,27 \pm 1,66	1	7	
Separado	10	6,40 \pm 0,52	6	7	
Outros	10	5,60 \pm 1,17	3	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito ou satisfeito, revelando que não houve diferença significativa entre as

respostas deste grupo ($p=0,075$). Por outro lado, quando comparados aos funcionários de estado civil separados há diferença na opinião dos respondentes.

Conforme dados da Tabela 20, pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com a oportunidade de aprendizado e melhoria dentro do setor em que trabalha ou na empresa, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP = 0,94$) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 20: Estado Civil X Há oportunidade de aprendizado e melhoria dentro do setor em que trabalho ou na empresa

	n	Score x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,93 +- 1,51	1	7	0,202
Casado	78	5,13 +- 1,59	1	7	
Separado	10	6,00 +- 0,94	4	7	
Outros	10	5,40 +- 0,96	3	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se mais ou menos satisfeito ou levemente satisfeito, revelando que não houve diferença significativa entre as respostas deste grupo ($p=0,202$), resultado esse que difere no estado civil separados.

Conforme dados da Tabela 21 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o superior imediato, pois o mesmo dá todo apoio para resolver problemas profissionais, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP = 0,69$) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 21: Estado Civil X O superior imediato dá todo apoio para resolver problemas profissionais

	n	Score x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,45 +- 1,53	1	7	0,209
Casado	78	5,36 +- 1,63	1	7	
Separado	10	6,40 +- 0,69	5	7	
Outros	10	5,80 +- 0,91	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito, revelando que não há diferença entre as opiniões ($p=0,209$). Novamente o estado civil separado apresentou um nível de satisfação superior aos demais estados civis.

Conforme dados da Tabela 22 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o as reuniões de trabalho, que são produtivas, periódicas e bem conduzidas, e acabam trazendo resultados efetivos., sendo que as respostas pouco oscilaram (DP = 0,78) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 22: Estado Civil X As reuniões de trabalho são produtivas, periódicas e bem conduzidas, trazendo resultados efetivos.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,24 +- 1,62	1	7	0,143
Casado	78	5,10 +- 1,57	1	7	
Separado	10	6,20 +- 0,78	5	7	
Outros	10	5,70 +- 0,82	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito, revelando que não há diferença entre os respondentes sobre este quesito (p=0,143).

Conforme dados da Tabela 23 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com os gerentes da empresa, pois os mesmos são líderes, competentes e assumem os riscos e a responsabilidade que lhes cabem, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,87) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 23: Estado Civil X Os gerentes da empresa são líderes, competentes e assumem os riscos e a responsabilidade que lhes cabem.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,16 +- 1,71	1	7	0,492
Casado	78	5,23 +- 1,56	1	7	
Separado	10	5,90 +- 0,87	5	7	
Outros	10	5,60 +- 0,51	5	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito, revelando que não há diferença significativa entre os colaboradores destas categorias (p=0,492).

Categoria II: Relacionamento Interpessoal

Nesta categoria sobre relacionamento interpessoal será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme a Figura 3, observa-se que os colaboradores estão levemente satisfeitos, referente ao relacionamento interpessoal que se tem na empresa em estudo.

O relacionamento interpessoal é muito mais arte do que ciência, a essência do trabalho em equipe esta no entendimento da dinâmica dos relacionamentos humanos, nosso modo de tratar a nós mesmos e as outras pessoas. (O'DONNELL, 2006)

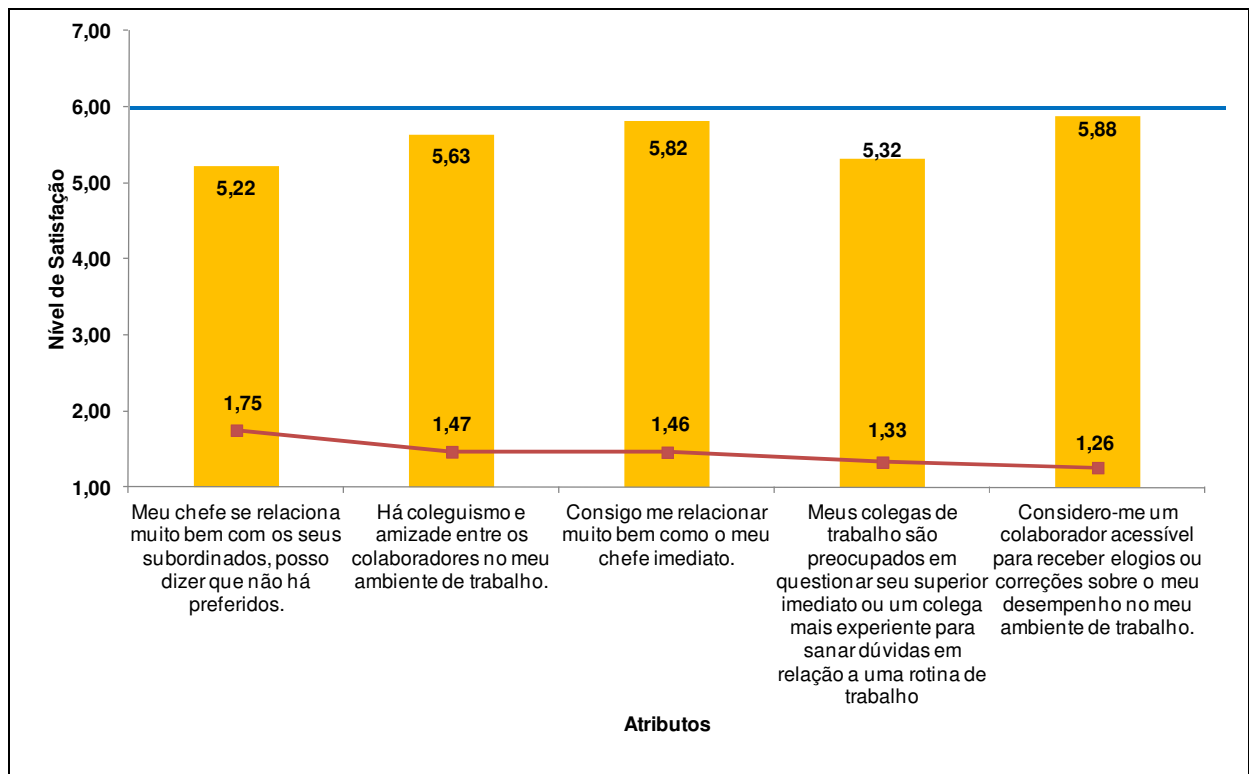


Figura 3: Relacionamento Interpessoal

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 3, pode-se perceber que em todos os atributos a média ficou na classificação de levemente satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Como forma de compreender melhor a opinião dos colaboradores frente a cada atributo, foi correlacionado o estado civil e a função de cada colaborador *versus* o nível de satisfação. Conforme dados da Tabela 24 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com

o seu chefe que se relaciona muito bem com os seus subordinados. Pode-se dizer que não há preferidos, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP = 0,52$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 24: Estado Civil X Meu chefe se relaciona muito bem com os seus subordinados, posso dizer que não há preferidos.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,05 +- 1,70	1	7	0,114
Casado	78	5,18 +-1,86	1	7	
Separado	10	6,50 +- 0,52	6	7	
Outros	10	5,10 +- 1,52	3	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito.

Conforme dados da Tabela 25 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com coleguismo e amizade entre os colaboradores no ambiente de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP = 0,48$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 25: Estado Civil X Há coleguismo e amizade entre os colaboradores no meu ambiente de trabalho.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,67 +- 1,27	1	7	0,093
Casado	78	5,46 +- 1,65	1	7	
Separado	10	6,70 +- 0,48	6	7	
Outros	10	5,60 +- 1,17	3	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito.

Conforme dados da Tabela 26 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo consigo me relacionar muito bem como o meu chefe imediato, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,48$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 26: Estado Civil X Consigo me relacionar muito bem como o meu chefe imediato.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,95 +- 1,28	1	7	0,640
Casado	78	5,58 +- 1,65	1	7	
Separado	10	6,80 +- 0,42	6	7	
Outros	10	6,00 +- 0,94	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeito ou satisfeito.

Conforme dados da Tabela 27 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado e outros, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo meus colegas de trabalho são preocupados em questionar seu superior imediato ou um colega mais experiente para sanar dúvidas em relação a uma rotina de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,99 e 0,63) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7(separado) e 5 e 7(outros) , respectivamente.

Tabela 27: Estado Civil X Meus colegas de trabalho são preocupados em questionar seu superior imediato ou um colega mais experiente para sanar dúvidas em relação a uma rotina de trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,40 +- 1,24	1	7	0,170
Casado	78	5,13 +- 1,46	1	7	
Separado	10	5,90 +- 0,99	4	7	
Outros	10	5,80 +- 0,63	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro e casado, apresentaram-se levemente.

Conforme dados da Tabela 28 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil solteiro e separado, apresentou-se satisfeito com o atributo considero-me um colaborador acessível para receber elogios ou correções sobre o meu desempenho no meu ambiente de trabalho., sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=1,01 e 0,63) e tiveram valores mínimo e máximo de 2 e 7(solteiro) e 5 e 7(separado) , respectivamente.

Tabela 28: Estado Civil X Considero-me um colaborador acessível para receber elogios ou correções sobre o meu desempenho no meu ambiente de trabalho.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,15 +- 1,01	2	7	0,066
Casado	78	5,62 +-1,49	1	7	
Separado	10	6,20 +- 0,63	5	7	
Total	153	5,88 +- 1,26	1	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias casado e outros, apresentaram-se levemente.

Categoria III: Normas e Políticas

Nesta categoria sobre normas e políticas da empresa será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme a Figura 4, observa-se que há satisfação dos colaboradores referente as normas e políticas apresentada na empresa em estudo.

A política organizacional envolve as atividades exercidas para adquirir desenvolver e utilizar o poder e outros recursos, com o objetivo de obter resultados pretendidos pela organização (CHIAVENATO, 2004).

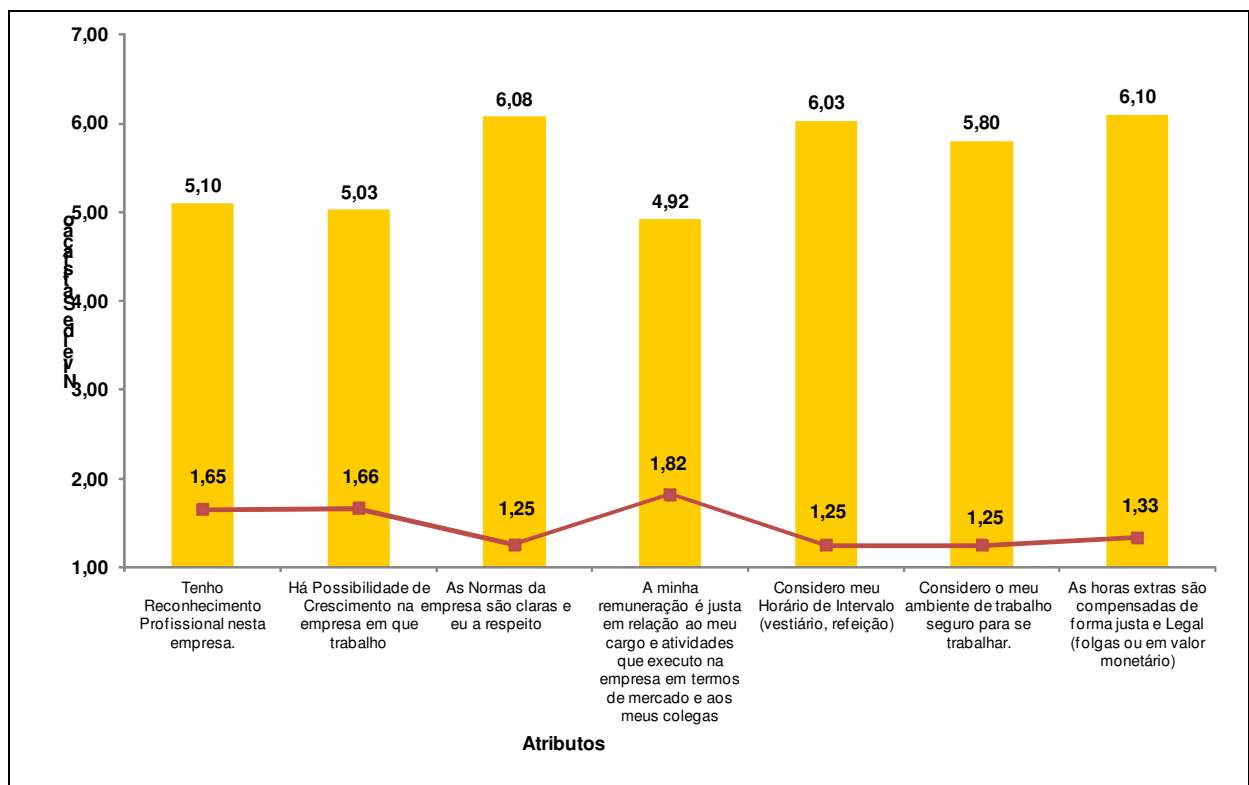


Figura 4: Normas e Políticas

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 4, pode-se perceber que a média ficou na classificação de mais ou menos satisfeito para satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Conforme dados da Tabela 29 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo tenho reconhecimento profissional nesta empresa, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,63) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 29: Estado Civil X Tenho Reconhecimento Profissional nesta empresa.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,93 +- 1,66	1	7	0,124
Casado	78	5,04 +- 1,71	1	7	
Separado	10	6,20 +- 0,63	5	7	
Outros	10	5,50 +- 1,43	2	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se mais ou menos satisfeitos e levemente satisfeito, revelando diferença quando comparado aos funcionários de estado civil separado, diferença essa, não significativa ($p=0,124$).

Conforme dados da Tabela 30 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo há possibilidade de crescimento na empresa em que trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,99) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 30: Estado Civil X Há Possibilidade de Crescimento na empresa em que trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,75 +- 1,64	1	7	0,072
Casado	78	5,01 +- 1,75	1	7	
Separado	10	6,10 +- 0,99	5	7	
Outros	10	5,60 +- 0,96	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se mais ou menos satisfeitos e levemente satisfeito.

Conforme dados da Tabela 31 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo as

normas da empresa são claras e eu a respeito, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,48$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 31: Estado Civil X As Normas da empresa são claras e eu a respeito

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,22 +- 0,93	2	7	0,130
Casado	78	5,87 +- 1,51	1	7	
Separado	10	6,70 +- 0,48	6	7	
Outros	10	6,30 +- 0,67	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeito.

Conforme dados da Tabela 32 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo a minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,69$) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 32: Estado Civil X A minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,58 +- 1,95	1	7	0,010
Casado	78	4,91 +- 1,78	1	7	
Separado	10	6,60 +- 0,69	5	7	
Outros	10	5,20 +- 1,13	3	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se mais ou menos satisfeitos e levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 33 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado e outros, apresentou-se satisfeito com o atributo considero meu horário de intervalo (vestiário, refeição), sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,69$ e $0,94$) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7(separado) e 4 e 7(outros), respectivamente.

Tabela 33: Estado Civil X Considero meu Horário de Intervalo (vestiário, refeição)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,91 +-1,36	1	7	0,600
Casado	78	6,04 +- 1,25	1	7	
Separado	10	6,40 +- 0,69	5	7	
Outros	10	6,30 +- 0,94	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro e casado, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 34 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo considero o meu ambiente de trabalho seguro para se trabalhar, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,51) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 34: Estado Civil X Considero o meu ambiente de trabalho seguro para se trabalhar.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,65 +- 1,05	3	7	0,170
Casado	78	5,79 +- 1,45	1	7	
Separado	10	6,60 +- 0,51	6	7	
Outros	10	5,90 +- 0,56	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 35 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo As horas extras são compensadas de forma justa e Legal (folgas ou em valor monetário), sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,69) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 35: Estado Civil X As horas extras são compensadas de forma justa e Legal (folgas ou em valor monetário)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,04 +- 1,18	1	7	0,480
Casado	78	6,13 +- 1,45	1	7	
Separado	10	6,60 +- 0,69	5	7	
Outros	10	5,70 +- 1,56	2	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Na Tabela 35 as categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Categoria IV: Ambiente Físico E Condições De Trabalho

Nesta categoria sobre ambiente físico e condições de trabalho será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme a Figura 5, observa-se a satisfação dos colaboradores referente ao ambiente físico e condições de trabalho na empresa em estudo.

De acordo com Araujo (2006), todos os trabalhadores e pessoas da organização, deseja exercer suas atividades em organizações que oferecem condições de trabalhos ideais no que diz respeito a saúde e segurança no ambiente de trabalho.

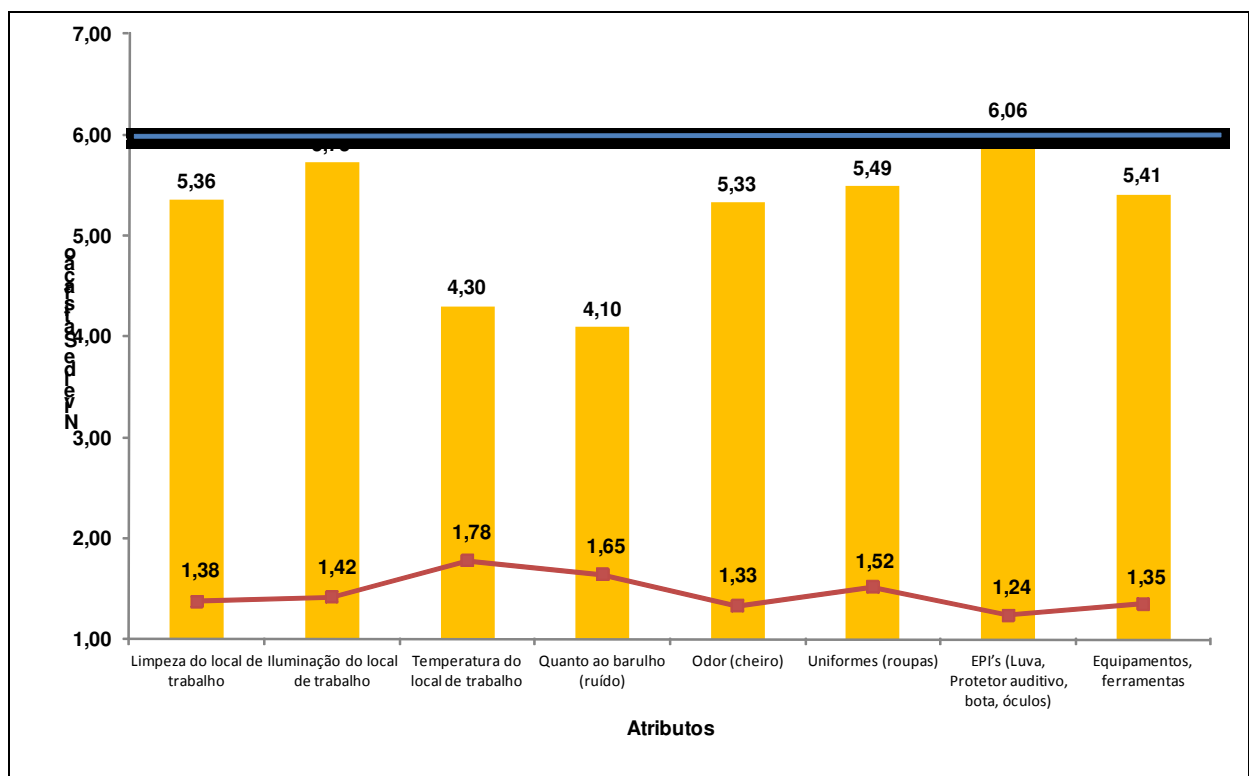


Figura 5: Ambiente Físico e Condições de Trabalho

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 5, pode-se perceber que a média ficou na classificação de mais ou menos satisfeito a satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Conforme dados da Tabela 36 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo limpeza do local de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,67$) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 36: Estado Civil X Limpeza do local de trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,36 +- 1,28	1	7	0,140
Casado	78	5,23 +- 1,53	1	7	
Separado	10	6,30 +- 0,67	5	7	
Outros	10	5,40 +- 0,69	4	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 37 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado e outros, apresentou-se satisfeito com o atributo Iluminação do local de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=1,10$ e $0,87$) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 37: Estado Civil X Iluminação do local de trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,73 +- 1,22	1	7	0,620
Casado	78	5,63 +- 1,62	1	7	
Separado	10	6,10 +- 1,10	4	7	
Outros	10	6,10 +- 0,87	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro e casado, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 38 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo temperatura do local de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=1,33$) e tiveram valores mínimo e máximo de 3 e 7, respectivamente.

Tabela 38: Estado Civil X Temperatura do local de trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	3,75 +- 1,83	1	7	0,010
Casado	78	4,59 +- 1,72	1	7	
Separado	10	5,30 +- 1,33	3	7	
Outros	10	4,10 +- 1,52	1	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Na Tabela 38 as categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos e mais ou menos satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 39 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo quanto ao barulho (ruído), sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=1,17) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 39: Estado Civil X Quanto ao barulho (ruído)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,20 +- 1,52	1	6	0,0260
Casado	78	3,88 +- 1,69	1	7	
Separado	10	5,50 +- 1,17	4	7	
Outros	10	3,80 +- 1,75	1	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos e mais ou menos satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 40 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo odor (cheiro), sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,99) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 40: Estado Civil X Odor (cheiro)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,38 +- 1,22	2	7	0,234
Casado	78	5,22 +- 1,42	1	7	
Separado	10	6,10 +- 0,99	4	7	
Outros	10	5,10 +- 1,37	2	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos e mais ou menos satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 41 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo uniformes (roupas), sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,67) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 41: Estado Civil X Uniformes (roupas)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,45 +- 1,37	2	7	0,350
Casado	78	5,45 +- 1,68	1	7	
Separado	10	6,30 +- 0,67	5	7	
Outros	10	5,20 +- 1,47	2	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos.

Conforme dados da Tabela 42 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo EPI's (Luva, Protetor auditivo, bota, óculos), sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,67) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 42: Estado Civil X EPI's (Luva, Protetor auditivo, bota, óculos)

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,09 +- 1,04	3	7	0,891
Casado	78	6,03 +- 1,45	1	7	
Separado	10	6,30 +- 0,67	5	7	
Outros	10	5,90 +- 0,87	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 43 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo Equipamentos, ferramentas, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,87) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 43: Estado Civil X Equipamentos, ferramentas

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,25 +- 1,36	1	7	0,518
Casado	78	5,47 +- 1,43	1	7	
Separado	10	5,90 +- 0,87	5	7	
Outros	10	5,30 +- 0,82	4	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Categoria V: Benefícios

Nesta categoria sobre benefícios será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme a Figura 6, observa-se a satisfação dos colaboradores referente aos benefícios apresentada na empresa em estudo.

De acordo com Chiavenato (1999), os benefícios são regalias e vantagens concedidas pelas organizações, como um adicional aos salários.

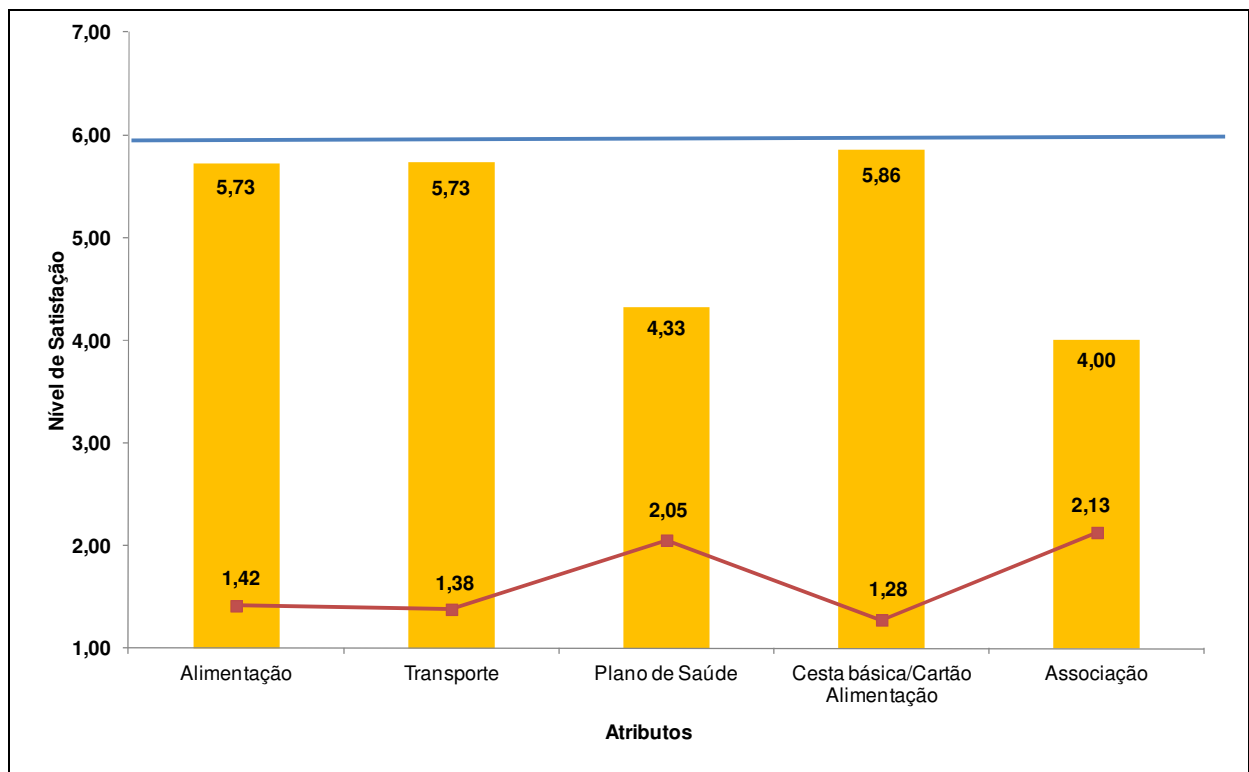


Figura 6: Benefícios

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 6, pode-se perceber que a média ficou na classificação de mais ou menos satisfeito a levemente satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Conforme dados da Tabela 44 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo Alimentação, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,52$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 44: Estado Civil X Alimentação

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,65 +- 1,40	2	7	0,259
Casado	78	5,73 +- 1,50	1	7	
Separado	10	6,50 +- 0,52	6	7	
Outros	10	5,30 +- 1,16	3	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 45 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo transporte, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,91) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 45: Estado Civil X Transporte

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,91 +- 1,17	1	7	0,351
Casado	78	5,56 +- 1,55	1	7	
Separado	10	6,20 +- 0,91	4	7	
Outros	10	5,60 +-1,35	2	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 46 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se mais ou menos satisfeito com o atributo plano de saúde, sendo que as respostas oscilaram um pouco (DP=2,31) e tiveram valores mínimo e máximo de 1 e 7, respectivamente.

Tabela 46: Estado Civil X Plano de Saúde

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,58 +- 1,99	1	7	0,519
Casado	78	4,19 +- 2,14	1	7	
Separado	10	4,60 +- 2,31	1	7	
Outros	10	3,70 +- 1,25	2	5	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos e mais ou menos satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 47 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo

Cesta básica/Cartão Alimentação, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,82) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 47: Estado Civil X Cesta básica/Cartão Alimentação

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,56 +- 1,42	2	7	0,166
Casado	78	6,00 +- 1,22	1	7	
Separado	10	6,30 +- 0,82	5	7	
Outros	10	5,90 +- 0,99	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 48 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se mais ou menos satisfeito com o atributo Associação, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=1,79) e tiveram valores mínimo e máximo de 1 e 7, respectivamente.

Tabela 48: Estado Civil X Associação

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,11 +- 2,01	1	7	0,448
Casado	78	3,79 +- 2,30	1	7	
Separado	10	4,90 +- 1,79	1	7	
Outros	10	4,10 +- 1,52	1	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente insatisfeitos e mais ou menos satisfeitos.

Categoria VI: Cargo

Nesta categoria sobre cargo será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme a Figura 7, observa-se a satisfação dos colaboradores referente ao cargo apresentada na empresa em estudo.

De acordo com Chiavenato (1999), a estrutura de cargos é condicionada pelo desenho organizacional em que ela está contida. Os cargos fazem parte integrante do formato estrutural da organização, e este condiciona e determina a distribuição configuração e o grau de especialização dos cargos.

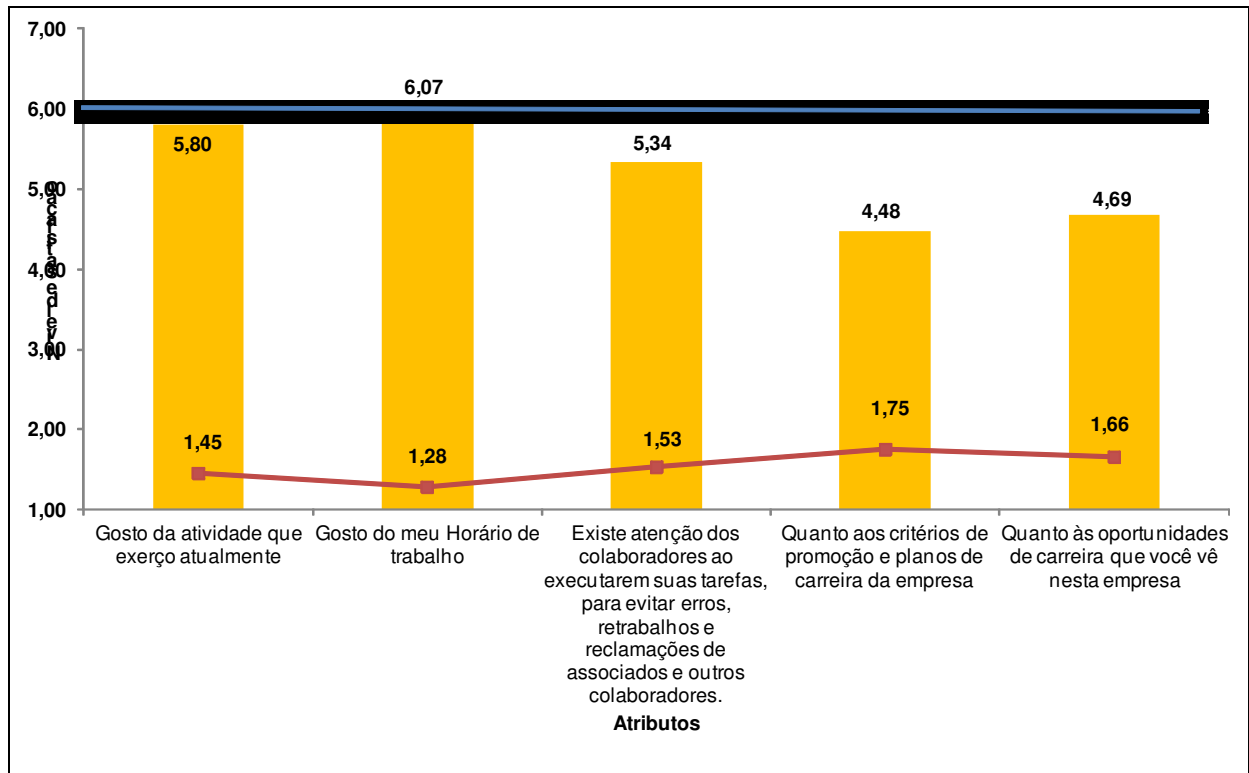


Figura 7: Cargo

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 7, pode-se perceber que a média ficou na classificação de mais ou menos satisfeito a satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Conforme dados da Tabela 49 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo gosto da atividade que exerço atualmente, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,69) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 49: Estado Civil X Gosto da atividade que exerço atualmente

	n	Escore $\bar{x} \pm DP$	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,64 \pm 1,40	1	7	0,283
Casado	78	5,83 \pm 1,52	1	7	
Separado	10	6,60 \pm 0,69	5	7	
Outros	10	5,70 \pm 1,56	2	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 50 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo

gosto do meu horário de trabalho, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,69) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 50: Estado Civil X Gosto do meu Horário de trabalho

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,13 +- 1,09	2	7	0,780
Casado	78	5,99 +- 1,49	1	7	
Separado	10	6,40 +- 0,69	5	7	
Outros	10	6,10 +- 0,99	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 51 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo existe atenção dos colaboradores ao executarem suas tarefas, para evitar erros, retrabalhos e reclamações de associados e outros colaboradores, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,94) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 51: Estado Civil X Existe atenção dos colaboradores ao executarem suas tarefas, para evitar erros, retrabalhos e reclamações de associados e outros colaboradores.

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,27 +- 1,61	1	7	0,567
Casado	78	5,29 +- 1,59	1	7	
Separado	10	6,00 +- 0,94	4	7	
Outros	10	5,40 +- 0,84	4	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 52 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo quanto aos critérios de promoção e planos de carreira da empresa, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=1,16) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 52: Estado Civil X Quanto aos critérios de promoção e planos de carreira da empresa

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,38 +- 1,77	1	7	0,156
Casado	78	4,40 +- 1,76	1	7	
Separado	10	5,70 +- 1,16	4	7	
Outros	10	4,40 +- 1,71	1	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 53 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo quanto às oportunidades de carreira que você vê nesta empresa, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,91) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 53: Estado Civil X Quanto às oportunidades de carreira que você vê nesta empresa

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	4,64 +- 1,75	1	7	0,094
Casado	78	4,51 +- 1,68	1	7	
Separado	10	5,80 +- 0,91	5	7	
Outros	10	5,20 +- 1,03	3	6	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiros e casados, apresentaram-se mais ou menos satisfeitos, e os separados e outros levemente satisfeitos.

Categoria VII: Treinamentos

Nesta categoria sobre treinamento será apresentado alguns atributos, que serão medido por nível de satisfação. Conforme o Figura 8, observa-se a satisfação dos colaboradores referente a treinamentos apresentada na empresa em estudo.

De acordo com Ribeiro (2005), o treinamento de pessoal é em essência um processo irreversível de aperfeiçoamento, deste modo o colaborador necessita continuamente assimilar novos conhecimentos, aptidões e atitudes. Sendo assim a formação do colaborador é um sistema dinâmico de reciclagem dos recursos humanos.

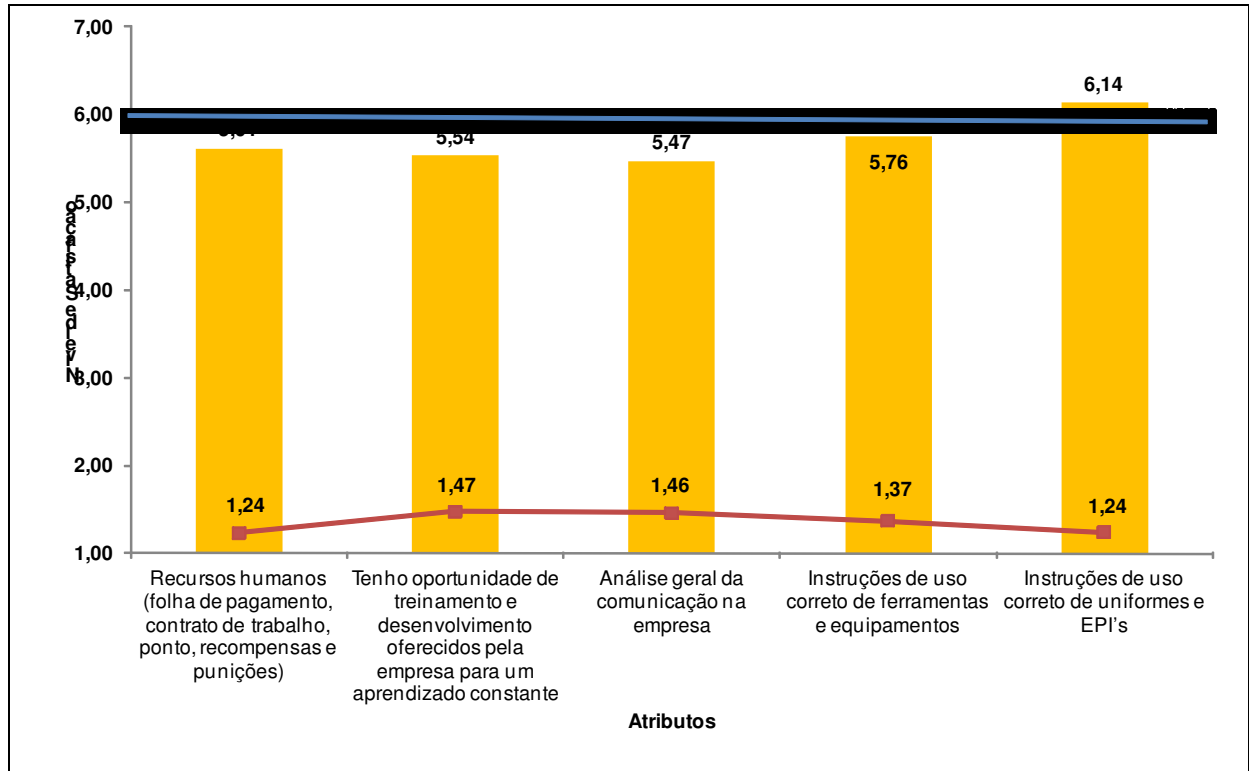


Figura 8: Treinamentos

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando os resultados da Figura 8, pode-se perceber que a média ficou na classificação de levemente satisfeito a satisfeito, cujo desvio padrão não diferenciou entre um atributo e outro, porém demonstra que nem todos os colaboradores possuem a mesma opinião em relação a média.

Conforme dados da Tabela 54 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo Recursos humanos (folha de pagamento, contrato de trabalho, ponto, recompensas e punições), sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,48$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 54: Estado Civil X Recursos humanos (folha de pagamento, contrato de trabalho, ponto, recompensas e punições)

	n	Escore $x \pm DP$	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,58 \pm 1,25	2	7	0,244
Casado	78	5,51 \pm 1,32	1	7	
Separado	10	6,30 \pm 0,48	6	7	
Outros	10	5,90 \pm 0,56	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 55 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo tenho oportunidade de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para um aprendizado constante), sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=1,05$) e tiveram valores mínimo e máximo de 4 e 7, respectivamente.

Tabela 55: Estado Civil X Tenho oportunidade de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para um aprendizado constante

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,60 +- 1,48	1	7	0,114
Casado	78	5,32 +- 1,55	1	7	
Separado	10	6,30 +- 1,05	4	7	
Outros	10	6,10 +- 0,31	6	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos, revelando diferença quando comparado aos funcionários de estado civil separado, diferença essa, não significativa ($p=0,114$).

Conforme dados da Tabela 56 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se levemente satisfeito com o atributo Análise geral da comunicação na empresa, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,87$) e tiveram valores mínimo e máximo de 5 e 7, respectivamente.

Tabela 56: Estado Civil X Análise geral da comunicação na empresa

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,47 +- 1,50	1	7	0,771
Casado	78	5,40 +- 1,54	1	7	
Separado	10	5,90 +- 0,87	5	7	
Outros	10	5,60 +- 1,07	4	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 57 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo Instruções de uso correto de ferramentas e equipamentos, sendo que as respostas pouco oscilaram ($DP=0,52$) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 57: Estado Civil X Instruções de uso correto de ferramentas e equipamentos

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	5,78 +- 1,28	2	7	0,249
Casado	78	5,62 +- 1,53	1	7	
Separado	10	6,50 +- 0,52	6	7	
Outros	10	6,00 +- 0,47	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos.

Conforme dados da Tabela 58 pode-se perceber que a categoria dos funcionários, com estado civil separado, apresentou-se satisfeito com o atributo Instruções de uso correto de uniformes e EPI's, sendo que as respostas pouco oscilaram (DP=0,51) e tiveram valores mínimo e máximo de 6 e 7, respectivamente.

Tabela 58: Estado Civil X Instruções de uso correto de uniformes e EPI's

	n	Escore x +-DP	Min	Max	Valor p
Solteiro	55	6,25 +- 1,00	3	7	0,275
Casado	78	5,96 +- 1,47	1	7	
Separado	10	6,60 +- 0,51	6	7	
Outros	10	6,40 +- 0,69	5	7	

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As categorias solteiro, casado e outros, apresentaram-se levemente satisfeitos e satisfeitos.

4.3.1 Síntese dos resultados referente ao nível de satisfação dos colaboradores

A análise quanto à satisfação dos funcionários da empresa em estudo também se fez necessária. Sendo que a análise foi dividida por categorias para facilitar a discussão dos resultados e melhor visualização destes. Desse modo, pretende-se a seguir sintetizar o resultado de cada categoria.

Categorias	Atributos	Resultados
Liderança	O superior imediato tem Interesse pelo trabalho do colaborador (Atenção, compreensão, elogios, incentivos)	Levemente Satisfeito
	Há oportunidade de aprendizado e melhoria dentro do setor em que trabalho ou na empresa	
	O superior imediato dá todo apoio para resolver problemas profissionais	
	As reuniões de trabalho são produtivas, periódicas e bem conduzidas, trazendo resultados efetivos.	
	Os gerentes da empresa são líderes, competentes e assumem os riscos e a responsabilidade que lhes cabem.	
	O superior imediato tem Interesse pelo trabalho do colaborador (Atenção, compreensão, elogios, incentivos)	
Relacionamento Interpessoal	Meu chefe se relaciona muito bem com os seus subordinados, posso dizer que não há preferidos.	Levemente Satisfeito
	Há coleguismo e amizade entre os colaboradores no meu ambiente de trabalho.	
	Consigo me relacionar muito bem como o meu chefe imediato.	
	Meus colegas de trabalho são preocupados em questionar seu superior imediato ou um colega mais experiente para sanar dúvidas em relação a uma rotina de trabalho	
	Considero-me um colaborador acessível para receber elogios ou correções sobre o meu desempenho no meu ambiente de trabalho.	
	Meu chefe se relaciona muito bem com os seus subordinados, posso dizer que não há preferidos.	
Normas e Políticas	Tenho Reconhecimento Profissional nesta empresa.	Levemente Satisfeito
	Há Possibilidade de Crescimento na empresa em que trabalho	
	Considero o meu ambiente de trabalho seguro para se trabalhar.	
	A minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas	Mais ou menos satisfeito
	As Normas da empresa são claras e eu a respeito	Satisfeito
	Considero meu Horário de Intervalo (vestiário, refeição)	
	As horas extras são compensadas de forma justa e Legal (folgas ou em valor monetário)	
Ambiente físico e condições de trabalho	Limpeza do local de trabalho	Levemente Satisfeito
	Iluminação do local de trabalho	
	Odor (cheiro)	
	Uniformes (roupas)	
	Equipamentos, ferramentas	
Ambiente físico e condições de trabalho	Temperatura do local de trabalho	Mais ou menos satisfeito
	Quanto ao barulho (ruído)	Satisfeito
	EPI's (Luva, Protetor auditivo, bota, óculos)	
Benefícios	Alimentação	Levemente Satisfeito
	Transporte	
	Cesta básica/Cartão Alimentação	
	Plano de Saúde	Mais ou menos satisfeito
	Associação	
Cargo	Gosto da atividade que exerço atualmente	Levemente Satisfeito
	Existe atenção dos colaboradores ao executarem suas tarefas, para evitar erros, retrabalhos e reclamações de associados e outros colaboradores.	
	Gosto do meu Horário de trabalho	

Continuação.

Continuação.

Categorias	Atributos	Resultados
Cargo	Quanto aos critérios de promoção e planos de carreira da empresa	Mais ou menos satisfeito
	Quanto às oportunidades de carreira que você vê nesta empresa	
Treinamento	Recursos humanos (folha de pagamento, contrato de trabalho, ponto, recompensas e punições)	Levemente Satisfeito
	Tenho oportunidade de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para um aprendizado constante	
	Análise geral da comunicação na empresa	
	Instruções de uso correto de ferramentas e equipamentos	
	Instruções de uso correto de uniformes e EPI's	Satisfeito

Quadro 3: Níveis de Satisfação por categoria

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

A categoria que refere à liderança, percebeu-se que os respondentes estão levemente satisfeitos. Quanto à categoria referente ao relacionamento interpessoal, constatou-se que os funcionários estão levemente satisfeitos nessa categoria. Já sobre as normas e políticas da empresa, os funcionários estão entre mais ou menos satisfeitos à satisfeito, dando atenção a questão, a minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas, alguns funcionários estão mais ou menos satisfeito. Sobre ambiente físico e condições de trabalho, constatou-se que os respondentes, estão mais ou menos satisfeitos à satisfeitos, com atenção nas questões temperatura e ruído. A respeito dos benefícios oferecidos pela empresa e o cargo que o funcionário exerce, observou-se que os funcionários estão, mais ou menos satisfeitos à levemente satisfeitos. As questões plano de saúde, associação e critérios de promoção e planos de carreira, sua satisfação foi um pouco mais baixa. Finalmente sobre o treinamento a satisfação foi levemente satisfeitos à satisfeitos, sendo que a questão com maior índice de satisfação foi os treinamentos para o uso de EPI's.

4.4 AS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO NO SETOR DE PRODUÇÃO

Nesta seção será mostrado quais as principais causas de absenteísmo nos setores de produção e manutenção de uma Indústria de Descartáveis Plásticos de Criciúma, Santa Catarina.

a) Setor de Extrusão

Inicialmente convém evidenciar a rotina de trabalho deste setor. No início do turno de trabalho é visto a programação, para verificar o que vai ser trabalhado durante o dia. Os auxiliares preparam as misturas que serão acrescentados nas máquinas. Os operadores monitoram o processo para garantir qualidade aos clientes. O *setup* são realizados a cada três horas, onde o operador pesa a bobina, identificando-a e guardando-a no estoque para ser utilizada na Termoformagem. O risco de maior intensidade é o moinho, mas é atenuado com o uso dos EPI's.

O horário de trabalho do turno I é das 06h às 14h, o do turno II é das 14h às 22h. o do turno III é das 22h às 06 e do horário comercial é das 7h30 às 17h30.

Neste setor não houve faltas no período que foi realizado a pesquisa.

b) Termoformagem

Sobre as atividades rotineiras deste setor, é importante ressaltar que no início do turno é analisado a programação para verificar o que vai ser trabalhado durante o dia. Os operadores acompanham as bobinas do seu fornecedor interno (extrusão) sempre preparando outra para diminuir o tempo de *set-up* da máquina. Os mesmos monitoram o processo para garantir qualidade aos clientes. O risco de maior intensidade é o estilete que corta o rolo de aparas. Sempre conscientizando os colaboradores quanto ao uso da ferramenta. Conforme Quadro 45 apresenta o índice de absenteísmo deste setor e o turno com maior número de faltas.

Setor	Turnos			Horário Comercial
	T1	T2	T3	
Termoformagem	3%	24%	5%	-

Quadro 4: Faltas no setor de Termoformagem

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

O horário de trabalho do turno I é das 06h às 14h, o do turno II é das 14h às 22h. o do turno III é das 22h às 06 e do horário comercial é das 7h30 às 17h30.

As causas do absenteísmo deste setor são apresentadas no Quadro 46:

Causas	T1	T2	T3	Horário Comercial
Saiu mais cedo	X			
Carnaval		X	X	
Não acordou		X		
Aconteceu algum Imprevisto		X		
Motivo Particular	X	X	X	
Falou que estava doente	X	X		

Quadro 5: Motivo das faltas setor de Termoformagem

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

O que se vê no Quadro 46 é que o horário comercial não houve faltas, porém no turno I as faltas foram: sair mais cedo, motivo particular e estava doente; já o turno 3 os motivos ficaram concentrados no carnaval e motivos particulares. Há de se ressaltar que o carnaval foi evidenciado no T3 tendo em vista que o horário do evento coincide com o horário de trabalho. Já o turno 2 foi o que apresentou maior número de faltas, inclusive dos motivos de faltas. As faltas se concentraram nos seguintes motivos, carnaval (mesma justificativa do turno II), não acordou, aconteceu um imprevisto, motivo particular e ficou doente.

c) Impressão

No setor de Impressão no início do turno é analisado a programação, para verificar o que vai ser trabalhado no início do dia. O responsável pelo *setup* programa as trocas com antecedência, preparando os cilindros, clichês, tintas e blanquetas. Os operadores monitoram o processo para garantir qualidade aos clientes.

O risco de maior intensidade no setor é o uso do solvente, mas sempre com o uso dos EPI's. Conforme os dados do Quadro 47 verifica-se o índice de absenteísmo deste setor e o turno com maior número de faltas.

Setor	Turnos			Horário Comercial
	T1	T2	T3	
Impressão	9%	2%	5%	4%

Quadro 6: Faltas no setor de Impressão

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

O horário de trabalho do turno I é das 06h às 14h, o do turno II é das 14h às 22h. o do turno III é das 22h às 06 e do horário comercial é das 7h30 às 17h30.

As causas do absenteísmo deste setor são apresentadas no Quadro 48:

Causas	T1	T2	T3	Horário Comercial
Saiu mais cedo	X	X	X	X
Carnaval		X	X	
Não acordou				
Aconteceu algum Imprevisto		X		
Motivo Particular				
Falou que estava doente	X			

Quadro 7: Motivo das faltas setor de Impressão

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Percebe-se que neste setor o turno que apresentou maior índice de absenteísmo foi o Turno I, cujas faltas foram relacionadas ao sair mais cedo e motivos de doença. O turno III foi o que ficou em segundo lugar em índice de faltas, sendo os motivos relacionados em sair mais cedo e o carnaval. Percebe-se que este segundo motivo dá-se pelo horário de trabalho que é das 22h às 06h da manhã. O turno referente ao horário comercial ficou em terceiro lugar em que o motivo principal das faltas foi em sair mais cedo. O quarto lugar no ranking de faltas ficou o Turno II, cujas causas das faltas foram em sair mais cedo, carnaval e aconteceu um imprevisto.

d) Manutenção

Os mecânicos/eletricistas se programam através do quadro de TPM (Manutenção Produtiva Total), planejando as prioridades do dia. As manutenções preventivas são realizadas mensalmente, porém as corretivas são atacadas diariamente. No final do expediente os mesmos apontam as OSM's (Ordem de Serviços de Manutenção), fechando o dia de trabalho.

O horário de trabalho do turno I é das 06h às 14h, o do turno II é das 14h às 22h. o do turno III é das 22h às 06 e do horário comercial é das 7h30 às 17h30.

Conforme Quadro 49 verifica-se o índice de absenteísmo deste setor e o turno com maior número de faltas.

Setor	Turnos			
	T1	T2	T3	Horário Comercial
Manutenção	3%	-	-	11%

Quadro 8: Faltas por turno de trabalho no setor de Manutenção

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

As causas do absenteísmo deste setor são apresentadas no Quadro 50:

Causas	T1	T2	T3	Horário Comercial
Saiu mais cedo				X
Carnaval				
Não acordou				
Aconteceu algum Imprevisto				X
Motivo Particular	X			X
Falou que estava doente				

Quadro 9: Motivo das faltas setor de Manutenção

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Observando as causas do absenteísmo do setor de manutenção, percebe-se que estas se concentraram em sair mais cedo, aconteceu um imprevisto e por motivos particulares.

Vale ainda acrescentar, que a empresa em estudo, durante todos os dias de trabalho faz uma reunião periódica na sala de guerra, em que é abordado o que de bom ou ruim aconteceu no dia anterior. A participação dos líderes de cada setor se dá na explicação dos indicadores de produtividade, aparas e entrega. Se por acaso acontecer alguma anomalia, os líderes deverão abrir um plano de ação para resolver o problema.

Há também uma reunião diária no final de cada turno, com duração de 10 minutos, em que é abordado o que aconteceu durante o expediente. A participação é fundamentada e conta com a participação de todos os envolvidos no setor, sejam: Operadores, Auxiliares e Líderes. Os mesmos respondem pelos mesmos indicadores da sala de guerra, há também as mesas de ações, que são tomadas para coibir o problema.

Conforme os dados obtidos, trabalhados e analisados pela pesquisadora, confirmou-se o que alguns autores abordados na fundamentação teórica definiram as principais causas do absenteísmo, que de acordo com Penatti (2006), estas são definidas como as doenças, os conflitos e assuntos familiares, os atrasos involuntários e por motivos justificados, faltas por motivos pessoais, problemas financeiros, dificuldade com o deslocamento até o local de trabalho, baixa motivação, chefia inadequada e políticas inadequadas da empresa, sendo que o motivo que mais pontuou, foram os motivos pessoais relacionados ao funcionário e sua família.

4.5 DESCREVER O PERFIL DOS FALTANTES NO SETOR DE PRODUÇÃO E MANUTENÇÃO

O objetivo dessa pesquisa foi verificar e identificar quais motivos que levam os funcionários a faltarem ao trabalho sem justificativa. A pesquisa foi aplicada aos funcionários da área produtiva e na área de manutenção de uma Indústria de Descartáveis Plásticos de Criciúma, Santa Catarina.

A análise foi feita por meio da aplicação de um questionário, em que este abordou as questões referentes ao perfil dos funcionários, como: faixa etária, estado civil, quantidade de filhos, escolaridade, função, tempo de empresa, transporte, se mora próximo à empresa, cidade em que reside, vícios ao cigarro, faltas não justificadas e seus motivos, punições. O questionamento quanto as faltas não justificadas, tem como importância verificar se o perfil relacionado acima possui relação com as faltas no trabalho.

Conforme resultado obtido na pesquisa, verificou-se que os respondentes com mais ocorrências de abstenção são os jovens, com idade entre 18 a 25 anos. Outro aspecto a ser considerado é o estado civil dos respondentes, onde se constatou que os faltantes são os respondentes casados e solteiros.

Para verificar se a filiação é um dos motivos que leva os funcionários a faltarem, foi necessário verificar esse fator. Diante das respostas, observou-se que os respondentes que possuem filhos são mais propensos a faltarem. Quanto à quantidade de filhos, foi analisado que os respondentes que possuem 1(um) e 2 (dois) filhos são os mais faltantes. Diante disso se percebe que o absenteísmo ocorre nos profissionais casados, mais jovens e com dependentes.

No que se refere à função exercida, constatou-se que o absenteísmo é mais comum nos funcionários auxiliares de produção e operadores de termoformagem.

Referente a motivação para se trabalhar, constatou-se que o maior número de faltas são dos respondentes que sempre tem motivação no início do dia para trabalhar.

Dos funcionários que foram questionados sobre a motivação para iniciar suas atividades, a maioria que sempre tem motivação para iniciar suas atividades são os casados.

Destaca-se também que o motivo que induziu a falta não justificadas dos funcionários, foi: faltas por motivos particulares – menos casos de doenças. Sendo assim estas faltas, poderiam ser evitadas, sendo que seja por motivos desnecessários.

Itens	Perfil dos Funcionários Faltantes
Faixa Etária	18 a 25 anos
Estado Civil	Casado
Dependentes	Sim – 1 (hum) e 2 (dois) filhos
Grau de Escolaridade	Ensino médio Completo
Renda Mensal	De R\$ 367,00 à R\$ 891,00 e de R\$ 1.581,00 à 2.541,00
Função	Auxiliar de Produção e Operador de Termoformagem
Tempo de empresa	De 1 à 2 anos
Tipo de Transporte	Ônibus e carro
Residência próxima à empresa	Não
Cidade em que reside	Criciúma
Tabagista	Não
Faltas não justificadas	Sim
Motivo que ocasionou a falta não justificada	Motivos particulares (fora caso de doença) e outros motivos
Afastamentos pelo INSS	Não
Advertência por faltar sem justificar	Sim

Quadro 10: Resumo do perfil dos respondentes.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora

No Quadro 43, foi exposto um resumo do perfil dos funcionários. Sendo que este abordou somente os respondentes com maior percentual de faltas. Diante do que foi exposto, pode-se constatar que os funcionários faltantes estão mais insatisfeitos quanto aos funcionários assíduos. Sendo assim, pode-se comprovar, o que foi exposto nos fundamentos teóricos, em que os funcionários insatisfeitos são os mais propensos as faltas.

4.6 SUGESTÕES A EMPRESA A PARTIR DOS RESULTADOS OBTIDOS NA PESQUISA.

Conforme análise dos resultados foi possível verificar que o absenteísmo não justificado não é tão frequente na empresa em estudo, mas tem um grande índice em alguns turnos e setores. Diante disso observou-se que o motivo mais citado que leva à abstenção foi à falta por motivos desnecessários (menos caso de doenças). Entre esse motivo foram relatados também que os respondentes faltam por insatisfação quanto à liderança, relacionamento interpessoal, ambiente físico, normas de políticas da empresa, benefícios e cargo.

Diante do dados obtidos a pesquisadora recomenda algumas sugestões à empresa, com o objetivo de reduzir a existência de absenteísmo não justificado, como segue:

Categorias de Análise	Sugestões a empresa
Liderança:	a) Oferecer cursos de capacitação e qualificação aos funcionários. Mostrando, portanto, interesse do empregador com o empregado; b) Promover mais encontros entre subordinados e chefia, como: festa do dia do trabalhador, festa de fim de ano.
Relacionamento Interpessoal:	a) Os supervisores mostrar mais interesse pelo o trabalho de cada colaborador, sem demonstrar preferência por algum.
Normas e Políticas:	a) Analisar o quadro de salários dos colaboradores, para possivelmente gerar algum aumento.
Ambiente Físico E Condições De Trabalho	a) Elaborar projetos de engenharia modificando as condições de ventilação e exaustão da fábrica, com o objetivo de adequar as temperaturas do local trabalho a legislação vigente, proporcionando um ambiente de trabalho mais agradável; b) Elaborar projetos de engenharia com a finalidade de reduzir o ruído provocado por alguns equipamentos da fábrica, incluindo a aquisição de máquinas novas, a instalação de materiais e barreiras de atenuação do ruído, manutenção mais frequente.
Benefícios	a) Uniformizar o sistemas de benefícios entre todas as unidades dos grupos,
Cargo	b) Analisar o desempenho dos colaboradores para oferecer uma possível promoção; c) Analisar como está o quadro de planos e carreiras da empresa;
Treinamentos	a) Analisar uma possível melhoras na comunicação da empresa, para com os funcionários.

Quadro 11: Sugestões a empresa a partir dos resultados obtidos na pesquisa.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Enfim, pode-se dizer que as sugestões recomendadas foram baseadas na satisfação dos funcionários referente aos quesitos de liderança, relacionamento interpessoal, normas e políticas, ambiente físico e condições de trabalho, benefícios, cargo e treinamentos. Sendo assim cabe a empresa verificar as sugestões e analisar quais delas são cabíveis e importantes para a mesma.

5 CONCLUSÃO

Após o desenvolvimento deste trabalho, a pesquisadora pode compreender melhor os fatores que provocam o absenteísmo na empresa em estudo, fato este que se encontra presente no cotidiano das empresas.

O presente estudo foi realizado com o objetivo Conhecer as causas do absenteísmo na área de produção de uma Indústria de Descartáveis Plásticos localizada no município de Criciúma – SC. Sendo que para isso, foi necessário analisar os funcionários faltantes.

O processo da fundamentação teórica foi necessário para dar o conhecimento referente ao absenteísmo. Sendo que este não expôs somente os assuntos do absenteísmo, mas sim outros assuntos que nortearam a área de recursos humanos como: comportamento organizacional, o estresse no trabalho, liderança, condições do ambiente de trabalho, motivação, entre outros.

Além da fundamentação teórica, foi necessário utilizar um questionário, em que através dele pode-se identificar informações relevantes ao tema pesquisado. Quanto ao perfil dos funcionários, conclui-se que os respondentes que apresentaram abstenção, são os mais jovens, com faixa etária entre 18 a 25 anos, casados e com filhos. Observou-se também que os respondentes com segundo grau completo são os que mais faltam. Quanto ao motivo mais citado pelos funcionários que faltaram sem justificar foi: faltas para resolver assuntos pessoais, fora caso de doenças, concluindo que as faltas citadas foram desnecessárias.

Através da pesquisa, foi visto também o grau de satisfação dos colaboradores. Diante disso verificou-se o nível de satisfação quanto aos aspectos: liderança, relacionamento interpessoal, normas e políticas, ambiente físico e condições de trabalho, benefícios, cargo e treinamentos.

Além da aplicação da pesquisa, foi relevante ao estudo elaborar alguns objetivos específicos, que foram alcançados no decorrer da elaboração deste, como i) descrever o perfil dos colaboradores, para poder entender e compreender o motivo que leva-os a faltarem ao trabalho; ii) identificar as causas do absenteísmo no setor de produção. Sendo que os motivos/causas mais citados foram: faltas por motivos pessoais desnecessários (menos caso de doenças), e faltou por outros motivos. Comprovando, portanto que tais ausências foram desnecessárias, uma vez, que estas poderiam ser evitadas; iii) identificar o índice de absenteísmo no setor de

produção, sendo que o setor que apresentou maior índice de absenteísmo foi o de termoformagem; iv) descrever o perfil dos faltantes no setor de produção, em que os faltantes foram os mais jovens, com faixa etária entre 18 a 25 anos, casados e com filhos. Observou-se também que os respondentes com segundo grau completo são os que mais faltam. v) Apresentar sugestões a empresa a partir dos resultados obtidos na pesquisa: Após identificar as causas que geram o absenteísmo não justificado na empresa em estudo, a autora definiu sugestões a serem tomadas por parte da empresa para amenização das ocorrências de absenteísmo não justificado nos setores de extrusão, impressão, termoformagem e manutenção na empresa em questão.

A pesquisadora sugere aos próximos acadêmicos uma pesquisa referente ao estudo do absenteísmo justificado. Também é recomendado que o trabalho seja elaborado com atenção, disponibilidade de tempo tanto da pesquisadora quanto dos colaboradores que participarão da pesquisa, dedicação e leitura, para obter resultados relevantes ao estudo.

Finalmente, pode-se concluir que este trabalho foi relevante para a empresa, pois o absenteísmo acontece com frequência na mesma. Frente a isso, a elaboração deste estudo foi importante para a pesquisadora uma vez que os objetivos do trabalho foram alcançados. Com base na implementação das sugestões apresentadas pela autora nos setores estudados, provavelmente a empresa terá uma redução gradual nas ocorrências de absenteísmo não justificado nestes setores, criando assim uma cultura organizacional de evitar as faltas não justificadas por parte dos colaboradores da empresa.

REFERENCIAS

ABDI, Agência Brasileira De Desenvolvimento Industrial. **Estudos Setoriais de Inovação: Transformados Plásticos**. Brasília. 2009a. 60 p. Acessado em 20/04/2011 e disponível em:

<http://www.abdi.com.br/Estudo/Relat%C3%B3rio%20PI%C3%A1sticos.pdf>

_____. **Relatório de Acompanhamento Setorial: Transformados Plásticos - Volume IV**, São Paulo. 2009b. 10 p. Acessado em 20/04/2011 e disponível em: <http://www.abdi.com.br/Estudo/plasticos%20maio%2009.pdf>

ABIPLAST, Associação Brasileira da Indústria do Plástico. **Os Plásticos**. Disponível em:

<<http://www.abiplast.org.br/index.php?page=conteudo&id=00050&cat=men&sub=0050>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

ANJOS, André Gustavo Cosme dos. **Absenteísmo nas organizações**: Caso da empresa Saúde Excelsior Ltda. 2010, 13 p. Acessado em 20/04/2011 e disponível em: <http://www.webartigos.com/articles/35208/1/Absenteismo-nas-organizacoes/pagina1.html>

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de pessoas**: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006. 428 p.

BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 7. ed., rev. Florianópolis: Ed. UFSC, 2007. 315 p.

BRENNER, Eliana de Moraes; JESUS, Dalena Maria Nascimento de. **Manual de planejamento e apresentação de trabalhos acadêmicos**: projeto de pesquisa, monografia e artigo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008. vi, 66 p

CAMPOS, D. M.S. **Psicologia da aprendizagem**. 12.ed. Petrópolis: Vozes, 1980.

CARVALHO, Alex Moreira et al. **Aprendendo metodologia científica: uma orientação para os alunos de graduação**. São Paulo: O Nome da Rosa, 2000. 125 p.

CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléia Clean Gomes. **Administração de recursos humanos**. V. 2. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CASADO, Tania. O papel da comunicação interpessoal. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; et al. **As pessoas na organização**. 6. ed São Paulo: Gente, 2002. 306p.

CERTO, Samuel C. **Administração moderna**. 9. ed São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2003. 568 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. São Paulo: Thomson, 2004. 517 p

_____ **Gestão de Pessoas:** O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campos. 1999. 457 p.

_____ **Recursos humanos:** o capital humano das organizações. 8. ed São Paulo: Atlas, 2004. 515 p.

COHEN, Allan R.; FINK, Stephen L.. **Comportamento Organizacional:** Conceitos e estudos de caso. Rio de Janeiro: Campos, 2003. 651 p.

COPACABANA, Consultoria e Treinamento. **Caracterização da Cadeia Petroquímica e da Transformação de Plásticos.** São Paulo. 2009, 283p.
Acessado em: 20/04/2011 e Disponível em:
<http://www.abdi.com.br/Estudo/Caracteriza%C3%A7%C3%A3o%20da%20Cadeia%20Petroqu%C3%ADmica%20e%20de%20Transforma%C3%A7%C3%A3o%20de%20PI%C3%A1sticos.pdf>

D'AGOSTIN, Queila Colombo Rabello. **Estudo das causas do absenteísmo não justificado em uma indústria de máquinas e equipamentos, localizada no município de Içara, Santa Catarina.** 2010. 97 f. TCC (Graduação em Administração) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2010

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas:** métodos e técnicas. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004. 168 p.

DOLAN, Saimon. **Estresse, auto-estima, saúde e trabalho.** Qualitmarck Editora. 2006, Rio de Janeiro. 208 p.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho:** Guia básico com abordagem psicomática. Ed Atlas, São Paulo 1997.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3.ed São Paulo: Ed. Atlas, 1996. 159 p.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos; BAPTISTA LUCIO, Pilar. . **Metodologia de pesquisa.** 3. ed São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 583p.

JORGE A.L. Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo. **Acta Paul Enf.** São Paulo, 8.ed. p.39-46. 1995. Acessado em 05/08/2011 e disponível http://www.unifesp.br/denf/acta/1995/8_1-3/pdf/art6.pdf

LACOMBE, Francisco José Masset. **Dicionário de Administração.** São Paulo: Saraiva, 2004.

MARTINS, Rosilda Baron. . **Metodologia científica:** como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos. Curitiba, PR: Juruá, 2004. 277 p.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 7.ed São Paulo: Futura, 2003. 332 p.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, 2007**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

O'DONNELL, Ken. **Valores Humanos no trabalho: Da parede para a prática**. São Paulo. Gente, 2006. 185 p.

PACHECO, José Carlos Couto Soares; SANTOS, Pedro Lopes dos. **Ansiedade, obsessão e absentismo**. FPCEUP, 1984. cem: <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/15633/2/52124.pdf>

PENATTI FILHO, Izidro. **Estudo do Absenteísmo: Contribuição para a gestão de pessoas na indústria 'automobilística**. Estudo de caso de uma empresa multinacional. Dissertação de Mestrado - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006. 117 p. Acessado em 20/04/2011 e disponível em: http://www.bdttd.ndc.uff.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1646

PERES, Silvia Helena de Carvalho Sales et al. Absenteísmo: Uma Revisão Da Literatura Sobre a Ausência ao Trabalho Relacionada à Odontologia. **Revista Odontológica de Araçatuba**, Araçatuba, v. 27, n. 2, p.96-100, 01 jul. 2006. Semestral. Acessado em 05/08/2011 e disponível http://www.apcdaracatuba.com.br/revista/volume_27_02_2006/PDFs/ABSENTEISM O.pdf

RIBEIRO, Antonio de Lima. . **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005. 310 p.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9. ed São Paulo: Prentice Hall, 2002. 637 p

_____. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo; BECKER, Grace Vieira; MELLO, Maria Ivone de. **Projetos de estágio do curso de administração: guia para pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso**. 20.ed. São Paulo: Atlas, 1999. 301

STANCATO, Kátia; NEVES, Jamile Fujishima. **Absenteísmo: Estudo De Revisão Bibliográfica**. Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Enfermagem – Vol. 1, n. 1, p.194-217, 2009. Acessado em: 20/04/2011 e disponível em: <http://www.facec.edu.br/seer/index.php/enfermagem/article/viewFile/74/126>

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS, QUÍMICAS E FARMACÊUTICAS DE CRICIÚMA E REGIÃO (Criciúma). **História**. Disponível em: <<http://quimicoscriciuma.org.br/?link=historia>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

SIQUEIRA, M.D.C. **Fatores ergonômicos ao Absenteísmo na ocorrência de dor nas costas em trabalhadores de enfermagem.** Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem da UFMG; Belo Horizonte, 1997.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva.** Ed. rev. e atual, 6. tir São Paulo: Saraiva, 2006. 496 p.

WOOD, Stephen. ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA E ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS. **Revista de Administração USP**, São Paulo, v. 27, n. 4, p.30-38, 01 out. 1992. Trimestral.

APÊNDICE

Apêndice I: Instrumento de coleta de dados.



Este questionário trata-se de uma pesquisa para buscar respostas sobre “Quais as causas do absenteísmo não justificado em uma Indústria de Descartáveis plásticos, localizada no município de Criciúma, SC?”

Este questionário tem a finalidade de valorizar o ANONIMATO (o seu nome, não será identificado) na pesquisa. Sendo assim, pedimos que você seja sincero em suas colocações, já que sua colaboração será muito importante para os resultados desta pesquisa.

1. Qual a sua idade?

- (1) 18 a 25 anos
- (2) 26 a 30 anos
- (3) 31 a 35 anos
- (4) 36 a 40 anos
- (5) 41 a 45 anos
- (6) 46 a 55 anos
- (7) Acima de 56 anos

2. Qual o seu estado civil?

- (1) Solteiro
- (2) Casado
- (3) Separado
- (4) Viúvo
- (5) Outros: _____

3. Você possui filhos? Se “Sim”, informar quantos filhos:

- (1) Sim
 - (2) Não
- Quantos? _____

4. Qual a sua escolaridade?

- (1) Ensino Fundamental Completo
- (2) Ensino Fundamental Incompleto
- (3) Ensino Médio Completo
- (4) Ensino Médio Incompleto
- (5) Ensino Técnico Completo
- (6) Ensino Técnico Incompleto
- (7) Ensino Superior Completo
- (8) Ensino Superior Incompleto
- (9) Pós-Graduação Completa
- (10) Pós-Graduação Incompleta

5. Aproximadamente qual o seu salário?

- (1) De R\$ 367,00 a R\$ 891,00
- (2) De R\$ 892,00 a R\$ 1.100,00
- (3) De R\$ 1.101,00 a R\$ 1.580,00
- (4) De R\$ 1.581,00 a 2.541,00
- (5) Acima de R\$ 2.542,00

6. Qual a sua função na empresa?

- (1) Aprendiz
- (2) Auxiliar De Produção
- (3) Auxiliar De Manutenção Mecânica
- (4) Auxiliar de Serviços Gerais
- (5) Coordenador de Produção
- (6) Eletricista De Manutenção
- (7) Frezador
- (8) Mecânico De Manutenção
- (9) Operador De Empilhadeira
- (10) Operador De Extrusão
- (11) Operador De Impressão
- (12) Operador De Termoformagem
- (13) Pedreiro
- (14) Supervisor de Manutenção
- (15) Supervisor de Produção
- (16) Torneiro Mecânico

7. Qual o seu horário de trabalho?

- (1) Horário Comercial
- (2) Turno I
- (3) Turno II
- (4) Turno III

8. Quanto tempo você trabalha nesta empresa?

- (1) Menos de 3 meses
- (2) De 3 meses à 6 meses
- (3) De 7 meses à 1 ano
- (4) De 1 ano à 2 anos
- (5) De 2 anos à 5 anos
- (6) De 6 anos à 10 anos
- (7) De 11 anos à 15 anos
- (8) De 16 anos à 20 anos
- (9) De 21 anos à 25 anos
- (10) De 26 anos à 30 anos
- (11) Mais de 30 anos

9. Qual o meio de transporte que você utiliza para se deslocar até a empresa?

- (1) Ônibus
- (2) Moto
- (3) Carro
- (4) Tópic
- (5) Bicicleta
- (6) Outros _____

10. Você mora próximo à empresa?

- (1) Sim
- (2) Não

11. Qual Cidade em que você mora?

12. Você é fumante?

- (1) Sim
- (2) Não

13. Você já faltou ao trabalho de forma não justificada?

- (1) Sim
- (2) Não

14. Se a resposta anterior for “Sim”, favor apontar qual o motivo que levou você a faltar sem justificativa?

- (1) Doença Pessoal
- (2) Doença filhos
- (3) Doença familiar
- (4) Motivos particulares (fora caso de doença)
- (5) Outros motivos. _____

15. Você já se afastou pelo INSS? Caso sua resposta seja “SIM”, descreva o motivo causador do afastamento.

- (1) Sim
- (2) Não

Motivo: _____

16. Quando você faltou ao trabalho injustificadamente pela primeira vez houve algum tipo de punição? Se “Sim”, cite o tipo de punição:

- (1) Sim
- (2) Não

Que tipo de punição?

- (1) Advertência verbal
- (2) Advertência por escrito
- (3) Suspensão

17. Como você classifica sua atual condição de trabalho?

- (1) Muito Ruim
- (2) Ruim
- (3) Razoável
- (4) Boa
- (5) Muito Boa

18. Na sua opinião qual é o tipo de liderança do seu supervisor diretor?

- (1) Autoritário
- (2) Democrático
- (3) Liberal

19. Sente motivação no início do dia para realizar suas atividades?

- (1) Sempre
- (2) Às Vezes
- (3) Nunca

20. Como se sente no final da jornada de trabalho?

- (1) Leve Fadiga
- (2) Parcialmente Cansado
- (3) Totalmente Cansado

21. Você indicaria um amigo para trabalhar nesta empresa?

(1) Sim

(2) Não

22. Como você se imagina daqui a 2 anos:

(1) Trabalhando na empresa, no mesmo cargo

(2) Trabalhando na empresa, num cargo melhor

(3) Trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo

(4) Trabalhando em outra empresa, num cargo melhor

(5) Trabalhando por conta própria

Assinale apenas com um "X" o campo que melhor corresponde a sua avaliação sobre os atributos abaixo:		Nível de Satisfação						
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Mais ou menos satisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
LIDERANÇA								
1	O superior imediato tem Interesse pelo trabalho do colaborador (Atenção, compreensão, elogios, incentivos)	1	2	3	4	5	6	7
2	Há oportunidade de aprendizado e melhoria dentro do setor em que trabalho ou na empresa	1	2	3	4	5	6	7
3	O superior imediato dá todo apoio para resolver problemas profissionais	1	2	3	4	5	6	7
4	As reuniões de trabalho são produtivas, periódicas e bem conduzidas, trazendo resultados efetivos.	1	2	3	4	5	6	7
5	Os gerentes da empresa são líderes, competentes e assumem os riscos e a responsabilidade que lhes cabem.							
RELACIONAMENTO INTERPESSOAL								
6	Meu chefe se relaciona muito bem com os seus subordinados, posso dizer que não há preferidos.	1	2	3	4	5	6	7
7	Há coleguismo e amizade entre os colaboradores no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8	Consigo me relacionar muito bem como o meu chefe imediato.	1	2	3	4	5	6	7
9	Meus colegas de trabalho são preocupados em questionar seu superior imediato ou um colega mais experiente para sanar dúvidas em relação a uma rotina de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
10	Considero-me um colaborador acessível para receber elogios ou correções sobre o meu desempenho no meu ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
NORMAS E POLITICAS DA EMPRESA								
11	Tenho Reconhecimento Profissional nesta empresa.	1	2	3	4	5	6	7
12	Há Possibilidade de Crescimento na empresa em que trabalho	1	2	3	4	5	6	7
13	As Normas da empresa são claras e eu a respeito	1	2	3	4	5	6	7
14	A minha remuneração é justa em relação ao meu cargo e atividades que executo na empresa em termos de mercado e aos meus colegas	1	2	3	4	5	6	7
15	Considero meu Horário de Intervalo (vestiário, refeição)	1	2	3	4	5	6	7
16	Considero o meu ambiente de trabalho seguro para se trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
17	As horas extras são compensadas de forma justa e Legal (folgas ou em valor monetário)	1	2	3	4	5	6	7

Assinale apenas com um "X" o campo que melhor corresponde a sua avaliação sobre os atributos abaixo:		Nível de Satisfação						
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Levemente insatisfeito	Mais ou menos satisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
AMBIENTE FISICO E CONDIÇÕES DE TRABALHO								
18	Limpeza do local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
19	Iluminação do local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
20	Temperatura do local de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
21	Quanto ao barulho (ruído)	1	2	3	4	5	6	7
22	Odor (cheiro)	1	2	3	4	5	6	7
23	Uniformes (roupas)	1	2	3	4	5	6	7
24	EPI's (Luva, Protetor auditivo, bota, óculos)	1	2	3	4	5	6	7
25	Equipamentos, ferramentas	1	2	3	4	5	6	7
BENEFICIOS								
26	Alimentação	1	2	3	4	5	6	7
27	Transporte	1	2	3	4	5	6	7
28	Plano de Saúde	1	2	3	4	5	6	7
29	Cesta básica/Cartão Alimentação	1	2	3	4	5	6	7
30	Associação	1	2	3	4	5	6	7
CARGO								
31	Gosto da atividade que exerço atualmente	1	2	3	4	5	6	7
32	Gosto do meu Horário de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
33	Existe atenção dos colaboradores ao executarem suas tarefas, para evitar erros, retrabalhos e reclamações de associados e outros colaboradores.	1	2	3	4	5	6	7
34	Quanto aos critérios de promoção e planos de carreira da empresa	1	2	3	4	5	6	7
35	Quanto às oportunidades de carreira que você vê nesta empresa	1	2	3	4	5	6	7
TREINAMENTOS								
36	Recursos humanos (folha de pagamento, contrato de trabalho, ponto, recompensas e punições)	1	2	3	4	5	6	7
37	Tenho oportunidade de treinamento e desenvolvimento oferecidos pela empresa para um aprendizado constante	1	2	3	4	5	6	7
38	Análise geral da comunicação na empresa	1	2	3	4	5	6	7
39	Instruções de uso correto de ferramentas e equipamentos	1	2	3	4	5	6	7
40	Instruções de uso correto de uniformes e EPI's	1	2	3	4	5	6	7

OBRIGADO PELA COLABORAÇÃO!!

Apêndice II: Índice de absenteísmo por setor e turno

Setores	Tipos de Faltas	ago/10	set/10	out/10	nov/10	dez/10	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	Total
Impressão T1	Justificadas							1	3		1		3		8
	Não justificadas	1											1	2	4
Total Geral		1	0	0	0	0	0	1	3	0	1	0	4	2	12
Nº de Funcionários Efetivos Impressão		10%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	30%	0%	10%	0%	40%	20%	9%
Impressão T2	Justificadas														0
	Não justificadas							1	1						2
Total Geral		0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Nº de Funcionários Efetivos Impressão		0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Impressão T3	Justificadas						2								2
	Não justificadas			2				4		1					7
Total Geral		0	0	2	0	0	2	4	0	1	0	0	0	0	9
Nº de Funcionários Efetivos Impressão		0%	0%	15%	0%	0%	15%	31%	0%	8%	0%	0%	0%	0%	5%
Impressão Com	Justificadas					1									1
	Não justificadas														0
Total Geral		0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nº de Funcionários Efetivos Impressão		0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
Termoformagem T1	Justificadas	2	2						1						5
	Não justificadas	1				3							1	1	6
Nº de Funcionários Efetivos Termoformagem		10%	7%	0%	0%	10%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	3%	3%	3%
Termoformagem T2	Justificadas														0
	Não justificadas		1		4	5	4	4	10	4		1	6	5	44
Nº de Funcionários Efetivos Termoformagem		0%	7%	0%	29%	36%	29%	29%	71%	29%	0%	7%	43%	36%	24%

Continuação.

Continuação.

Setores	Tipos de Faltas	ago/10	set/10	out/10	nov/10	dez/10	jan/11	fev/11	mar/11	abr/11	mai/11	jun/11	jul/11	ago/11	Total
Termoformagem T3	Justificadas														0
	Não justificadas						1	1	2	3		1	1		9
Nº de Funcionários Efetivos Termoformagem		0%	0%	0%	0%	0%	7%	7%	13%	20%	0%	7%	7%	0%	5%
Manutenção T1	Justificadas														0
	Não justificadas	1			1										2
Nº de Funcionários Efetivos Manutenção		17%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Manutenção T2	Justificadas														0
	Não justificadas														0
Nº de Funcionários Efetivos Manutenção		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Manutenção T3	Justificadas														0
	Não justificadas														0
Nº de Funcionários Efetivos Manutenção		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Manutenção Com	Justificadas	2	4		1	2	1	2	2		2	1	1		18
	Não justificadas				1	1		2	1	1		1	1	1	9
Nº de Funcionários Efetivos Manutenção		11%	21%	0%	11%	16%	5%	21%	16%	5%	11%	11%	11%	5%	11%
Extrusão T1	Justificadas														0
	Não justificadas														0
Nº de Funcionários Efetivos Extrusão		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Extrusão T2	Justificadas														0
	Não justificadas														0
Nº de Funcionários Efetivos Extrusão		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Extrusão T3	Justificadas														0
	Não justificadas														0
Nº de Funcionários Efetivos Extrusão		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Continuação.

