

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**ABSENTISMO DOS FUNCIONÁRIOS E SUA IMPLICAÇÃO NO
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, ESTUDO DE CASO
COLÉGIO PÚBLICO DO I CICLO NIMI YA LUKENI N°1528 / LUANDA.**

Autora: Iracelma Teresa António Mendonça

Orientador: Osvaldo Gongo André, Lic.

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**ABSENTISMO DOS FUNCIONÁRIOS E SUA IMPLICAÇÃO NO
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, ESTUDO DE CASO
COLÉGIO PÚBLICO DO I CICLO NIMI YA LUKENI Nº1528 / LUANDA.**

Trabalho de fim do curso apresentado ao Instituto Superior de Angola (ISA), para obtenção do título de licenciada em Gestão de Recursos Humanos, sub a orientação Osvaldo Gongo André, Lic.

Autora: Iracelma Teresa António Mendonça

Orientador: Osvaldo Gongo André, Lic.

ICOLO E BENGU, 2025



INSTITUTO
SUPERIOR
DE ANGOLA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

LICENCIATURA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

FOLHA DE APROVAÇÃO

IRACELMA TERESA ANTÓNIO MENDONÇA

**ABSENTISMO DOS FUNCIONÁRIOS E SUA IMPLICAÇÃO NO
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, ESTUDO DE CASO
COLÉGIO PÚBLICO DO I CICLO NIMI YA LUKENI N°1528 / LUANDA.**

Trabalho de fim do curso apresentado ao Instituto Superior de Angola (ISA), para obtenção do título de licenciada em Gestão de Recursos Humanos, sub a orientação Osvaldo Gongo André, Lic.

O JÚRI

Presidente _____

1º Vogal _____

2º Vogal _____

Secretário _____

Classificação: _____

Data _____/_____/_____

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus pais, (Alfredo Narciso, Vicencia da Conceição António e Sandro Joaquim de Sousa.)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus pelo folego da vida porque sem ele nada seria possível.

Aos meus pais, por não terem desistido na minha educação académica apoiando financeiramente e emocionalmente;

Aos meus irmãos pela presença e amor incondicional nomeadamente: Vissandro, Vilmania, Vicelmo, Ana, Wesa e Jussara.

Ao meu digníssimo e amado esposo Alex Miguel José, pelo apoio incondicional, pela imensa paciência que ele teve e tem comigo pela ajuda em busca de conteúdo para o projecto de fim do curso;

Ao meu Orientador Prof. Osvaldo André Pela instrução no decorrer da elaboração da monografia;

Ao Instituto Superior de Angola, com o coração repleto de gratidão, dirijo as mais sinceras palavras de reconhecimento, cuja excelência académica e dedicação ao ensino marcaram profundamente aos meus 4 anos de estudo;

Aos Colegas e Amigos pelo apoio, incentivos, companheirismo tais como: Maria Negola; Isabel Panzo; Alberto Rumba; Jocel Tavares; Ana Pereira minha tia não conseguirei pagar nem a metade do que fizeste e fazes por mim.

EPÍGRAFE

“Trabalhar é a atividade do trabalhador; é uma atividade do ser humano e parte essencial de sua humanidade. A ausência dificulta o progresso do mesmo .”

(Drucker, 1974)

RESUMO

A um ritmo acelerado tem-se verificado uma profunda transformação mundial que vem transformando as relações laborais. De entre outros, verifica-se um fenómeno que preocupa os gestores das organizações devido às suas implicações: custos, diminuição da competitividade, baixa qualidade na prestação de serviços, deterioração do clima laboral, desmotivação dos trabalhadores, visto que absentismo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e assim o lucro da empresa. Diante desses fatores e dos diversos tipos de absentismo, este trabalho reforça a importância do controle do absentismo e contém informações acerca do diagnóstico, planeamento e o tratamento deste nas organizações. Para tornar mais didático a forma de lidar com o absentismo, o estudo conta com dados referentes ao caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda. Absentismo é usado para designar as ausências premeditadas ou não de trabalhadores no processo de trabalho. E as hipóteses confirmam que o alto índice de absentismo entre os funcionários do colégio está relacionado a problemas de saúde e falta de políticas adequadas de bem-estar e apoio psicológico, resultando em impactos negativos na qualidade do ensino e na eficiência administrativa da instituição. E de acordo com as conclusões, sugerimos que o Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda: Investigue como o absentismo impacta a cultura organizacional do colégio, afetando a moral, o engajamento e a produtividade dos demais funcionários, além de prejudicar o ambiente de trabalho e a imagem da instituição perante os alunos e a comunidade.

Palavras-chave: Absentismo; Funcionários; Desenvolvimento; & Organizações.

ABSTRACT

At an accelerated pace, there has been a profound global transformation that has been transforming work relations. Among others, there is a phenomenon that worries organizational managers due to its implications: costs, decreased competitiveness, low quality in service provision, deterioration of the work climate, demotivation of workers, as absenteeism can be caused by several factors present daily in organizations, harming the work environment, productivity and thus the company's profits. Given these factors and the different types of absenteeism, this work reinforces the importance of controlling absenteeism and contains information about its diagnosis, planning and treatment in organizations. To make the way of dealing with absenteeism more educational, the study uses data relating to the case: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda. Absenteeism is used to designate premeditated or unplanned absences of workers in the work process. And the hypotheses confirm that the high rate of absenteeism among school employees is related to health problems and a lack of adequate well-being and psychological support policies, resulting in negative impacts on the quality of teaching and the administrative efficiency of the institution. And according to the conclusions, we suggest that the Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda: Investigate how absenteeism impacts the organizational culture of the school, affecting the morale, engagement and productivity of other employees, in addition to harming the work environment and the image of the institution among students and the community.

Keywords: Absenteeism; Employees; Development; & Organizations.

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 38

Tabela 2 39

Tabela 3 40

Tabela 4 41

Tabela 5 42

Tabela 6 43

Tabela 7 44

Tabela 8 45

Tabela 9 46

Tabela 10 47

Tabela 11 48

Tabela 12 49

Tabela 13 50

Tabela 14 51

Tabela 15 52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 38

Gráfico 2 39

Gráfico 3 40

Gráfico 4 41

Gráfico 5 42

Gráfico 6 43

Gráfico 7 44

Gráfico 8 45

Gráfico 9 46

Gráfico 10 47

Gráfico 11 48

Gráfico 12 49

Gráfico 13 50

Gráfico 14 51

Gráfico 15 52

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPITULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
1.1. Definição de termos e conceitos	6
1.2. Histórico do absenteísmo	10
1.3. Tipos de absenteísmo	11
1.4. Cálculo do absenteísmo	11
1.5. Causas e consequências do absentismo	14
1.5.1. Causas	14
1.5.2. Consequências	15
1.6. Fatores Causadores do Absenteísmo	17
1.6.1. Condições do Ambiente de Trabalho	18
1.6.2. Salário	19
1.6.3 Incentivos e Benefícios	19
1.6.4. Impactos Negativos Causados pelo Absenteísmo	21
1.6.5. Absenteísmo X Rotatividade: Impactos na Organização	23
1.6.6. O Impacto do Endomarketing no Absenteísmo	24
1.6.7. Pressupostos da motivação na organização	26
1.6.8. Teoria de Abraham Maslow	28
1.6.9. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg	29
1.6.10. QVT Como Fator Motivacional	29
1.6.11. A motivação como fator de redução do absenteísmo	30
CAPITULO II: METODOLOGIA DE PESQUISAS	33
2.1. Tipos de pesquisa	33

2.2. Modelos de abordagem	33
2.3. Níveis de estruturação de métodos.....	34
2.4. Técnicas de recolha de dados	35
2.5. Instrumento e procedimento de dados.....	35
2.6. População e amostra	36
CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	37
3.1. Caracterização do Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda:	37
3.2. Apresentação e interpretação dos resultados	38
3.2. Discussão dos resultados	53
CONCLUSÕES	55
SUGESTÕES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
APÊNDICE	1
ANEXO.....	7

INTRODUÇÃO

O absentismo dos funcionários é um fenômeno recorrente em diversas organizações e pode ter implicações significativas no desenvolvimento institucional. No contexto do Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni, a ausência frequente dos funcionários gera uma série de desafios que afetam o funcionamento eficaz da escola e o alcance dos seus objetivos pedagógicos. O absentismo reflete-se diretamente na qualidade dos serviços prestados, prejudicando o desempenho dos alunos e a imagem da instituição perante a comunidade. Entre as causas mais comuns do absentismo estão problemas de saúde, insatisfação com o ambiente de trabalho, condições precárias e baixa motivação. No caso específico do colégio Nimi ya Lukeni, essas ausências não apenas desorganizam o cronograma de aulas, como também geram custos extras para a administração, que precisa realocar recursos para suprir a falta de pessoal. Além disso, o absentismo prolongado ou recorrente de funcionários pode desencadear um clima organizacional negativo, afetando a moral dos outros colaboradores e gerando tensões entre a equipe. A implicação desse fenômeno no desenvolvimento organizacional é significativa. A continuidade e a qualidade dos processos educacionais são comprometidas, limitando o crescimento e a inovação no colégio. A redução do absentismo, por meio de políticas de gestão de pessoas e melhoria das condições de trabalho, é crucial para assegurar um ambiente de ensino mais estável e produtivo. Portanto, a análise deste estudo de caso visa identificar as principais causas e propor soluções eficazes para minimizar as consequências do absentismo no desenvolvimento da instituição. Amostra da pesquisa: 25 funcionários, da área pedagógica e administrativa.

FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Segundo Gil (1999, p 49), problema “é qualquer questão não solida e que é objecto de discussão, em qualquer domínio do conhecimento”.

A problemática do absentismo tem gerado muitas discussões a respeito de suas causas e impacto, visto que é um dos factores que intervém no Planeamento de Recursos Humanos e afeta o desenvolvimento e produtividade de uma determinada organização, logo surge a necessidade de analisar as suas principais causas a fim de achar os caminhos mais credíveis para solucionar os ou ao menos amenizar os. Diante desta realidade propusemos a seguinte problemática:

Quais são as causas do Absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional. Estudo de caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda?

HIPÓTESES

Segundo Rampazzo (2005), hipótese “é uma suposição de uma causa ou lei destinada a explicar provisoriamente um fenómeno até que os factos venham a contradizê-la ou afirmá-la”.

H1: O absentismo dos funcionários no Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni, pode ser causado principalmente por condições inadequadas de trabalho, como falta de infraestrutura e recursos materiais, o que gera insatisfação e desmotivação, prejudicando o desempenho escolar e o desenvolvimento organizacional;

H2: A falta de motivação por parte da entidade empregadora pode contribuir para o absentismo;

H3: O alto índice de absentismo entre os funcionários do colégio está relacionado a problemas de saúde e falta de políticas adequadas de bem-estar e apoio

psicológico, resultando em impactos negativos na qualidade do ensino e na eficiência administrativa da instituição.

OBJECTIVOS DO ESTUDO

Para Marconi & Lakatos (2002, p. 24) Os objectivos de uma pesquisa tem o papel de nortear, pois direciona a leitura do texto, bem como, permite entender o que o pesquisador faz em seu trabalho. Os objectivos tornam claro o problema da pesquisa, possibilitando aumentar seus conhecimentos sobre o assunto ou tema tratado.

Geral

Compreender o Absentismo dos funcionários e sua implicação no desenvolvimento organizacional. Estudo de caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda.

Específicos

1. Identificar as causas do absentismo dos funcionários;
2. Explicar as consequências do absentismo na organização;
3. Contribuir com sugestões de como cultivar o comprometimento organizacional por parte dos colaboradores.

DELIMITAÇÃO E LIMITAÇÃO DO ESTUDO

Delimitaremos o estudo de caso no Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni Nº 1528, situado na província de Luanda, Município de Luanda/ Distrito Urbano do Rangel.

Limitaremos o estudo na área da pedagógica e administrativa.

JUSTIFICATIVA DO TEMA

A justificativa é a parte de um trabalho acadêmico ou de pesquisa que expõe as razões e a relevância do estudo, apontando a importância de sua realização e os benefícios esperados. Ela deve responder por que o tema escolhido é relevante e de que forma o estudo contribuirá para o campo do conhecimento ou para a sociedade. Severino (2007).

O absentismo tem sido um problema crítico para as organizações, causando nelas consequências como atrasos no andamento dos trabalhos, sobrecarregando os trabalhadores que estão em serviço, afetando significativamente a produtividade e consequentemente diminui a qualidade de serviços prestados aos clientes. Assim sendo surge a necessidade de compreender as causas do absentismo dos funcionários e sua implicação no desenvolvimento organizacional.

No âmbito acadêmico e científico pretende-se com esta pesquisa de modo que possa identificar as causas do absentismo a fim de evitar o incumprimento organizacional.

Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável e agradável aumentando assim a produtividade.

ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho está dividido da seguinte forma:

A parte introdutória que esclarece os objetivos da pesquisa e apresenta três capítulos:

1. No primeiro capítulo fala-se dos conceitos, teorias conceituais sobre o Absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional;
2. Segundo capítulo trata-se sobre as matérias e métodos de investigação dos resultados;

3. Terceiro capítulo que dedicou-se na apresentação, análise e interpretação dos resultados obtidos, conclusões, sugestões e por fim as referências bibliográficas.

CAPITULO I: FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Definição de termos e conceitos

Absentismo

Segundo Alves (1994, p. 25), absentismo pode ser interpretado como “uma manifestação de insatisfação no trabalho ou um contágio radicado num sentimento de injustiça social, ou ainda como o prólogo de um capítulo último da vida profissional: o abandono”.

Absentismo ausências dos trabalhadores, bem como os atrasos, acabam prejudicando o andamento dos trabalhadores na organização. É necessário que se faça um estudo para verificar o motivo pelo qual as pessoas se ausentam do seu posto de trabalho.

Segundo Chiavenato (2005, p. 64), o absentismo “é o não comparecimento do funcionário ao trabalho. É difícil para uma organização operar tranquilamente e atingir os seus objectivos se os funcionários não comparecerem ao trabalho”.

Absenteísmo significa, de modo geral, se ausentar. No caso do ambiente de trabalho, o termo é utilizado pela área de Recursos Humanos quando um funcionário falta no emprego.

O absentismo, também definido como a “ausência dos trabalhadores ao trabalho naquelas ocasiões em que seria de esperar a sua presença, por razões de ordem médica ou quaisquer outra” (Oliveira, 2012).

O absentismo é um fenômeno que se refere à ausência ou o afastamento não programado de funcionários de seus locais de trabalho.

Funcionários

Schein (2017), define o funcionário como “um membro da organização que não apenas realiza tarefas específicas, mas também contribui para a cultura organizacional. Para ele, o funcionário é parte integrante do sistema cultural da organização e suas atitudes e comportamentos são moldados pela cultura e pelos valores da empresa”.

Funcionário é a expressão mais formal usada para designar a pessoa em uma relação de trabalho.

Dessler (2020), descreve o funcionário como “um ativo valioso da organização, cuja gestão eficiente é crucial para o sucesso organizacional. Ele vê o funcionário como alguém que não só desempenha funções específicas, mas também participa ativamente no desenvolvimento e manutenção de um ambiente de trabalho produtivo e saudável”.

Funcionário é aquele que, tendo sido contratado para desempenhar um determinado papel na organização, estando discriminado no seu contrato as suas funções e horários, não faz nada para além do estipulado.

Robbins e Judge (2022), definem o funcionário como “um indivíduo que, além de realizar suas tarefas e responsabilidades de acordo com sua função, influencia e é influenciado pelas dinâmicas de grupo e pela estrutura organizacional. Eles destacam a importância de entender as motivações e comportamentos dos funcionários para melhorar o desempenho e a satisfação no trabalho”.

Funcionário é um indivíduo que foi contratado por uma empresa ou organização para realizar tarefas específicas em troca de uma remuneração pré-combinada.

Desenvolvimento

Para Sen (2000, p. 15), desenvolvimento “refere-se ao processo de crescimento ou melhoria em várias dimensões, seja social, econômico, institucional ou individual. Envolve mudanças qualitativas e quantitativas que conduzem a uma condição mais avançada em termos de bem-estar, infraestrutura, educação e capacidades produtivas”.

O desenvolvimento é a condição de evolução que sempre tem uma conotação positiva já que implica num crescimento ou passo para etapas ou estágios superiores.

Desenvolvimento “é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. O desenvolvimento não inclui apenas o treinamento, mas também a carreira e outras experiências”, (Milkovick e Bourdreau, 2000, p. 338).

Desenvolvimento significa crescer, tornar-se forte e completo. Quando alguém se desenvolve, o natural é que obtenha mais forte e seja mais complexo em termos gerais.

O desenvolvimento, em qualquer concepção, deve resultar do “crescimento econômico acompanhado de melhoria na qualidade de vida, ou seja, deve incluir “as alterações da composição do produto e a alocação de recursos pelos diferentes setores da economia, de forma a melhorar os indicadores de bem-estar econômico e social (pobreza, desemprego, desigualdade, condições de saúde, alimentação, educação e moradia)”, (Vasconcellos e Garcia, 1998, p. 205).

O desenvolvimento está também ligado com o crescimento de um país ou de um lugar. Para que se tenha uma melhor ideia sobre o termo neste sentido, a forma de medir termos quantitativos que indicam uma melhora considerável em relação ao crescimento em vários setores indica, se há crescimento qualitativo, desenvolvimento.

Organizações

Segundo Chiavenato (1998, p. 23), uma organização “é um sistema de actividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas, a fim de alcançar objectivos específicos”.

Organização é uma combinação de esforços individuais, somados a recursos materiais, tecnológicos, administrativos e financeiros, com a finalidade de realizar propósitos coletivos. Elas se caracterizam pela existência da divisão social do trabalho, do planejamento, dos objetivos que justificam a própria finalidade de sua existência, além de uma estrutura de poder hierarquizada e racionalizada.

Segundo Latorre (2015, p. 21), a organização pode ser entendida como “unidades planejadas intencionalmente construídas e reconstruídas a fim de atingir objectivos específicos em um conjunto de actividades e forças coordenadas conscientemente por duas ou mais pessoas”.

O conceito de organização refere-se a uma estrutura social criada para atingir objetivos específicos através da divisão do trabalho, da especialização das tarefas e da coordenação de esforços.

Segundo Maximiano (1995), organização compreende “uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Além de pessoas, as organizações utilizam outros recursos, como máquinas e equipamentos, dinheiro, tempo, espaço e conhecimentos”.

Uma organização é caracterizada por uma estrutura formal, que inclui regras, políticas e procedimentos, além de sistemas de gestão, cultura, valores e recursos, que influenciam a forma como a organização atinge seus objetivos.

1.2. Histórico do absenteísmo

No antigo Egito os escravos que faltavam ao trabalho eram castigados e até punidos com a morte. Na civilização grego-romana o trabalho era feito por escravos e vigiados por tropas, cabendo-lhes a função de impedir, por força, a ausência ao trabalho. (Siqueira, 1984).

Ainda segundo a autora, a partir da idade média ocorreram mudanças na concepção do absenteísmo no trabalho, passando a ser critério dos empregadores ponderações e julgamentos e não aquelas tradicionais punições.

Com o advento da revolução industrial, ocorrida em meados do século XVIII a palavra absenteísmo, começou a ser utilizada. Após a migração do campo para a cidade tal palavra passou a ser aplicada aos trabalhadores com tendências a faltar ao serviço. Nesta época também surgiu o trabalho assalariado o qual propiciou direitos e deveres aos trabalhadores. Surgiram os sindicatos com a finalidade de unir o proletariado ao redor de reivindicações comuns: proteção ao trabalho das mulheres e das crianças, regulamentação da jornada de trabalho (que ficou reduzida entre 8 e 10 horas), direito à assistência médica e hospitalar em caso de acidentes e liberdade de expressão e de organização. Outras características marcantes decorrentes desta revolução foram à linha de produção, em que cada ausência passou a ser vista como comprometedora da qualidade e do produto final e a substituição da mão de obra por máquinas e equipamentos gerou maior desemprego. Neste mesmo período percebeu-se que embora os trabalhadores já houvessem adquirido direitos, os mesmos ainda sofriam grande pressão, gerando maiores ausências ao trabalho por doenças e acidentes. (Siqueira, 1984)

1.3. Tipos de absenteísmo

Segundo Couto (1982, p. 12) diz que existem diversos tipos de absentismos que são:

1. Absenteísmo voluntário – é a ausência do trabalho, por razões particulares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador;
2. Absenteísmo por doença – inclui todas as ausências por doenças, diagnosticada por procedimento médico;
3. Absenteísmo por patologia profissional – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;
4. Absenteísmo legal – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar;
5. Absenteísmo compulsório – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc.

A classificação descrita revela a complexidade da luta contra o Absenteísmo, que envolve questões de postura e comprometimento no contexto das relações de trabalho.

1.4. Cálculo do absenteísmo

O índice de absenteísmo reflete a percentagem do tempo não trabalhado em decorrência das ausências em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. Nesses termos, o índice pode ser calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Nº de pessoas/dias de trabalho perdidos}}{\text{Nº médio de empregados X Nº de dias de trabalho no mês}} \text{ por ausência no mês}$$

Quadro 1. Cálculo do índice de absenteísmo por ausência mensal

Fonte: Chiavenato, (2000, p 192).

Essa fórmula reflete o número de dias de ausências dos colaboradores. Alguns pesquisadores preferem transformar os dias em horas, para assim poder incluir atrasos e faltas para se fazer o cálculo de todo esses custos de trabalho perdido, seja por qualquer motivo. Existem também as chamadas presenças pobres que também podem ser feita por esse cálculo, essas ausências são aquelas em que os colaboradores podem controlar pessoalmente.

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{Total de pessoas / horas perdidas}}{\text{Total de pessoas / horas de trabalho}}$$

Quadro 2: Cálculo do absenteísmo por horas perdidas

Fonte: Chiavenato, (2000, p 192).

Deve-se considerar o índice de um determinado período: mês, semana ou ano. Algumas organizações calculam-no diariamente para comparações dos dias da semana.

É sugerido duas abordagens complementares na computação do índice de absenteísmo, são elas:

Índice de absenteísmo sem afastados: Esse índice é relativo ao pessoal em atividade normal, considerando apenas os atrasos e faltas (transformando em horas), relacionados com:

1. Faltas que não apresentam justificativa por motivos médicos;
2. Faltas que são justificadas por motivos de saúde ou médicos;
3. Atrasos por motivos que são justificados ou por motivos não justificados.

Tratado como um índice de absenteísmo puro, isto é, que focaliza apenas as ausências que são permitidas por lei.

Índice de absenteísmo com afastados: Índice este relativo ao pessoal por um período de tempo prolongado, como:

1. Licença de todas as espécies;
2. Férias;
3. Afastamentos por doença, acidentes de trabalho e maternidade.

Romero (2004 p.24), afirma que trata-se de um índice de absenteísmo com afastamentos.

Determinados fatores de uma forma direta, age sobre a insatisfação no trabalho e que por sua vez acabam influenciando no absenteísmo. Identificou que algumas condições de trabalho, a tarefa a ser executada em si, a relação com os colegas, políticas organizacionais, grau de autonomia e o estilo de liderança dos líderes, representam fatores de insatisfação no trabalho dos quais fazem afetar a desmotivação do colaborador e como consequência, incitar o aumento do absenteísmo na organização.

Pesquisadores com fortes valores humanistas sustentam que a satisfação no ambiente de trabalho de uma organização é a principal causa do baixo índice de absenteísmo. Porém ressaltam que as organizações também têm responsabilidade de oferecer empregos que sejam estimulantes e gratificantes. Podemos observar que um ambiente agradável e com atividades que trazem satisfação aos seus colaboradores resulta em melhoria na produtividade, assim diminuindo os casos de absenteísmo. (Robbins, 2007).

Chiavenato (2000, p.190) destaca que o “absenteísmo, absentismo ou ausentismo corresponde a uma soma de períodos em que os colaboradores da organização encontram-se ausentes e que estas ausências não são motivadas por desemprego, licença legal ou doença prolongada”.

Robbins (2007) questiona que, se todas as ausências realmente são prejudiciais no ambiente de trabalho e diz que provavelmente não, pois embora o absenteísmo traga um impacto negativo à empresa, podemos observar situações em que a empresa se beneficia com a decisão dos colaboradores de faltar ao trabalho. Pois um colaborador trabalhando desmotivado pode reduzir a sua produtividade, de modo que será melhor que eles falem em vez de apresentar desempenho ruim.

1.5. Causas e consequências do absentismo

1.5.1. Causas

O absentismo decorre tanto de aspetos relacionados ao trabalhador como à empresa, tais como organização e supervisão deficientes, sistemas ou tarefas repetitivas, desmotivação e condições desfavoráveis do ambiente e do trabalho.

O termo “absentismo” é usado para designar as ausências premeditadas ou não de trabalhadores no processo de trabalho. Por trás do índice de absentismo pode-se encontrar uma variada gama de problemas que interferem diretamente na vida do funcionário e, conseqüentemente, no seu desempenho e assiduidade.

Estes problemas podem ser de natureza pessoal, biológica (stress), ambiental (má liderança), social (atritos laborais), familiar, financeira, funcional (perfil do funcionário incompatível com a função) e, inclusive, estarem relacionados à própria estrutura organizacional (Software Avaliação, 2019, p. 3).

Causas ignoradas são justificadas geralmente por: problemas de saúde do colaborador, de seus dependentes ou alguns fatores aleatórios dos mais diversos.

Principais causas do absenteísmo são: doença efetivamente comprovada e não comprovada, atrasos involuntários ou por motivo de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, problemas com o transporte, baixa motivação para o trabalho, clima organizacional dentre outras.

A causa do absenteísmo não é profundamente pesquisada nas organizações. Estudos demonstram que a presença de no mínimo 5% de absenteísmo mensal no ambiente de trabalho já é considerada crítico e merecedora de uma pesquisa.

A principal razão da baixa produtividade em inúmeras organizações é o absenteísmo. Chamado no campo empresarial absenteísmo a falta ao trabalho por várias razões entre elas:

1. Doenças;
2. Doação de Sangue;
3. Licença Maternidade;
4. Participação em eleições ou júris, entre outras.

1.5.2. Consequências

O absenteísmo trás consequências tanto para a organização como para o colaborador principalmente quando o índice é superior a 5% . Mas, como foram citadas acima, essas consequências não são categorizadas pela organização. Isto é, não são consideradas tão importantes, principalmente as causas intrínsecas.

Os psicólogos vêm estudando as causas e consequências do absenteísmo e descobriram que ele depende da capacidade de motivação do empregado de ir para o trabalho. Mas esta motivação pode estar ligada às políticas administrativas inadequadas.

O desgaste não apenas atinge o desempenho dos gestores e colaboradores, mas repercute no local de trabalho e na organização também, afetando a vida como um todo.

A frequente ausência do trabalhador ao trabalho, sendo fruto de sua insatisfação com a organização ou mesmo com o estilo gerencial pode desencadear estresse, desmotivação, doenças psicossomáticas, atitudes negativas nos relacionamentos pessoais dentre outras.

Problemas sérios às organizações são provocados pelo absenteísmo como, por exemplo: queda na qualidade de serviços prestados; desorganização das atividades; diminuição da produtividade; limitação de desempenho; ocorrência de acidentes de trabalho e até obstáculos para gestores desempenharem suas atividades dentro do cronograma que foi planejado.

Resumidamente temos como consequência do absenteísmo:

Diminuição da remuneração mensal do trabalhador, refletindo-se nos seus descontos para a segurança social.

As ausências prolongadas ao trabalho 30 dias consecutivos causam por vezes desadequação ao posto de trabalho em virtude da rápida evolução das envolturas ao mesmo, num setor tão dinâmico como o é o da distribuição, por exemplo.

Perturbação do normal funcionamento da empresa, o que se repercute necessariamente na satisfação do seu cliente e na prestação de um serviço de qualidade, bem como na imagem da empresa no mercado.

Prejuízo para a própria rentabilidade do negócio podendo mesmo afetar a manutenção dos restantes postos de trabalho.

Apresentação de stress, desmotivação, doenças psicossomáticas, atitudes negativas nos relacionamentos pessoais do trabalhador.

As ausências ao trabalho são definidas em previstas e não previstas.

Previstas são aquelas que o colaborador tem direito e são planeadas. Podendo assim o colaborador fazer horas extras para compensar as horas perdidas e poder tirar em folga, férias.

Não previstas são aquelas que caracterizam o absentéismo pelo carácter imprevisível. Nestas situações é muito importante o papel da área de recursos humanos, iniciando um diagnóstico entre os mais faltosos.

1.6. Fatores Causadores do Absenteísmo

O absentéismo pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas ignoradas. Dentre as conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por isso mesmo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência. É o caso de férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio. As ignoradas, são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos

Para Souto (1980) as principais causas do absentéismo são consideradas: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de carácter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização.

Para Chiavenatto (1999, p. 56), “as causas do absenteísmo nem sempre são decorrentes de organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estilo de gerenciamento na empresa”.

Por conseguinte Chiavenato (1999) acrescenta o absenteísmo consiste no ponto controverso uma vez que alguns estudos trazem o predomínio de afastamentos entre os trabalhadores mais jovens enquanto outros relacionam o absenteísmo com o envelhecimento, fatores de risco como tabagismo, hipertensão arterial, obesidade e a categoria profissional em que o trabalhador encontra-se inserido, podem também estar relacionadas ao absenteísmo.

1.6.1. Condições do Ambiente de Trabalho

A organização deficiente da área de trabalho é atualmente uma das maiores causas de afastamento por LER (Lesão por esforços repetitivos). Nesses casos, o trabalhador fica sujeito a uma série de movimentos e de esforços repetitivos que elevam à fadiga, a lesões de tendões e nervos, à perda de potência muscular e até a atrofia do membro afetado.

Segundo Balerini (2003) poucas empresas têm um programa que contemple a preocupação com o conforto do trabalhador nos postos de trabalho. Mesmo com toda a evolução tecnológica, ainda poucos projetos de máquinas, equipamentos, processos e até fábricas inteiras são concebidos com visão ergonômica. Cargas excessivas, flexões de tronco constantes, movimentos de pinça (polegar indicador), rotação e flexão de pulsos, altura dos equipamentos incompatível com a estatura do trabalhador e com impossibilidade de regulagem e cadeiras e bancos que geram problemas posturais e de coluna, são alguns exemplos de situações rotineiras na grande maioria das 18 organizações no Brasil, que muitas vezes acabam refletindo na vida social e familiar do trabalhador.

Balerini (2003) ainda acrescenta que o conforto térmico e acústico é outro fator que, se não proporcionado, pode gerar problemas como reumatismo, artrites, nervosismo, irritação, surdez e impotência sexual. As consequências podem ser

agravadas se houver vibração ou impacto presente, o que é comum em empresas que utilizam grandes máquinas rotativas (moinhos, peneiras vibratórias, misturadores, agitadores, etc.) ou maquinário pesado (prensas, forjas).

Contrariamente, a presença de poeiras em suspensão, óleos, graxas, produtos químicos (tóxicos ou corrosivos) ou produtos perigosos (gases sob pressão, inflamáveis ou explosivos) são prejudiciais, podendo causar doenças gravíssimas e até a morte do trabalhador. (Balerini, 2003)

Além disso, a sujeira atrai insetos, roedores e outros animais, inclusive peçonhentos que constituem formas de contaminação biológica e outras fontes de perigo para o homem. Essas questões, em grande medida, podem ser minimizadas pela ação supervisora de um gerente atento aos pequenos detalhes que podem interferir na produtividade e no clima motivacional da equipe sob sua liderança (Balerini, 2003).

1.6.2. Salário

Para Nogueira (1980) a recompensa salarial deve corresponder ao esforço dado pelo funcionário no trabalho. Quando os esforços são maiores que as recompensas, ou vice e versa, cria-se um rebalanceamento na relação do funcionário com a empresa.

Como consequência disso, o grau de satisfação, de motivação e o índice do absenteísmo, por exemplo, são afetados resultando no aumento de custo, diminuição da produtividade, entre outros. O salário, quando não é justo, impacta diretamente no absenteísmo, pois o valor diário do salário do trabalhador nessas condições, em sua convicção, não é motivo para o fazer ir trabalhar no dia em que tem outro motivo para não ir (Nogueira, 1980).

1.6.3 Incentivos e Benefícios

Entretanto, em muitos casos, tais “incentivos” não são acompanhados de um programa eficiente de orientação e de esclarecimentos aos colaboradores e acabam

por não produzirem os resultados esperados quando se examina, por exemplo, a questão do elevado índice do absenteísmo. (Rigotto, 1998)

Segundo Stockmeier (2004, p. 6), ainda existem outros tipos de causas do absenteísmo que podem afetar o índice de absenteísmo na organização, são eles:

1. Cúmplices Pessoais Internos: como chefes e encarregados que não monitoram a presença de seus subordinados no setor onde deveriam estar, muito menos medem então sua produtividade (pulso fraco ou mau-uso do do *laisse a faire*);
2. Cúmplices Pessoais Externos: como elementos de repartição pública que justificam a visita do funcionário por um prazo maior do que realmente ocorreu;
3. Cúmplices Ambientais Internos: Presença de cantinas, cafezinhos, fumódromos, serviços médicos assistenciais cúmplices e refeições demoradas;
4. Cúmplices Ambientais Externos: Festas típicas regionais, cultos religiosos, catástrofes e outros motivos diversos.
5. Problemas Sócio-Econômicas: Baixos salários, não participação em lucros e resultados, ausência de um plano de carreira;
6. Problemas pessoais no trabalho: desavenças com chefes ou encarregados, desentendimento com colegas (ambiente psicopatológico de trabalho);
7. Problemas de adaptação ao trabalho: trabalho em turnos noturnos, trabalho insalubre, trabalho perigoso, desadaptação ou aversão pessoal a tarefa realizada, estímulo a tarefa a ser feita;
8. Problema de abuso de drogas: Uso abusivo de álcool, uso de outras drogas.

Assim pode-se considerar que o absenteísmo se caracteriza, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto e os prejuízos por ventura decorrentes.

1.6.4. Impactos Negativos Causados pelo Absenteísmo

Sampaio (2016) descreve que quando o colaborador se ausenta por alguns dias do local de trabalho por motivo de doença, o impacto financeiro disso sobre a organização nem sempre recai apenas sobre as atividades desempenhadas pelo trabalhador ausente.

Ele repercute muitas vezes por toda a organização, sobretudo se o colaborador pertence a um grupo cuja produção tem implicações praticamente imediatas sobre o cronograma. Até recentemente, porém, as organizações tinham muita dificuldade em mensurar o impacto do absenteísmo por meio de dados concretos.

De acordo com Chiavenato (1999), o índice de absenteísmo reflete a percentagem de tempo não trabalhado devido às ausências ao trabalho em relação ao volume de atividade esperada ou planejada pela empresa.

Da mesma forma Marras (2000), diz que "seu papel é o de subsidiar análises de variações e tendências de horas perdidas de trabalho". Fatores determinantes da rotatividade e absenteísmo Ao observar as organizações desde a época de Taylor, percebe-se que já se pensava em harmonia, cooperação, rendimento, desenvolvimento e eficiência do homem no trabalho e já se percebia o quanto se perdia com a ausência destes fatores.

O absenteísmo é um fator que provoca muitas incertezas e situações imprevisíveis nas organizações. Sendo procedimentos que ocorrem de forma indesejada no decorrer do processo produtivo, evidentemente produzem alterações no custo final do produto, os quais se efetivam por ocasião das apropriações destes valores aos produtos ou serviços.

Segundo Schmidt, Santos e Gomes (2003, p. 164) "jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição de seu empregador, cumprindo ou aguardando ordens" consequentemente esse tempo que deveria estar à

disposição da empresa e não está, constitui o que chamamos de absenteísmo ou ausências ao trabalho.

Para Pomi (2005) o absenteísmo produz perda de produtividade e consequentemente aumento dos custos diretos e indiretos, sendo que alguns podem ser facilmente identificados enquanto outros dependem de uma análise mais detalhada. As ausências ao trabalho ou interrupções de jornadas de trabalho podem ocorrer, sendo elas remuneradas ou não pelas empresas ou ainda remuneradas sob a responsabilidade do poder público.

Os absenteísmos remunerados pelas organizações geram um ônus bastante elevado, pois apesar de não haver a utilização desta mão-de-obra nos processos da organização o montante da remuneração e encargos sociais ocorrem da mesma forma. Em relação aos afastamentos remunerados pelos poderes públicos, os dispêndios são menores quando comparados ao anterior, todavia exige das empresas a substituição do empregado ausente através do remanejamento de pessoal ou por meio de contratação de novos profissionais.

Já para os casos de faltas não remuneradas, que de acordo com Schmidt, Santos e Gomes (2003) são aquelas não justificadas onde o empregador tem direito de descontar do salário do empregado o tempo de ausência, bem como o repouso semanal remunerado, superficialmente parece se tratar de espécie que aparentemente não gera custos.

Porém, analisando sob o ponto de vista no qual o processo normal de produção é interrompido necessitando substituição do profissional e consequentemente uma provável queda na produção e qualidade passa a gerar tais custos os quais acabam sendo adicionados aos produtos ou serviços ou, caso contrário, sacrificando o retorno econômico destas organizações.

1.6.5. Absenteísmo X Rotatividade: Impactos na Organização

À medida que as modificações no mercado de trabalho foram acontecendo, advindas do processo de globalização, muitas empresas passaram a promover a ampliação dos recursos humanos para aumentar resultados, ou incentivaram os desligamentos a fim de reduzir custos com intuito de manterem-se competitivas, a oferta e procura de trabalho aparece com maior frequência e expansão, e a rotatividade de pessoal começa a ser observada com maior intensidade nas organizações.

Robbins (2003) observa que os profissionais contemporâneos estão diante de um mercado de trabalho que oferece menos permanência e previsibilidade do que algumas décadas atrás.

Atualmente em muitas empresas essa situação passa a ser um problema preocupante, pois de acordo com Chiavenato (1998), rotatividade dos recursos humanos é a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente, sendo que o intercâmbio destas entre a organização e o ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e saem da organização.

Já para Pomi (2005), rotatividade ou Turnover, pode ser definida como sendo termo utilizado para caracterizar o movimento de entradas e saídas, admissões e desligamentos, de profissionais empregados de uma empresa, em um determinado período. Sendo que os desligamentos podem ocorrer de forma espontânea ou provocada pelas empresas.

A rotatividade enquanto fator de relevância na gestão de pessoas e na administração como um todo, pode ser demonstrado através de índices percentuais que indicam as admissões e desligamentos em relação ao número ativo de pessoal que faz parte da empresa num determinado período. Estes índices podem ser calculados de acordo com o período em que a empresa achar necessário, geralmente são realizados mensalmente, a fim de apresentar as informações com maior atualidade.

Os desligamentos, planejados ou não, vêm gerando certo desconforto aos gestores de pessoal, cabendo a estes proceder novas admissões a fim de manter os recursos humanos para bom andamento dos processos produtivos/organizacionais.

A rotatividade deve ser vista dentro das empresas como um fator relevante, pois, o alcance dos resultados desejado, também depende destas variações, uma vez que se verificando altos índices estes, afetarão de maneira significativa o custo do produto. Assim sendo, os gestores preocupam-se na busca de alternativas a fim de suprir os anseios profissionais de seus colaboradores, bem como melhorar qualidade de vida através de incentivos econômicos e sociais.

1.6.6. O Impacto do Endomarketing no Absenteísmo

O conceito de endomarketing é o mesmo que o conceito de marketing, porém este é aplicado internamente na organização de modo a atrair, conquistar e manter colaboradores para que estes se motivem e promovam favoravelmente a organização.

Com a globalização e a internacionalização dos negócios, o mercado cada vez mais se volta para o setor de serviços e para a busca continuada de estratégias de marketing que atendam as necessidades e expectativas dos colaboradores impactando assim diretamente na redução do absenteísmo.

O endomarketing deve desenvolver nos funcionários uma consciência de que todas as suas ações devem voltar-se para a satisfação das necessidades dos clientes onde, reside toda a sua importância “O departamento de marketing mantém-se com sua atividade especializada e seus especialistas, mas a mentalidade do marketing, seus valores e noções orientam a empresa em todos os níveis e atividades (Bekin, 2004, p.68).

Segundo Kotler (2000, p.168), marketing é definido como: “O processo social por meio dos quais pessoas e grupos de pessoas obtém aquilo de que necessitam e o que desejam com a criação, oferta e livre negociação de produtos e serviços de valor com outras”.

Kotler (2000, p.168) também faz referências sobre o endomarketing, caracterizando este como o trabalho conjunto de todos os setores da empresa visando atender os interesses dos clientes.

“Endo”, originário do grego, significa posição ou ação no interior, ou seja, “movimento para dentro”. Endomarketing é, portanto, um conjunto de ações de marketing institucional dirigida para o público interno (colaboradores, fornecedores, acionistas, vendedores, clientes). São as ações de comunicação que a empresa deve realizar para consolidar a sua boa imagem junto aos colaboradores. O endomarketing busca satisfação do público interno e o seu comprometimento com os objetivos organizacionais (Bekin, 1990, p.72).

O endomarketing, ou marketing interno, é uma filosofia da administração que busca, por meio da valorização de pessoas, do poder descentralizado, da livre circulação de informações, da conscientização do público interno sobre a importância do cliente, seja ele interno ou externo, para a eficácia na produção de bens e serviços. O seu princípio se baseia na teoria em que os empregados constituem o primeiro mercado para as organizações. “Ações de marketing para o público interno (colaboradores) das organizações é a definição mais enfática que a literatura traz sobre o endomarketing” (Bekin, 1995, p. 68).

Se os bens, serviços e campanhas de comunicação externa não forem bem aceitas pelo cliente interno da organização, o marketing externo também não será bem sucedido. Os colaboradores devem reconhecer a importância do papel que desempenham para a organização, para que possam participar do negócio da mesma e ambos alcançarem suas metas e objetivos.

A força humana da empresa só é otimizada por meio de contribuições /participação de todos, porém todos os organizadores devem estar bem, ou seja, aceitar e conscientizar-se de que são partes integrantes da organização como um todo, afinal são os colaboradores a peça fundamental para o bom andamento da

mesma. Nesse sentido, a abertura dos gestores algo básico/fundamental (Ruggiero, 2007, p.256).

Para estimular o trabalho em equipa entre todos os departamentos da organização, esta deve adotar o marketing externo e o marketing interno. O marketing externo é direcionado às pessoas de fora da empresa. O marketing interno é a tarefa de contratar, treinar e motivar funcionários que desejam atender bem aos clientes (Kotler, 2000, p. 261).

Mckenna (1990,p.06) define o endomarketing não mais como uma função, mas sim como uma forma de fazer negócios, uma atividade difundida, parte do trabalho de todos, das recepcionistas à diretoria.

Ações gerenciadas de marketing eticamente dirigidas ao público interno (funcionários) das organizações e empresas focadas no lucro, das organizações não-lucrativas e governamentais e das do terceiro setor, observando condutas de responsabilidade comunitária e ambiental (Bekin, 2004, p.121).

Brum (2000, p.78) define Endomarketing como: “Dar ao funcionário educação, carinho e atenção, tornando-o bem preparado e bem informado para que possa tornar-se também uma pessoa criativa e feliz, capaz de surpreender, encantar e entusiasmar o cliente”.

No ambiente interno, a comunicação destina-se a manter o quadro de pessoal sempre informado do que ocorre na empresa, como um fator de motivação e participação. Desde que, se contrata um novo colaborador, ele deve se familiarizar com o ambiente de trabalho, a filosofia e os objetivos da organização.

1.6.7. Pressupostos da motivação na organização

Motivação se tornou um fator importante e ao mesmo tempo preocupante para as organizações e seus colaboradores. Questionamentos do tipo: Como fazer para motivar meus colaboradores? Como me manter motivado diante das adversidades

que enfrente todos os dias? São alguns exemplos que passaram a fazer parte do cotidiano tanto da organização quanto do colaborador. Sendo assim a motivação passou a ser um grande filão para cursos, palestras, livros e consultorias, porém, muito pouco do que se fala sobre motivação pode ser considerado objetivo ou até mesmo verdadeiro.

Bom Sucesso (1997, p.61) faz uma declaração em uma das suas obras:

Assumir esta realidade é o primeiro passo que as partes envolvidas precisam dar, e em lugar de atitudes radicais e precipitadas, será preciso buscar medidas mais eficazes, como planos de vida e de carreira. Através desse mecanismo muitos compreendem e encontram saída para sua desadaptação funcional e podem retornar seu desenvolvimento, com sucesso, dentro da própria empresa.

A motivação para o trabalho é o processo pelo qual o esforço ou ação que leva ao desempenho profissional de uma pessoa é impulsionado por certos motivos. Toda ação orientada para algum tipo de desempenho sempre é motivada. “A motivação pode produzir o desempenho positivo ou negativo” (Maximiliano, 2000, p. 347).

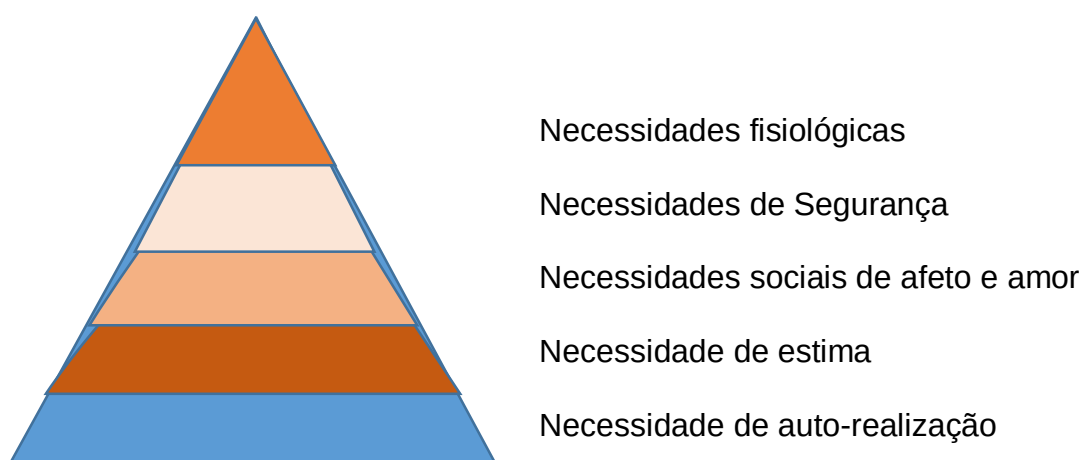
Maximiliano (2000) destaca ainda que a motivação pode ser impulsionada por motivos internos ou externos. Motivos internos são as necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades da pessoa. São os impulsos interiores, de natureza fisiológica e psicológica, afetados por fatores sociológicos como os grupos ou a comunidade de que a pessoa faz parte.

Maximiliano (2000) ainda descreve a respeito dos motivos externos são estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem as suas necessidades, despertam um sentimento de interesse ou representam a recompensa a ser alcançada.

Alguns autores no intuito de explicar melhor a maneira como as pessoas se comportam, desenvolveram teorias para tentar explicar o que leva os indivíduos a ter motivação.

1.6.8. Teoria de Abraham Maslow

De acordo com Neto (1983) a Teoria Clássica da Motivação, Maslow concebe motivação como uma hierarquia de cinco necessidades, que vão das necessidades fisiológicas, consideradas básicas, até as necessidades mais elevadas, denominadas necessidades de auto realização.



Fonte: Neto (1983).

1. Necessidades fisiológicas: São as relacionadas à sobrevivência do indivíduo. Ex: Alimento, sono, abrigo, sexo, etc.;
2. Necessidades de Segurança: São as que incluem a necessidade do indivíduo em ser protegido contra ameaças e perigos externos. Ex: estabilidade no emprego, proteção sindical, etc.;
3. Necessidades sociais de afeto e amor: São as que evidenciam o comportamento do indivíduo voltado para o desenvolvimento ou manutenção do relacionamento afetivo gratificante no grupo. Ex: fazer parte de um grupo de amigos, fazer parte de uma associação e ser aceitos por eles, etc.
4. Necessidade de estima: Implica-se nas necessidades de auto-apreciação, a autoconfiança e a auto-estima. Ex: Aprovação social, status, prestígio, reputação e consideração;

5. Necessidade de auto-realização: É o desempenho que a pessoa tende a desenvolver para mostrar o potencial que está dentro de si.

Conforme essas necessidades vão se satisfazendo hierarquicamente, o indivíduo estará buscando satisfazer outras necessidades, e quando ele sentir a necessidade de auto-realização, esta poderá se tornar insaciável, pois quanto mais recompensas ele recebe, cada vez mais estará propenso a querer receber, pois ele quererá sempre mais.

1.6.9. A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

Chiavenato (2002) cita que para Herzberg, dois fatores levam as pessoas a terem motivação:

1. Fatores higiênicos: São as condições do ambiente de trabalho em que a pessoa está inserida, vai desde as condições físicas e ambientais de trabalho, até o clima de relações entre direção e empregados. Constituem os fatores tradicionalmente utilizados pelas organizações para se obter motivação dos empregados;

2. Fatores motivacionais: São os fatores que levam a satisfação acima do normal na realização das tarefas e atividades do cargo que oferecem desafio e significado para o trabalho, estes criam um grau de satisfação duradouro e um aumento de produtividade em níveis de excelência.

1.6.10. QVT Como Fator Motivacional

Atualmente, o conceito de QVT - Qualidade de Vida no Trabalho envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho, e é também sem dúvida uma preocupação crescente em todas as empresas que buscam ser altamente competitivas, em mercados cada vez mais globalizados. A QVT assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade.

Segundo Chiavenato (1999, p.167), pode-se apontar diversos fatores que são envolvidos pela QVT:

A satisfação com o trabalho executado; As possibilidades de futuro na organização; O reconhecimento pelos resultados alcançados; O salário percebido; Os benefícios auferidos; O relacionamento humano dentro do grupo e da organização; O ambiente psicológico e físico de trabalho; A liberdade e responsabilidade de decidir; As possibilidades de participar.

De acordo com Chiavenato (1999, p.87), diz que “a qualidade de vida no trabalho afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, tais como: motivação para o trabalho, adaptação a mudanças dentro do ambiente de trabalho, criatividade e vontade de inovar ou aceitar mudanças. Devido a esta grande importância da qualidade de vida no trabalho, surge a necessidade de conhecer como proporcionar qualidade de vida no trabalho, isto é, como eliminar os fatores que impedem um bom ambiente e como otimizar a qualidade de vida no trabalho”.

Portanto é preciso refletir que pessoas sem QVT não podem ter motivação pela simples razão de que não têm vontade, ou melhor, não sabem como estimular sua vontade. A QVT implica em desejo, querer algo, realizar um sonho ou ter uma ambição saudável. Aquele que sabe o que quer, tem vontade e motivação de ir atrás, ativa sua determinação, persistência, e energia para o trabalho, sem medir esforços.

1.6.11. A motivação como fator de redução do absenteísmo

Segundo Souto (1980, p. 37), “qualquer plano bem estruturado para controle de absenteísmo deverá desenvolver um clima de interesse pelo assunto em toda Organização e técnicas específicas a serem usadas sob variadas circunstâncias e para diferentes formas de ausências ao trabalho”.

Neto (1983) faz uma observação relevante sobre a questão da motivação dentro das organizações:

Há uma conclusão de que anteriormente se levanta. A de que não se pode pensar numa Teoria da Motivação. Existem teorias da Motivação elaboradas a partir de determinadas premissas ou tendo como verdadeiros determinados postulados. Uma abordagem de modelo de motivação genética, evidentemente teria que ser muito superficial para atender a todas as situações em seus pontos comuns; ou imensuravelmente detalhada para abranger os diferentes matizes que a motivação do comportamento humano encontra na organização (Neto, 1983, p.69).

A desmotivação contamina como um vírus. Ela se espalha muito rapidamente. Já fizeram experiências colocando numa mesma sala nove pessoas deprimidas e uma saudável. Depois de uma hora, aquela que estava bem já apresentava sinais de desânimo. Portanto, deve ser afastado o colaborador saudável daqueles que vivem repetindo o bordão do amigo do leão da montanha: 'Ó céus, ó vida, ó azar... '

A motivação não provém de esquemas de incentivo, bônus ou recompensas extrínsecas, mas da realização sistemática dos critérios que interessam aos próprios colaboradores. Os mesmos realizam seu trabalho como algo que gostam de fazer, algo que lhes dão uma satisfação intrínseca.

Um exemplo de uma nova espécie de contrato entre colaboradores e organizações é a inovação rápida. Valores como: (Rosen, 1992, p. 116-120).

Compromisso com o autoconhecimento e desenvolvimento;

1. Firme crença na decência;
2. Respeito pelas diferenças individuais;
3. Espírito de associação;
4. Alta prioridade de saúde e bem-estar; Paixão pelos produtos e processos.

Tais exemplos são importantes para o bom relacionamento entre colaborador e organização, Rosen, demonstra que a qualidade no tratamento bem como, respeito e flexibilidade são fatores que fazem muita diferença em tal relação.

Rosen ainda faz outra afirmação dentro da literatura, onde diz que: "Organizações do futuro são redes de relações. E as relações são o que une as pessoas. Nós estamos realmente operando comunidades humanas ou empresas humanas." (Makower, 1994, p. 170).

A busca da riqueza por si só está correlacionada com a baixa auto-estima e a depressão, e funções como a necessidade de satisfazer um vício. Quando as organizações motivam seus colaboradores a usar recompensas extrínsecas como o dinheiro, a alegria intrínseca da força de trabalho fica prejudicada. Daí surge o aumento do absenteísmo, que por sua vez prejudica, afasta e desmotiva com mais veemência os colaboradores, pois estudos demonstram que com esse tipo de tratamento somente, colaboradores se sentem objetos comprados e não parte integrante da organização, como peça fundamental para o bom andamento da mesma.

Por outro lado, os mesmos são motivados acima de tudo pela qualidade de seu trabalho e pelas relações que lhes dão suporte nele. De uma maneira metafórica, pode ser mais útil visualizar uma organização como uma comunidade das quais os seus membros deseja intrinsecamente participar.

Mesmo uma empresa pequena pode criar esse sentimento de família ou comunidade e inspirar os colaboradores com a missão intrínseca de seu trabalho. Em uma grande organização, os indivíduos podem influenciar a cultura da mesma, alterando as pressuposições existentes por detrás de suas ações individuais. Conforme demonstra a figura a seguir:

O medo de que as coisas mudem pode desmotivar. Conformar-se: isso é inevitável. As mudanças fazem parte da vida de qualquer organização. E além das mudanças do ambiente e da rotina do trabalho ela também precisa mudar para se desenvolver. E não pode temer esse processo.

CAPITULO II: METODOLOGIA DE PESQUISAS

Segundo o Lakatos e Marconi (2006, p. 46), a metodologia “refere-se aos métodos utilizados nos trabalhos científicos, é através desse processo que se pode pormenorizar a pesquisa realizada e de que forma foi alcançada os objectivos”.

Neste capítulo é apresentados os métodos de investigação, com a revisão e contribuições dos aspectos que fundamentam o Absentismo dos funcionários e suas implicações no desenvolvimento organizacional.

2.1. Tipos de pesquisa

Para este tipo de trabalho optou-se por um tipo de investigação descritiva: Estudo de caso.

Segundo Andrade (2003, p. 78) consiste em estudar as propriedades do objecto ou fenómeno. Ela visa comparar ou analisar aspectos, dimensões, componentes de um determinado objecto. “Nela os fenómenos são observados registados e interpretados, mas não se manipulam as variáveis.”

2.2. Modelos de abordagem

Quanto a abordagem, trata-se de uma pesquisa quali-quantitativa.

Para Minayo (2001, p. 21), o método qualitativo “é uma abordagem de pesquisa que foca na compreensão dos significados, experiências e fenómenos em profundidade. Ele busca explorar aspectos subjetivos e interpretar contextos específicos, utilizando ferramentas como entrevistas, observações e análise de conteúdo”.

Segundo Creswell (2010, p. 42), o método quantitativo “baseia-se na quantificação de dados e fenómenos, utilizando ferramentas estatísticas para medir e

analisar relações entre variáveis. Ele procura obter resultados objetivos e generalizáveis por meio de amostras representativas e técnicas como questionários estruturados e análise numérica”.

2.3. Níveis de estruturação de métodos

a) Nível teórico

Analítico-sintético: para Marconi e Lakatos (2002, p. 54), é “a tentativa de evidenciar relações existentes entre os fenômenos estudados e outros factores. Essas relações podem ser estabelecidas em função das suas propriedades, relações de causas e efeitos.”

Dedutivo: Segundo Andrade (2006, p. 131), é “o caminho das consequências, pois uma cadeia de raciocínio em conexão ascendente, isto é, do geral para o particular, leva a conclusão.” Este método parte de teorias e leis gerais, e se pode chegar a uma determinação ou prevenção de fenômenos particulares em estudo com relação a satisfação.

b) Nível empírico\ experimental

Para Marconi e Lakatos (2017, p. 189), o método de observação “é uma técnica de pesquisa que se baseia na observação direta e sistemática dos fenômenos tal como ocorrem na realidade, sem intervenção do pesquisador”.

Inquérito por questionário: Segundo Rodrigues (2006, p. 93), “o questionário também é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma lista de questões relacionadas com o problema de pesquisa, o mesmo deve ser aplicado a um número determinado de informantes.”

Pesquisa bibliográfica: Para Marconi e Lakatos (2002, p. 47), “visa a busca de informações bibliográficas, permitindo navegar os pensamentos dos mais variados

autores.” Com este método será possível obter informações relacionadas com o tema de forma lógica e criativa consultando diversas fontes (livros, sites, revistas etc).

c) Nível estatístico\matemático

O método estatístico refere-se ao conjunto de técnicas e procedimentos utilizados para coletar, organizar, analisar, interpretar e apresentar dados. Esse método busca descrever a realidade por meio de números e probabilidades, fornecendo uma base para a tomada de decisões fundamentada em dados quantitativos. O processo estatístico inclui desde a escolha de uma amostra representativa até a aplicação de testes que permitem a inferência sobre a população estudada. Segundo Triola (2013, p. 5).

2.4. Técnicas de recolha de dados

Segundo Gill (1991), técnica é a forma de actividade que o pesquisador usa para desenvolver uma pesquisa em contacto directo com a realidade objectiva, contacto com objectos, documentos ou pessoas que podem fornecer informações necessárias e atendendo a importância do tema.

A técnica de recolha foi a observação que permitirá verificar o processo de interação entre os funcionários e os seus superiores hierárquicos na comunicação dos mais variados aspectos da vida laboral.

Para a consecução dos objectivos previstos usamos como recursos as seguintes técnicas de recolha de dados: inquérito é o instrumento, pesquisa bibliográfica,

2.5. Instrumento e procedimento de dados

Os dados recolhidos através das respostas dos questionários obtidos serão organizados em tabelas e gráficos configurados a partir do Excel.

2.6. População e amostra

População

Segundo Spata (2005, p. 10), população “é um conjunto de todas as pessoas ou animais, objecto, eventos sobre os que o pesquisador esta interessado em saber algo”.

População da pesquisa é de 34 funcionários, da área pedagógica e administrativa do Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni N° 1528, Luanda.

Amostra

Vergara (1997, p.489), a amostra “é um subconjunto da população recolhida para investigar um projecto”.

Amostra da pesquisa: 25 funcionários, da área pedagógica e administrativa do Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni N° 1528, Luanda. Sendo assim, a amostragem é a probabilística do tipo aleatória simples.

CAPÍTULO III: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

3.1. Caracterização do Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda:

A escola Nimi Ya Lukeny está localizada no Bairro Nelito Soares, rua de Portugália no Distrito Urbano do Rangel, junto a Subestação da ENDE, no Município de Luanda. O edifício, foi construído de raiz para a prática lectiva, no ano 1969/70, na altura serviu os interesses da mocidade Portuguesa em Luanda. Sendo uma construção de tijolos, numa área de 1500 m^2 , tem doze (12) salas.

Metas e objectivos

1. Ao nível escolar:

Desenvolver o corpo de docentes no âmbito das actitudes de cooperação, reflexão crítica e troca de experiência que contribuam para a consciência e a satisfação profissional.

2. Ao nível do comportamento/disciplina:

Educar no sentido de dotar os alunos de competências que possibilitem a sua integração na sociedade.

3. Ao nível ecológico:

Promover a construção de uma consciência ambiental que visa um futuro equilibrado entre Homem e o planeta Terra.

3.2. Apresentação e interpretação dos resultados

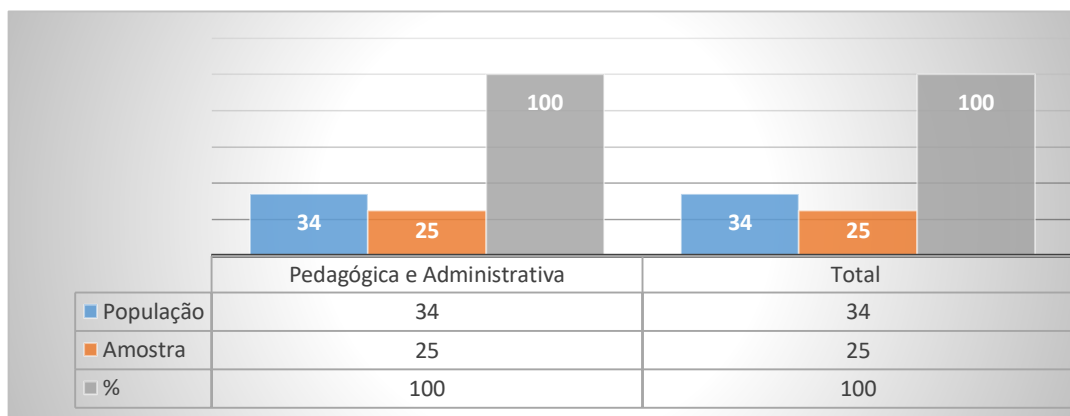
Almejamos que no final da pesquisa possamos contribuir com sugestões e compreender o Absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional. Estudo de caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda.

Tabela 1: Descrição da população e amostra:

Designação	População	Amostra	%
Pedagógica e Administrativa	34	25	100
Total	34	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 1: Descrição da população e amostra:



Fonte: Elaboração própria|2024.

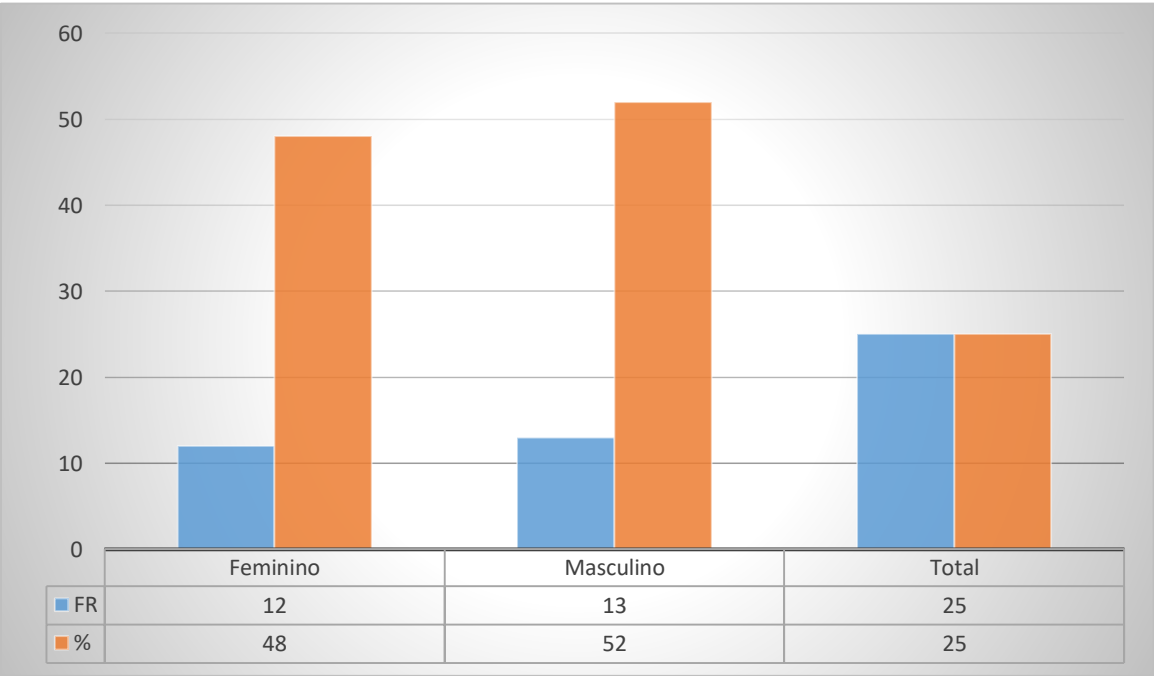
De acordo a tabela e gráfico nº 1: Indica que a população estará constituída por 34 funcionários, e uma amostra de 25, da área pedagógica e administrativa, totalizando 100% dos inqueridos.

Tabela 2: Descrição de gênero:

GÉNERO	FR	%
Feminino	12	48
Masculino	13	52
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 2: Descrição da população e amostra:



Fonte: Elaboração própria|2024.

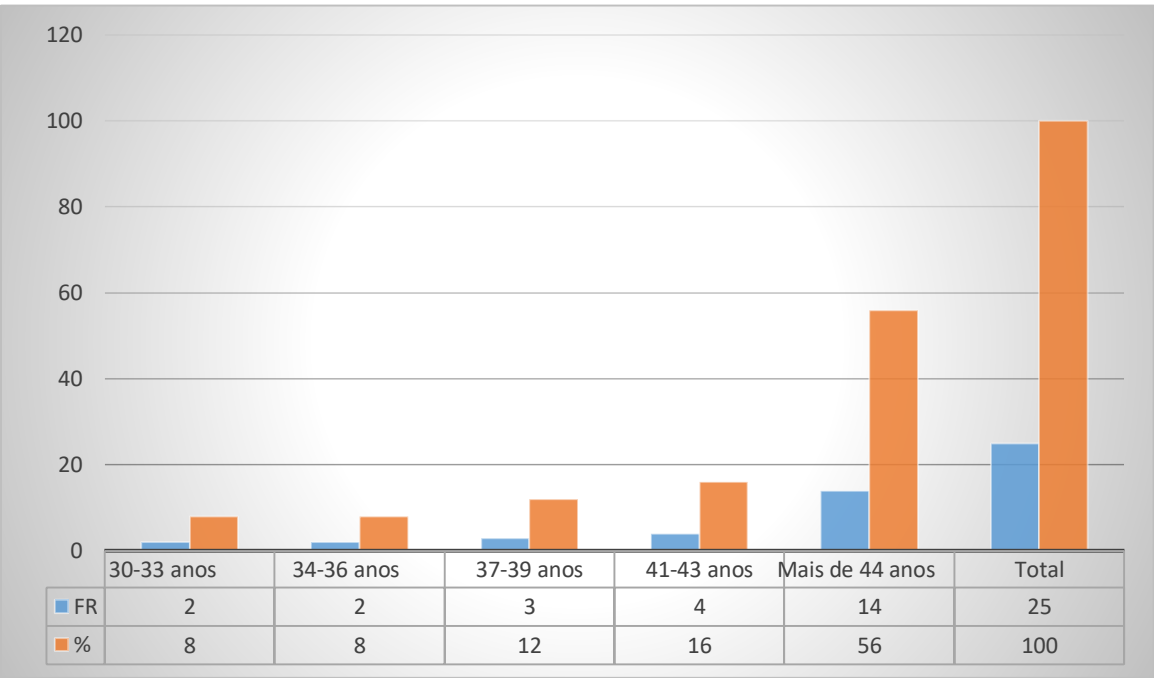
De acordo com a tabela e gráfico nº 2, sobre a descrição de gênero, podemos constatar que 48% são do gênero feminino, e 52% são do gênero masculino, que correspondem a 100% dos inqueridos.

Tabela nº 3: Faixa etária dos funcionários:

IDADE	FR	%
30-33 anos	2	8
34-36 anos	2	8
37-39 anos	3	12
41-43 anos	4	16
Mais de 44 anos	14	56
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 3: Faixa etária dos funcionários:



Fonte: Elaboração própria|2024.

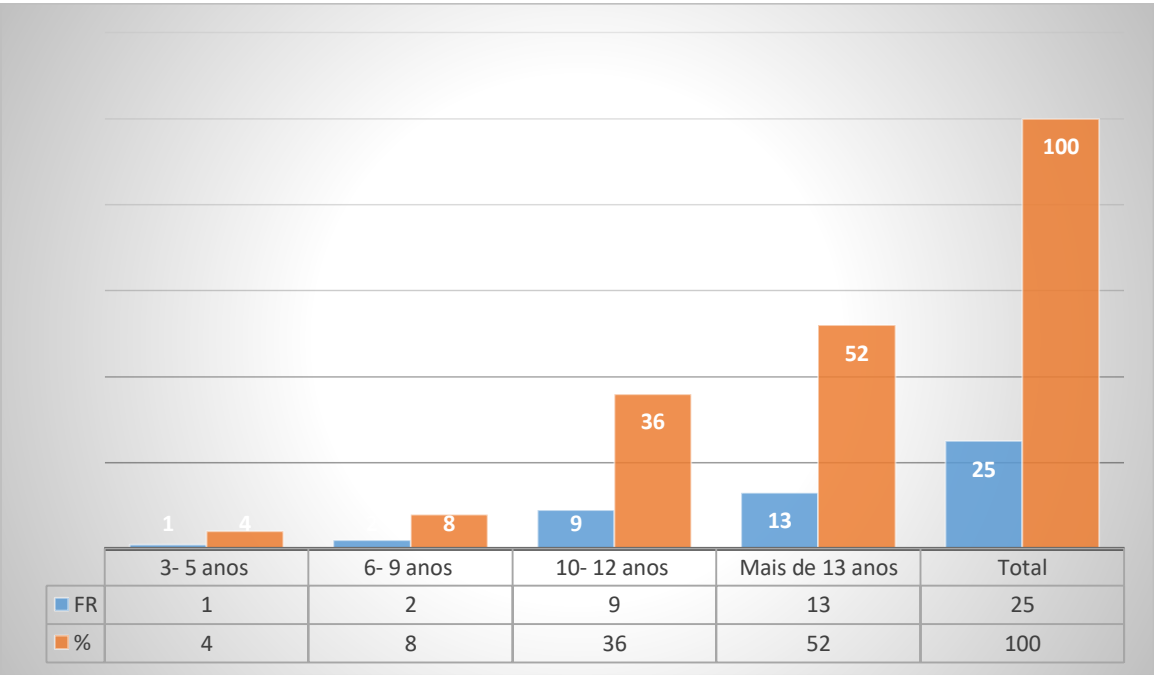
De acordo com tabela e gráfico nº 3, Faixa etária dos funcionários, 8% dos inqueridos têm 30-33 anos, 8% 34-36 anos, 12% 37-39 anos, 16% 41-43 anos e 56% mais de 44 anos, que correspondem a 100% dos inqueridos.

Tabela 4: Tempo de trabalho dos funcionários:

TEMPOS DE TRABALHO	FR	%
3- 5 anos	1	4
6- 9 anos	2	8
10- 12 anos	9	36
Mais de 13 anos	13	52
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 4: Tempo de trabalho dos funcionários:



Fonte: Elaboração própria|2024.

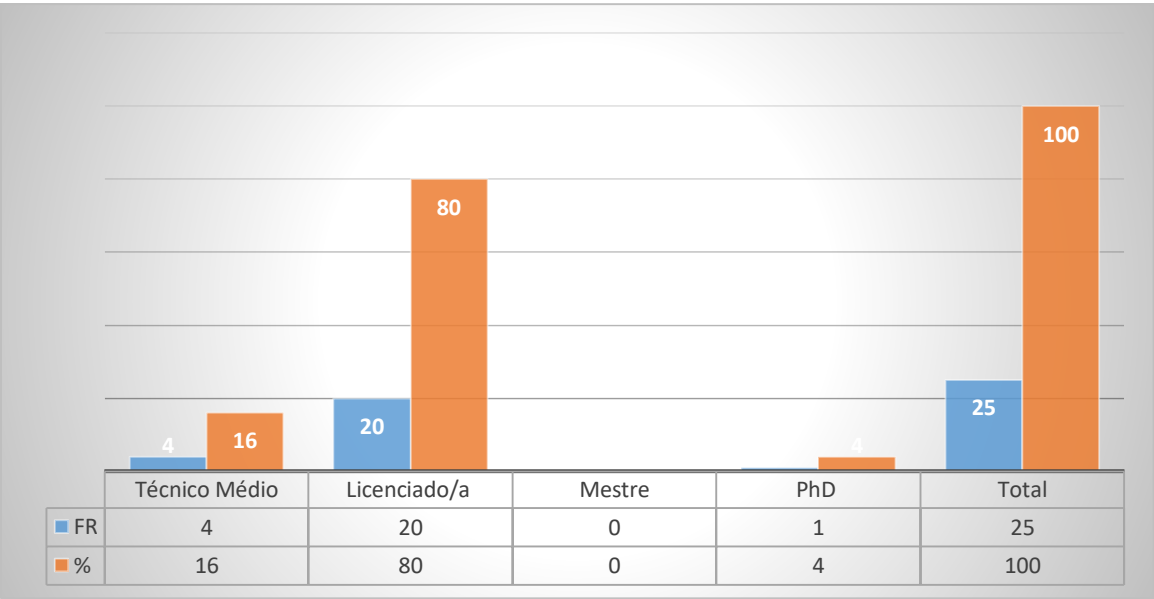
De acordo com a tabela e gráfico nº 4, tempo de trabalho dos funcionários, 4% têm 3- 5 anos, 8% 6- 9 anos, 36% 10- 12 anos e 52% mais de 13 anos, que correspondem a 100% dos inqueridos.

Tabela 5: Nível de escolaridade dos funcionários:

NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS FUNCIONÁRIOS	FR	%
Técnico Médio	4	16
Licenciado/a	20	80
Mestre	0	0
PhD	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 5: Nível de escolaridade dos funcionários:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a tabela e gráfico nº 5: Nível de escolaridade dos funcionários: 16% são Técnico Médio, 80% Licenciado/a e 4% PhD, que correspondem a 100% dos inqueridos.

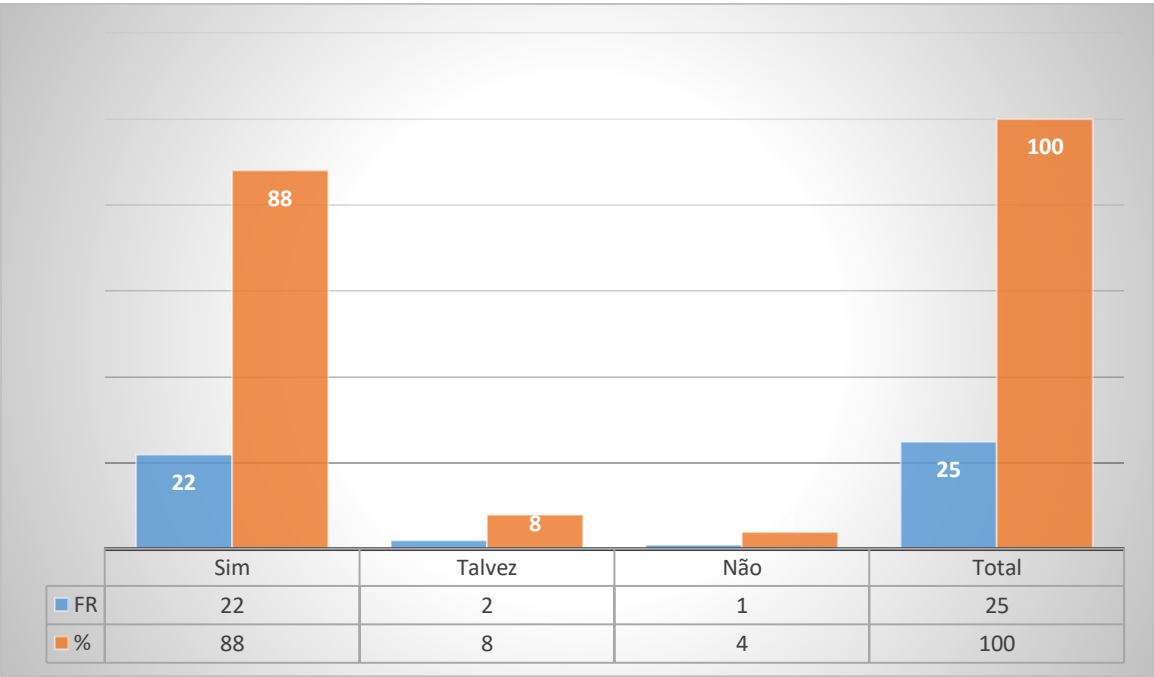
Tabela 6:

1- Acredita que o absentismo dos funcionários afeta diretamente o desempenho da escola?

Designação	FR	%
Sim	22	88
Talvez	2	8
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 6:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 6, sobre o absentismo dos funcionários afeta diretamente o desempenho da escola, 88%, 8% disseram Talvez, já 4% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

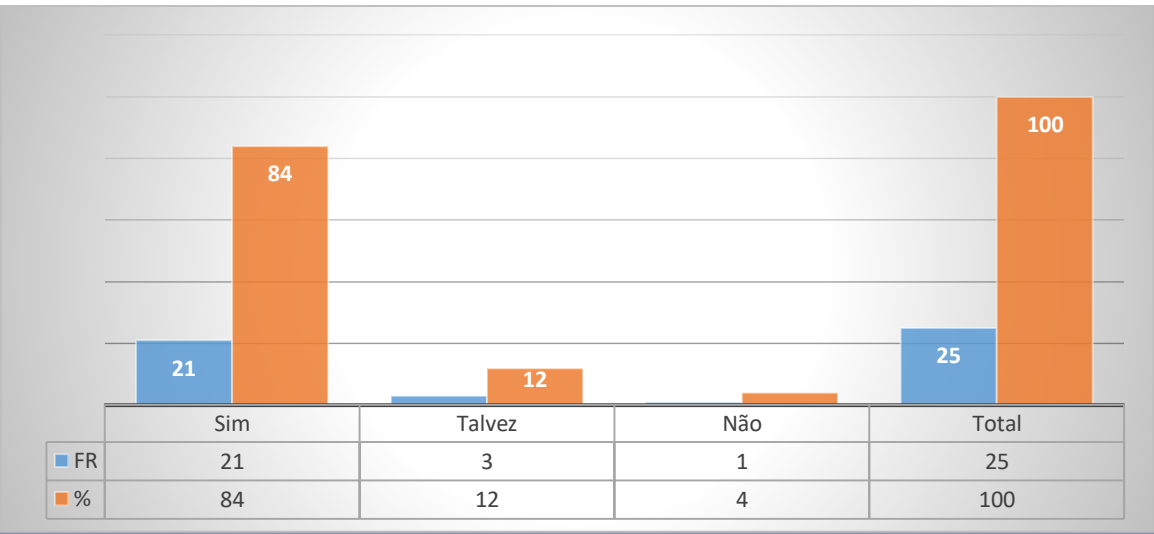
Tabela 7:

2- Você já percebeu uma queda no rendimento dos alunos em períodos de maior absentismo dos professores?

Designação	FR	%
Sim	21	84
Talvez	3	12
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 7:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 7, sobre a queda no rendimento dos alunos em períodos de maior absentismo dos professores, 84% responderam Sim, 12% disseram Talvez e 4% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

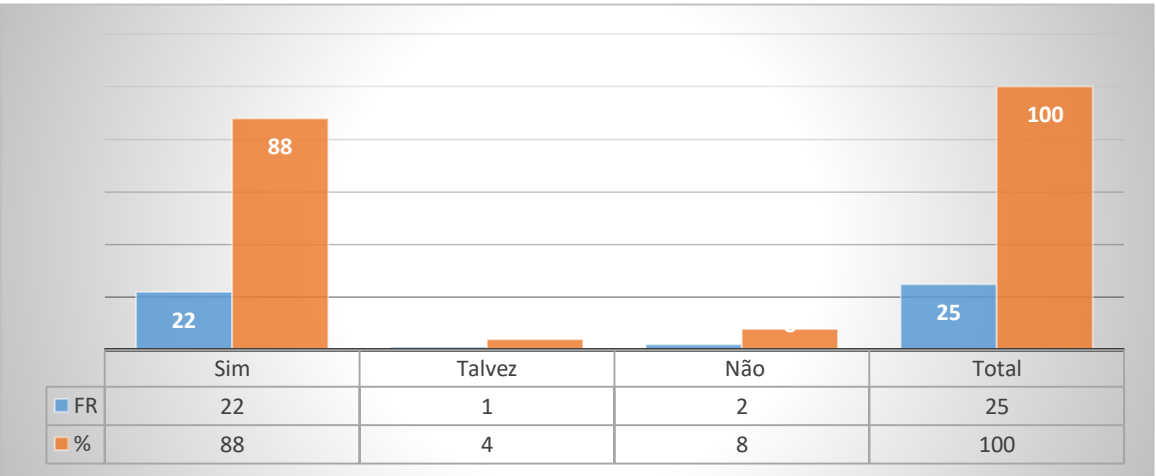
Tabela 8:

3- Na sua opinião, o absentismo dos funcionários administrativos impacta no funcionamento eficiente da escola?

Designação	FR	%
Sim	22	88
Talvez	1	4
Não	2	8
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 8:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 8, sobre o absentismo dos funcionários administrativos impacta no funcionamento eficiente da escola, 88% responderam Sim, 4% disseram Talvez e 8% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

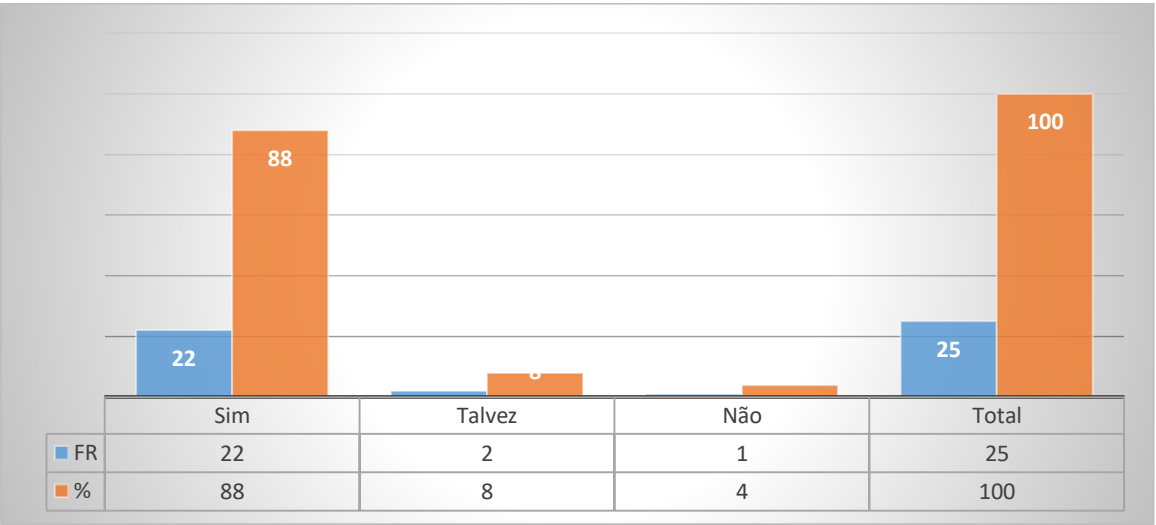
Tabela 9:

4- A escola tem implementado estratégias suficientes para reduzir o absentismo?

Designação	FR	%
Sim	22	88
Talvez	2	8
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 9:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 9, sobre implementação estratégias suficientes para reduzir o absentismo, 88% responderam Sim, 8% disseram Talvez e 4% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

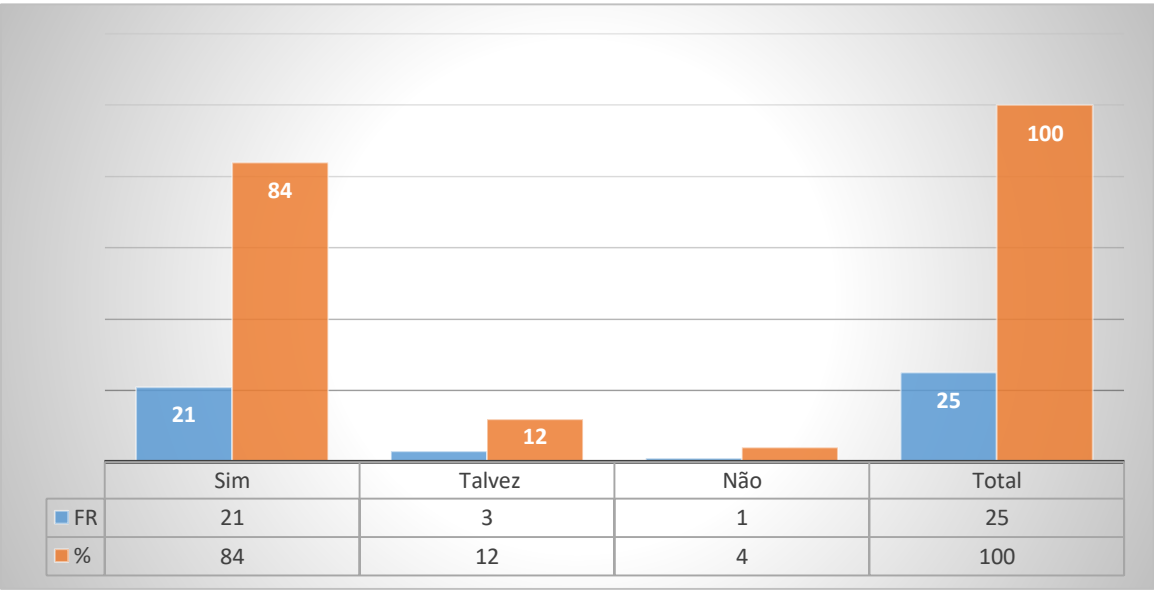
Tabela 10:

5- Acredita que factores pessoais (problemas familiares, saúde) são a principal causa do absentismo entre os funcionários?

Designação	FR	%
Sim	21	84
Talvez	3	12
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 10:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 10, sobre factores pessoais (problemas familiares, saúde) são a principal causa do absentismo entre os funcionários, 84% responderam Sim, 12% disseram Talvez e 4% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

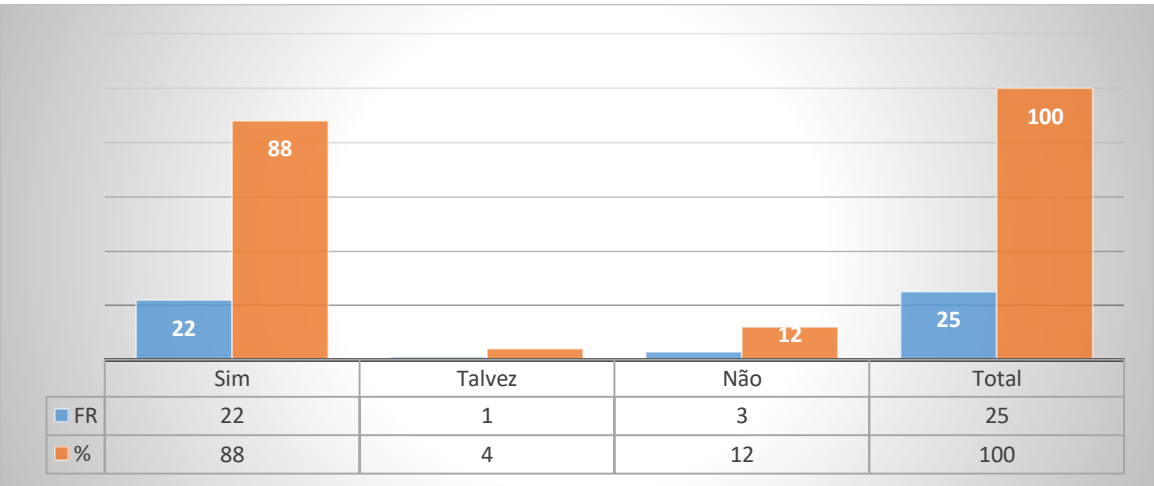
Tabela 11:

6- O absentismo dos funcionários tem prejudicado o ambiente organizacional e a moral dos colegas?

Designação	FR	%
Sim	22	88
Talvez	1	4
Não	3	12
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 11:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 11, sobre se o absentismo dos funcionários tem prejudicado o ambiente organizacional e a moral dos colegas 88% dos funcionários responderam Sim, 4% dos funcionários responderam Talvez, 12 funcionários responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

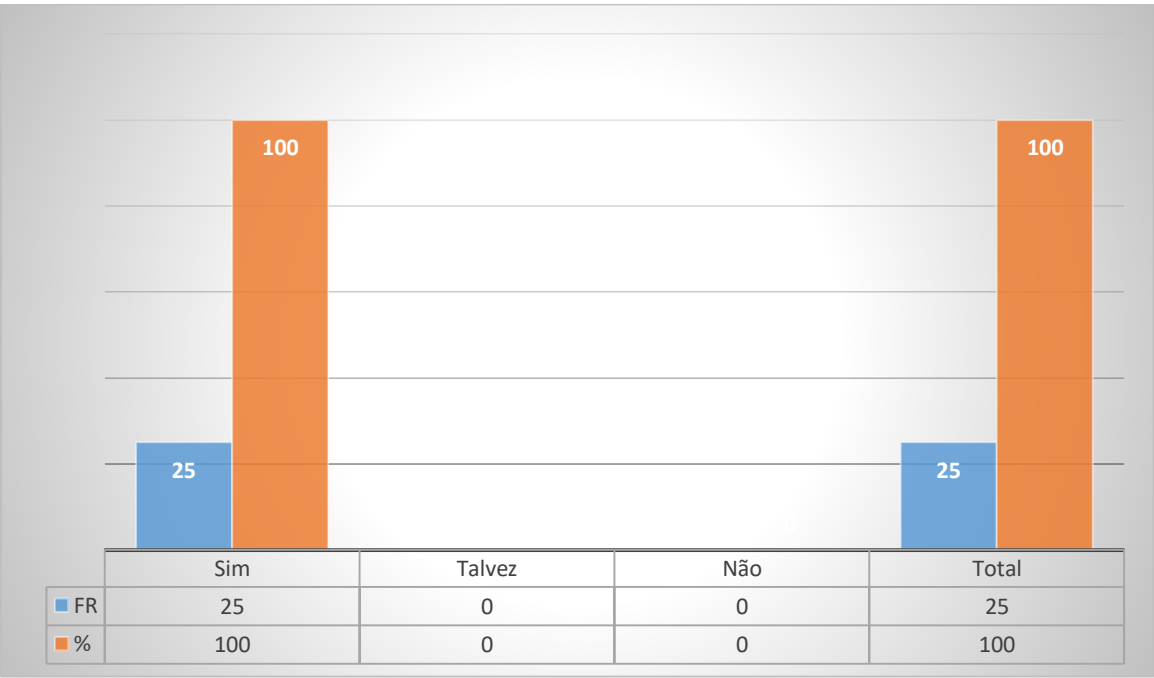
Tabela 12:

7- Você acredita que melhores condições de trabalho ajudariam a reduzir o absentismo na escola?

Designação	FR	%
Sim	25	100
Talvez	0	0
Não	0	0
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 12:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 12, sobre melhores condições de trabalho ajudariam a reduzir o absentismo na escola, 100% dos funcionários responderam Sim.

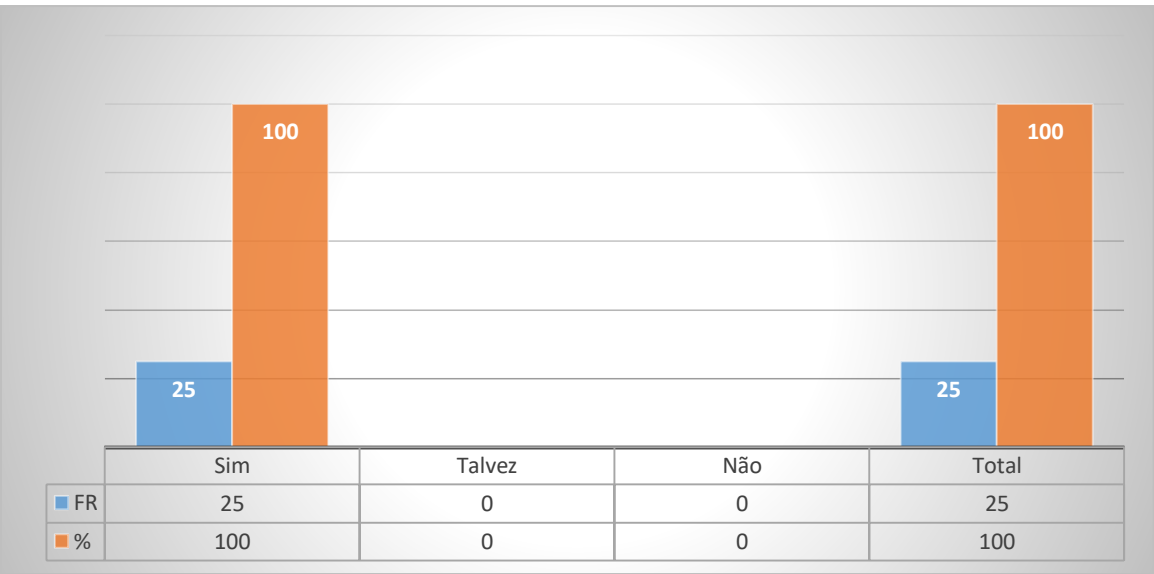
Tabela 13:

8- Considera que o absentismo de professores compromete a qualidade do ensino oferecido aos alunos?

Designação	FR	%
Sim	25	100
Talvez	0	0
Não	0	0
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 13:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 13, sobre o absentismo de professores compromete a qualidade do ensino oferecido aos alunos 100% dos funcionários responderam Sim.

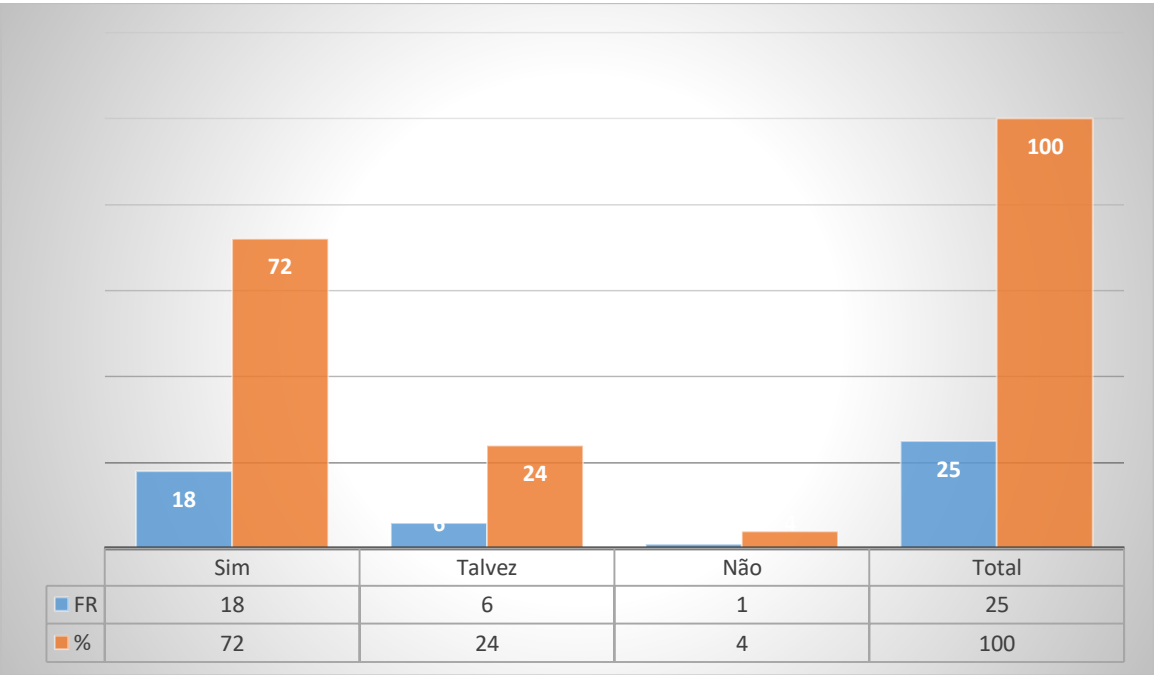
Tabela 14:

9- A escola possui políticas adequadas para lidar com o absentismo?

Designação	FR	%
Sim	18	72
Talvez	6	24
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 14:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 14, sobre políticas adequadas para lidar com o absentismo, 72% dos funcionários responderam Sim, 24% Talvez e 4% Não, totalizando 100% dos inqueridos.

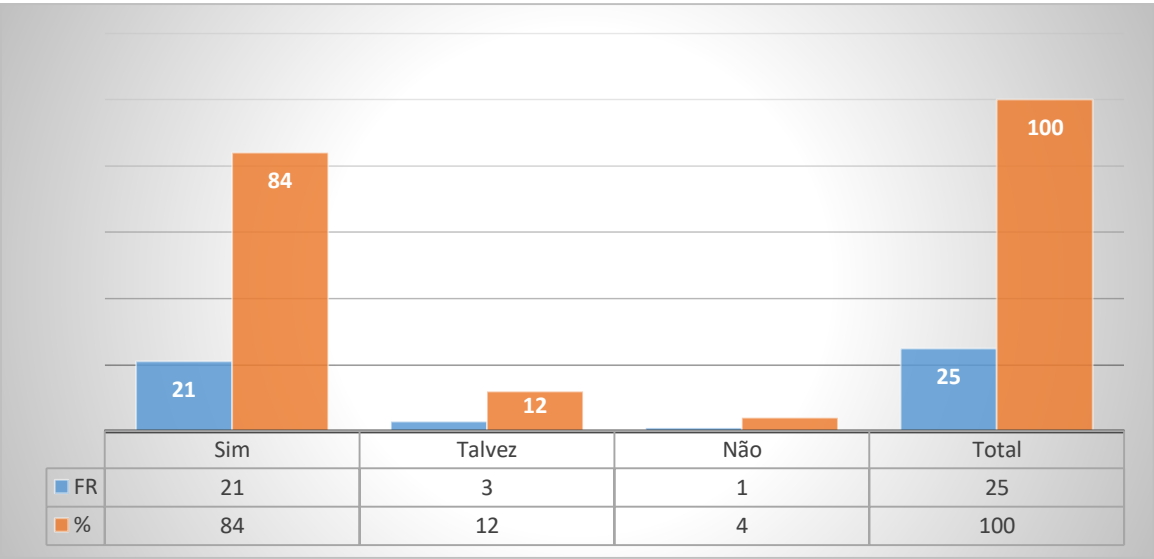
Tabela 15:

10- Você já notou um impacto negativo no desempenho organizacional devido ao absentismo frequente?

Designação	FR	%
Sim	21	84
Talvez	3	12
Não	1	4
Total	25	100

Fonte: Elaboração própria|2024.

Gráfico 15:



Fonte: Elaboração própria|2024.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 15, sobre impacto negativo no desempenho organizacional devido ao absentismo frequente, 84% dos funcionários responderam Sim, 12% responderam Talvez e 4% responderam Não, totalizando 100% dos inqueridos.

3.2. Discussão dos resultados

O absenteísmo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e assim o lucro da empresa. Diante desses fatores e dos diversos tipos de absenteísmo, este trabalho reforça a importância do controle do absenteísmo e contém informações acerca do diagnóstico, planejamento e o tratamento deste nas organizações.

Ao longo da monografia analisou-se as teorias mais referenciadas da literatura sobre o absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional e os seus conceitos relativo que permitiram compreender com mais detalhe o absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional.

Segundo Chiavenato (2005, p. 64), o absentismo “é o não comparecimento do funcionário ao trabalho. É difícil para uma organização operar tranquilamente e atingir os seus objectivos se os funcionários não comparecerem ao trabalho”.

O estudo nos mostra que as principais causas do absenteísmo são: doença efetivamente comprovada e não comprovada, atrasos involuntários ou por motivo de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, problemas com o transporte, baixa motivação para o trabalho, clima organizacional dentre outras.

Robbins (2007) questiona que, se todas as ausências realmente são prejudiciais no ambiente de trabalho e diz que provavelmente não, pois embora o absenteísmo traga um impacto negativo à empresa, podemos observar situações em que a empresa se beneficia com a decisão dos colaboradores de faltar ao trabalho. Pois um colaborador trabalhando desmotivado pode reduzir a sua produtividade, de modo que será melhor que eles falem em vez de apresentar desempenho ruim.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 10, sobre factores pessoais (problemas familiares, saúde) são a principal causa do absentismo entre os funcionários, 84% responderam Sim que os factores pessoais são a principal causa do absentismo entre os funcionários, 12% disseram Talvez e 4% responderam Não.

CONCLUSÕES

Tendo em conta a pesquisa feita, após análise e interpretação dos resultados qualitativos e quantitativos sobre Compreensão do absentismo dos funcionários e sua implicação no desenvolvimento organizacional. Estudo de caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda, concluiu-se o seguinte:

Absentismo é usado para designar as ausências premeditadas ou não de trabalhadores no processo de trabalho. Por trás do índice de absentismo pode-se encontrar uma variada gama de problemas que interferem diretamente na vida do funcionário e, conseqüentemente, no seu desempenho e assiduidade.

Os psicólogos vêm estudando as causas e conseqüências do absenteísmo e descobriram que ele depende da capacidade de motivação do empregado de ir para o trabalho. Mas esta motivação pode estar ligada às políticas administrativas inadequadas.

E as hipóteses confirmam que absentismo dos funcionários no Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni, é causado principalmente por condições inadequadas de trabalho, como falta de infraestrutura e recursos materiais, o que gera insatisfação e desmotivação, prejudicando o desempenho escolar e o desenvolvimento organizacional.

De acordo com a Tabela e gráfico nº 12, sobre melhores condições de trabalho ajudariam a reduzir o absentismo na escola, 100% dos funcionários responderam Sim. Comprovando que se houver melhoria nas condições de trabalho no Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni terá um índice reduzido de absentismo.

SUGESTÕES

De acordo com as conclusões, os benefícios dos resultados que apresentamos e interpretamos na presente pesquisa, sugerimos que o Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda:

1. Cria políticas adequadas para lidar e reduzir o absentismo dos professores e funcionários administrativos porque compromete a qualidade de ensino e serviço;
2. Investigue os principais motivos que levam ao absentismo dos funcionários no colégio, como problemas de saúde, ambiente de trabalho desfavorável, problemas familiares ou falta de motivação. Essa análise pode fornecer uma visão geral dos fatores que impactam a presença dos funcionários;
3. Explore como a ausência frequente de funcionários (professores e administrativos) afeta o desempenho acadêmico e o desenvolvimento das atividades administrativas do colégio. Considere a relação entre o absentismo e a qualidade dos serviços oferecidos aos alunos;
4. Investigue como o absentismo impacta a cultura organizacional do colégio, afetando a moral, o engajamento e a produtividade dos demais funcionários, além de prejudicar o ambiente de trabalho e a imagem da instituição perante os alunos e a comunidade;
5. Avalie as políticas de gestão e as possíveis estratégias que a direção do colégio pode implementar para reduzir o absentismo, como incentivos, treinamentos, programas de saúde e bem-estar ou a criação de uma cultura de motivação e compromisso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, C. (1994). *A Satisfação/Insatisfação Docente*. Série Estudos, Edição do Instituto Superior Politécnico de Bragança.
- Andrade, M. M. (2003). *Introdução a Metodologia do Trabalho científico*. São Paulo. Atlas.
- Andrade, M. M. (2006). *Introdução a Metodologia do Trabalho Científico* 6ª Ed. Portugal. Editota Atlas.
- Balerini, R. (2003). *Gestão Estratégica de Pessoas*. São Paulo: Editora Atlas.
- Bekin, S. M. (1990). *Endomarketing: Marketing Interno*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Bekin, S. M. (1995). *Endomarketing: Como Praticar*. São Paulo: Makron Books.
- Bekin, S. M. (2004). *Endomarketing: Como Praticar o Marketing Interno nas Empresas*. 3ª ed. São Paulo: Makron Books.
- Brum, A. (2000). *Endomarketing: Estratégias de Comunicação*. Porto Alegre: Integrare.
- Carvalho, M. A. (1989). *Administração de Marketing*. São Paulo: Pioneira.
- Castro, A. (1998). *Planejamento Estratégico*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Chaves, C. M. (1992). ***Fundamentos de Administração***. Rio de Janeiro: LTC.
- Chiavenato, I. (1998). *Teoria Geral da Administração. Abordagem descritiva e explicativa*. 5ª Ed. São Paulo. Makron Books.
- Chiavenato, I. (2005). *Administração de Matérias. Uma abordagem Introdutora*. Rio de Janeiro. Elsevier.

Chiavenato, I. (2010). *Gestão de pessoa* 3ª Ed. Elsevier. Editora.

Chiavenato, I. (1998). *Administração: Teoria, Processo e Prática*. 2ª ed. São Paulo: Makron Books.

Chiavenato, I. (1999). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7ª ed. São Paulo: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. 7ª ed. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, I. (2002). *Gestão de Pessoas*. 3ª ed. São Paulo: Atlas.

Creswell, J. W. (2010). *Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativos, quantitativo e misto*. Porto Alegre: Artmed.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16ª ed.

Gil, A.C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5ª.ed. São Paulo: Atlas.

Gill, A. C. (1991). *Como Elaborar Projectos de Pesquisa*. 3ª ed. São Paulo. Atlas.

Latorres, S. Z. (2015). *Mas afinal o que é essa tal de administração*. In. *Organizações*. Definição. Tipologia e abordagem. SP. Senac.

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (2017). *Fundamentos de metodologia científica*. 8ª ed. Atlas, São Paulo.

Marconi, M. A; & Lokatos, E. M. (2002). *Metodologia do Trabalho Científico* 4ª ed. São Paulo. Atlas.

Marconi, M. A; & Lokatos, E. M. (2006). *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo. Editora Atlas.

- Maximiano, A. C. A. (2007). *Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital*. São Paulo: Atlas.
- Milkovick, G. T; & Boudreau, J. W. (2000). *Administração de RH*. Editora Atlas.
- Minayo, M. C. S. (2001). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis.
- Oliveira, G. (2007). *Índice e Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Universidade Federal de Viçosa*. XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro/RJ.
- Rampazzo, L. (2005). *Metodologia Científica*. 3ª Edição.
- Robbins, S; & Timothy Judge, T. (2022). *Comportamento Organizacional*. 18ª ed.
- Rodrigues, J, F. (2006). *Como Investigar em Pedagogia*. Cuba. Editorial.
- Schein, E. (2017). *Organizational Culture and Leadership*. 5ª ed.
- Sen, A. (2000). *Desenvolvimento como Liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Severino, A. J. (2007, p. 155). *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Cortez Editora.
- Spata,V. A. (2005). *Metodos de Pesquisa Ciencia e Divercidade Humana*.
- Triola, M. F. (2013). *Introdução à Estatística*. Rio de Janeiro: LTC Editora.
- Vasconcelos, M. A; & Garcia, M. E. (1998). *Fundamentos de economia*. São Paulo: Saraiva.
- Vergana, S. C. (1997). *Prpjectos e Relatorios de Pesquisa em Administração*. São Paulo. Atlas.

- Couto, J. M. (1982). *Fundamentos de Administração*. Rio de Janeiro: LTC.
- Kotler, P. (2000). *Administração de Marketing*. 10ª ed. São Paulo: Pearson.
- Makower, J. (1994). *Marketing Verde*. Nova Iorque: HarperCollins.
- Marras, J. P. (2000). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Futura.
- Maximiliano, A. C. A. (2000). *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Atlas.
- McKenna, R. (1990). *Marketing de Relacionamento*. São Paulo: Saraiva.
- Neto, S. (1983). *Gestão Organizacional*. Rio de Janeiro: Forense.
- Nogueira, R. A. (1980). *Estratégia Competitiva*. Rio de Janeiro: Campus.
- Pomi, D. (2005). *Gestão Empresarial*. São Paulo: Atlas.
- Rigotto, F. (1998). *Gestão e Liderança*. Porto Alegre: Bookman.
- Robbins, S. P. (2003). *Comportamento Organizacional*. 9ª ed. São Paulo: Pearson.
- Robbins, S. P. (2007). *Fundamentals of Management*. 7ª ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Romero, L. C. (2004). *Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Pearson.
- Rosen, M. (1992). *Estratégia de Competição*. Nova Iorque: McGraw-Hill.
- Ruggiero, V. (2007). *Inovação Empresarial*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Sampaio, J. C. (2016). *Gestão de Recursos Humanos*. São Paulo: Saraiva.
- Schmidt, J., Santos, D. & Gomes, L. (2003). *Administração de Sistemas de Informação*. São Paulo: Pearson.
- Siqueira, J. R. (1984). *Teorias da Administração*. Rio de Janeiro: FGV Editora.

Software Avaliação (2019). *Análise de Softwares de Gestão Empresarial*. São Paulo: FGV Editora.

Souto, J. M. (1980). *Planejamento Empresarial*. Rio de Janeiro: LTC.

Stockmeier, J. P. (2004). *Gestão do Conhecimento*. São Paulo: Atlas.

Sucesso, S. A. (1997). *Estratégias de Marketing*. São Paulo: Saraiva.

APÊNDICE

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAS

CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO

O questionário, terá objectivo de colectar dados para a Compreender o Absentismo dos funcionários e sua Implicação no desenvolvimento organizacional.
Estudo de caso: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda.

Portanto, as respostas serão utilizadas apenas para subsidiar o trabalho académico, e não será divulgado em nenhum meio.

NOTA DE ESCLARECIMENTO:

Assinale apenas uma alternativa para cada afirmação.

Classificação dos funcionários por género:

Feminino () Masculino ()

Faixa etária dos funcionários:

- ❖ 30-33 Anos ()
- ❖ 34-36 Anos ()
- ❖ 37-39 Anos ()
- ❖ 41-43 Anos ()
- ❖ Mais de 44 Anos ().

Tempo de trabalho dos funcionários:

- ❖ 3- 5 Anos ()
- ❖ 6- 9 Anos ()
- ❖ 10- 12 Anos ()
- ❖ Mais de 13 Anos ().

Nível de escolaridade dos funcionários.

- ❖ Técnico Médio ()
- ❖ Licenciado/a ()
- ❖ Mestre ()
- ❖ PhD ().

1. Acredita que o absentismo dos funcionários afeta diretamente o desempenho da escola?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

2.Você já percebeu uma queda no rendimento dos alunos em períodos de maior absentismo dos professores?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não
- ❖

3.Na sua opinião, o absentismo dos funcionários administrativos impacta no funcionamento eficiente da escola?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

4. A escola tem implementado estratégias suficientes para reduzir o absentismo?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

5. Acredita que factores pessoais (problemas familiares, saúde) são a principal causa do absentismo entre os funcionários?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

6. O absentismo dos funcionários tem prejudicado o ambiente organizacional e a moral dos colegas?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

7. Você acredita que melhores condições de trabalho ajudariam a reduzir o absentismo na escola?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

8. Considera que o absentismo de professores compromete a qualidade do ensino oferecido aos alunos?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez
- ❖ () Não

9. A escola possui políticas adequadas para lidar com o absentismo?

- ❖ () Sim
- ❖ () Talvez

❖ () Não

10. Você já notou um impacto negativo no desempenho organizacional devido ao absentismo frequente?

❖ () Sim

❖ () Talvez

❖ () Não

Agradeço a sua colaboração e tempo despendido.

GUIÃO DE OBSERVAÇÃO

Organização: Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda.

Observador : Iracelma Teresa António Mendonça

Elementos a serem observados

A relação desenvolvida no local de serviço apresenta-se de forma harmónica.

Justifique:

O tema escolhido O absentismo tem sido um problema crítico para as organizações, causando elas consequências como atrasos no andamento dos trabalhos, sobrecarregando os trabalhadores que estão em serviço, afetando significativamente a produtividade e consequentemente diminui a qualidade de serviços prestados aos clientes.

No âmbito académico e científico pretende-se com esta pesquisa de modo que possa identificar as causas do absentismo a fim de evitar o incumprimento organizacional.

Esperance-a que esta pesquisa possa contribuir no ambiente de trabalho mais saldável e agradável aumentando assim a produtividade.

Os objectivos de curto e longo prazo assim como visão, missão e valores, estão claros no Colégio Público do 1º Ciclo Nimi ya Lukeni nº 1528, Luanda.

ANÊXOS