

OS FATORES DE MAIOR DESLIGAMENTO NAS EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE JACIARA – MT.

ANDERSON ANDRADE DE SOUZA¹
JOAO BATISTA MOREIRA SOBRINHO²

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo identificar os tipos e motivos de desligamentos de funcionários, a importância da entrevista de desligamentos nas empresas e sobre um vilão que está presente em todas as empresas, o absenteísmo. E também, analisar o clima organizacional e o grau de satisfação dos funcionários, nas empresas, analisar nas empresas se elas adotam alguma forma de verificar o real motivo de faltas ou atrasos de funcionários. Foi realizada aplicação de questionários em sete empresas de Jaciara-MT, com 10 perguntas fechadas, onde, sete gestores que trabalham na área de Gestão de pessoas responderam ao questionário, de acordo com os acontecimentos na empresa onde trabalham e de acordo com seus conhecimentos na área. Utilizando ferramentas de pesquisa, como, pesquisa descritiva, onde também, foi feito uma abordagem quali-quantitativa. A técnica utilizada foi entrevista de questionário, onde o entrevistador teve um contato direto com os entrevistados e os mesmos responderam de acordo com seus conhecimentos na área. Logo após a coleta de dados, foi feito a contagem das respostas de cada pergunta, logo após, foi iniciada as construções dos gráficos, onde obtivemos resultados significantes para a conclusão do artigo. Com este artigo e aplicação de questionário, espere-se que os profissionais na área da gestão, usem algum método na empresa onde trabalham, para identificar o real motivo de desligamento e absenteísmo de funcionários nas empresas onde trabalham.

Palavras-chave: Entrevistas de desligamentos, absenteísmo, desligamentos, Gestão de pessoas.

¹ Acadêmico do curso de Administração da Faculdade EDUVALE.

² Docente do curso de Administração da Faculdade EDUVALE; Especialista em Gestão de Pessoas nas Organizações pela UNIRONDON; Especialização em andamento em Gestão e Didática na Educação Superior pela EDUVALE; Graduado em Administração pela UNED.

INTRODUÇÃO

O especialista em Gestão de pessoas tem duas alternativas para estudar as pessoas em uma organização: As pessoas como pessoas (dotadas de características próprias, de personalidade, valores, atitudes, motivações e objetivos individuais) e as pessoas como recursos (dotadas de habilidades, capacidade, destrezas e conhecimentos necessários para a tarefa organizacional).

Enganam-se as organizações que acreditam que, quando a saída de um colaborador é por sua decisão, ou seja, desligamento por iniciativa do colaborador, isto não as afetará. Estudos na área de Gestão de pessoas demonstram que funcionários insatisfeitos com a organização e o ambiente de trabalho apresentam maior probabilidade de se desligarem de seus empregos do que os satisfeitos.

De acordo com Chiavenato (2009), existem dois tipos de desligamentos: aquele por iniciativa do funcionário, que decide encerrar a relação de trabalho com o empregador seja por motivos pessoais ou profissionais. Ou então por iniciativa da organização, quando a mesma decide demitir seu funcionário por motivos diversos, entre eles: a substituição de outros que sejam mais adequados às necessidades da empresa, ou para corrigir problemas de seleção inadequada, ou ainda para reduzir sua força de trabalho

O absenteísmo refere-se a atrasos, faltas e saídas antecipadas no trabalho, de maneira justificada ou injustificada, ou ainda, aquelas justificáveis. Quando há pouca lucratividade e produtividade nas empresas e os trabalhos são interrompidos e descontinuados por causa da ausência de um ou mais colaboradores da empresa, pode-se identificar que tem algo de errado e alguma coisa tem de ser feita. Para Marras (2000), absenteísmo é o montante de faltas no trabalho, assim como, atrasos e saídas antecipadas acontecidas durante um determinado período. Dependem de fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho, que podem ser doenças, acidentes responsabilidades familiares e problemas com transporte.

A entrevista de desligamento pode ser uma ferramenta em que os empregadores poderão utilizar dentro das empresas, para compreender por que seus colaboradores estão saindo, sendo assim, com base nas informações obtidas, as empresas podem intervir e reduzir os impactos das demissões e saber o real motivo de saídas de funcionários.

Foi feito uma pesquisa quantitativa em 7 empresas do município, sendo que 7 gestores que trabalham na área de Gestão de pessoas responderam 10 perguntas fechadas do questionário

aplicado. Logo após, foi feita as análises de todas as respostas onde obtivemos os resultados em gráficos com porcentagens, sendo assim, os resultados foram obtidos com sucesso e nos fez entender de forma clara e de fácil compreensão.

De acordo com Dutra (2006), a entrevista deve abranger aspectos, como o motivo que levou ao desligamento, opinião sobre a empresa, chefe imediato e colegas, opinião a respeito do cargo, horário de trabalho e condições de trabalho, opinião sobre salário, benefícios e oportunidades de carreira na empresa e a opinião sobre as oportunidades existentes no mercado de trabalho. Diante disso, surge a seguinte questão da pesquisa: Quais os maiores motivos de desligamentos e absenteísmos que as empresas de Jaciara estão passando? Logo, o objetivo Geral do estudo é identificar os tipos e motivos de desligamentos de funcionários e o absenteísmo em 7 empresas de Jaciara-MT. E como Objetivo Especifico analisar o clima organizacional e o grau de satisfação dos funcionários, nas empresas, analisar nas empresas se elas adotam alguma forma de verificar o real motivo de faltas ou atrasos de funcionários e identificar nas empresas se há aplicação de entrevista de desligamento de funcionários, seja por iniciativa da empresa ou por conta própria do funcionário.

GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Chiavenato (2005) na Era da Informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. De maneira ampla e reversível, a Administração de Recursos Humanos está se transformando Gestão de pessoas, deixando uma área fechada hermética e, monopolística e centralizadora e passando para uma área aberta, amigável, compartilhadora, transparente e descentralizadora.

Os autores Lacombe e Heilborn (2003), defendem que a gestão é o conjunto de esforços que tem por objetivo: planejar; organizar; dirigir; coordenar e controlar as atividades de um grupo de indivíduos que se associam para atingir um resultado comum. A gestão de pessoas é a forma de aplicar os princípios básicos da administração nas pessoas, pois são estas que definem e conduzem a existência de qualquer organização.

Segundo Gil (2009) estabelece que, a Gestão de Pessoas abrange amplo leque de atividades, como recrutamento e seleção, descrição de cargos, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho etc. Para facilitar a classificação, essas atividades podem ser agrupadas em certo número de categorias amplas, muitas vezes designadas como sistemas.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Chiavenato (2009) tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo. Segundo Xavier (2006) aborda que, o recrutamento tem duas dimensões, a primeira é da empresa como um todo, com funções comandadas pela área de RH e a segunda é a função do gestor como real interessado em ter candidatos a ocupar os cargos. Por fim, é conveniente que o gestor monte, ainda que de modo não formal, um banco de candidatos para eventual seleção. De acordo com Chiavenato (2009) existem três tipos de recrutamento: o recrutamento interno, externo e misto. Para Pontes (2008), o recrutamento interno é o meio de ocupar as vagas por intermédio da promoção ou transferências de funcionários que já atuam dentro da empresa, de modo a valorizar os recursos humanos internos.

Para Marras (2009) o recrutamento interno é aquele que privilegia os próprios recursos da empresa, utilizando os meios de comunicação interno para atrair pessoas que já estão na empresa a concorrer a novo cargo.

Segundo Chiavenato (2009) no recrutamento externo funciona com candidatos vindos de fora. Havendo uma vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos. Conforme França (2009) o autor fala que, o recrutamento externo possui vantagens. Dentre elas, podemos citar a possibilidade de introdução de perfis com novos talentos, o que pode resultar em inovação na composição das equipes de trabalho, atualização no estilo e nas tendências do mercado. De acordo com Chiavenato (2009), devido às vantagens e desvantagens do recrutamento interno e do externo, uma solução eclética tem sido preferida pela maioria das empresas: o recrutamento misto, ou seja, aquela que aborda tanto fontes internas como fontes externas de RH.

Segundo Araujo (2006) existem três possibilidades de proceder ao recrutamento e seleção de forma mista que são: “Começando pelo recrutamento externo, passando para o recrutamento interno, chegando à seleção; começando pelo recrutamento interno, passando para o recrutamento externo, chegando à seleção; começando pelos recrutamentos interno e externo, simultaneamente, chegando à seleção”.

Para Chiavenato (2009) diz que, seleção de pessoas busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. A seleção constitui a escolha do homem certo para o lugar certo. Conforme França (2009), a seleção é um processo que visa à escolha de pessoas adequadas dentre os candidatos recrutados. Este processo ocorre por intermédio de diversas ferramentas de avaliação e análise e através da comparação de informações.

DESLIGAMENTO DE PESSOAL

Segundo o autor Paschoal (2006) não se pode pensar que salário é a principal causa para o pedido de desligamento pelas pessoas. Outros fatores contribuem de forma fundamental para esta decisão, dentre eles, a “falta de desafios, falta de reconhecimento, falta de investimento, falta de perspectivas profissionais. Para Milkovich &

Boudreau (2000), as demissões são o término do emprego de trabalhadores permanentes ou temporários, por iniciativa do empregador ou do próprio empregado” e a dispensa é a “demissão decidida pelo empregador. Conforme Paschoal (2006) lembra que uma das piores situações enfrentadas por um empresário ou executivo é ser surpreendido por um pedido de demissão de um colaborador de reconhecido talento.

ENTREVISTA DE DESLIGAMENTO

De acordo com o autor Chiavenato (2009) devido à rotatividade existente, algumas empresas utilizam a entrevista de desligamento como instrumento investigativo. A partir de entrevistas ou questionários aplicados, podem ser avaliadas e identificadas as causas que influenciam a alta rotatividade geralmente expressos por meios percentuais entre admissões e desligamentos quase sempre com essa rotatividade apresentada como índices mensais ou anuais para permitir comparações.

De acordo com Marras (2009), a entrevista de desligamento ou entrevista de saída, consiste em pesquisar junto àquele que deixa a organização o seu nível de satisfação com relação as políticas e práticas da empresa, ambiente de trabalho, relacionamento com os colegas e com supervisores etc. Para França (2008) aos colaboradores que solicitam o seu desligamento, defende a ideia que a Entrevista de Desligamento é um procedimento de investigação que as empresas deveriam utilizar para descobrir os reais motivos da saída dos colaboradores da empresa. Desta forma, é evidente que o objetivo da entrevista de desligamento é altamente produtivo: construir planos de ação para retenção de saídas súbitas de funcionários prodígios.

CAUSAS DO DESLIGAMENTO

De acordo com Ferreira e Freire (2001), os fatores mais causadores da saída do empregado da empresa são a inexistência de política salarial e de benefícios, impossibilidade de ascensão profissional, condições físicas e ambientais precárias, trabalho inadequado, liderança inadequada e falta de satisfação e motivação pessoal, bem como a subjugação do profissional a trabalho precário e desgastante. Segundo Silva (2006) argumenta que a rotatividade tem como causa a relação ineficiente entre o funcionário e a cultura organizacional,

o treinamento inadequado e a falta de incentivo. O autor reforça que a maioria dos gestores, equivocadamente, negligencia outras necessidades dos funcionários ao imaginar apenas a questão salarial como fundamental, pois o dinheiro pode ser até capaz de comprar bons empregados, mas ele, sozinho, não será razão suficiente para mantê-los na organização.

Segundo Lashley e Spolon (2011) identificam algumas razões de rotatividade inevitável, como: aposentadoria, doença, morte, casamento, gravidez, mudança de área e alunos retornando para a faculdade ou para casa. Mas há casos, em que as razões para a rotatividade podem ser evitadas, como: insatisfação com salários, relacionamento com a gerência, falta de treinamento, ritmo do trabalho e estresse, relacionamento com outros colaboradores, carga horária do trabalho e dificuldade de transporte.

ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES

Para os autores Dias e Martins (2006) absenteísmo é o número de faltas não programadas em um determinado período. Para Chiavenato (2004) o termo absenteísmo refere-se à ausência do indivíduo no seu trabalho. Os motivos aos quais decorre o problema são diversos, podendo-se citar: doença, atrasos involuntários, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação, supervisão precária, políticas inadequadas da organização, dentre outros. De acordo com os autores Oliveira, Granzinolli e Ferreira (2007) especificam que estes motivos podem ser de natureza pessoal, ambiental, social, familiar, financeira, e até mesmo, relacionados à estrutura organizacional – as causas do absenteísmo não estão necessariamente no trabalhador, mas, na organização, principalmente quando há uma supervisão deficiente, tarefas repetitivas, desmotivação e ambiente de trabalho desfavorável. De acordo com Adami (2009) afirma que, de um modo geral, a baixa satisfação e a falta de comprometimento organizacional são motivos que levam os funcionários a se ausentarem de seus postos de trabalho.

Para Castro (2002) sobre as causas do absenteísmo, nem sempre são advindas do trabalhador, podendo também estar na organização e na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do trabalhador a organização e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente. Segundo Chiavenato (2002) o absenteísmo refere-se na ausência em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente, nem sempre as causas está no

empregado, mas sim na organização, na supervisão deficiente, na condição de trabalho, na falta de motivação e estímulo, na integração do empregado á organização.

METODOLOGIA

Para melhor compreensão deste trabalho, foi realizado uma pesquisa descritiva, onde também, foi feito uma abordagem quali-quantitativa, através do procedimento técnico de levantamento com questionário de 10 perguntas fechadas elaborado para a investigação do problema proposto. Os questionários foram aplicados em 7 empresas no município de Jaciara-MT e 7 gestores que trabalham na área de Gestão de pessoas, responderam os questionários, de acordo com seus conhecimentos como gestores nas empresas em que trabalham, buscando analisar e coletar dados sobre a demissão e absenteísmo de colaboradores nas empresas da cidade.

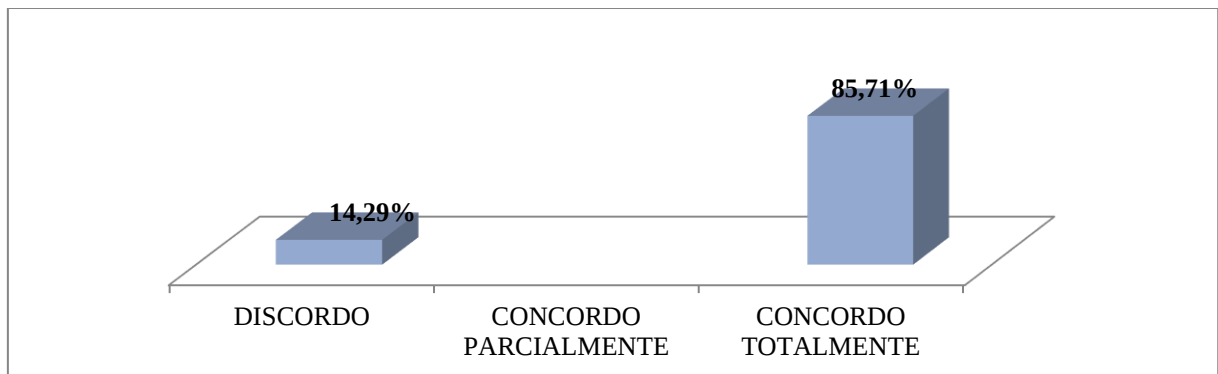
A técnica utilizada foi a entrevista de questionário, onde foi feita a aplicação dos questionários em 7 empresas de diferentes ramos de atividades e em seguida, os gestores que trabalham na área de Gestão de pessoas, responderam as 10 indagações, finalizando minha pesquisa, onde obtive resultados de diferentes opiniões, e assim, coletando os resultados, obtive a totalização de cada pergunta, que depois foi aplicadas na discussão de dados para serem finalizadas com os gráficos, onde obtivemos porcentagens e assim, chegamos no resultado final.

ANÁLISE DE DADOS

A seguir, para melhor compreensão dos resultados da pesquisa, serão apresentados gráficos obtidos com dados de questionários que foram aplicados em 7 empresas do município de Jaciara-MT e de diferentes ramos de atividades. Dessas 7 empresas, os questionários foram respondidos por 7 gestores que trabalham na área de Gestão de pessoas. Os questionários foram elaborados com 10 perguntas fechadas, de acordo com conceitos em livros de renomados autores.

O intuito da entrevista é coletar dados referentes aos motivos de desligamentos de colaboradores nas empresas, se as empresas adotam o método Entrevista de desligamento com os funcionários que estão saindo, também, sobre o absenteísmo nas empresas, um fato muito

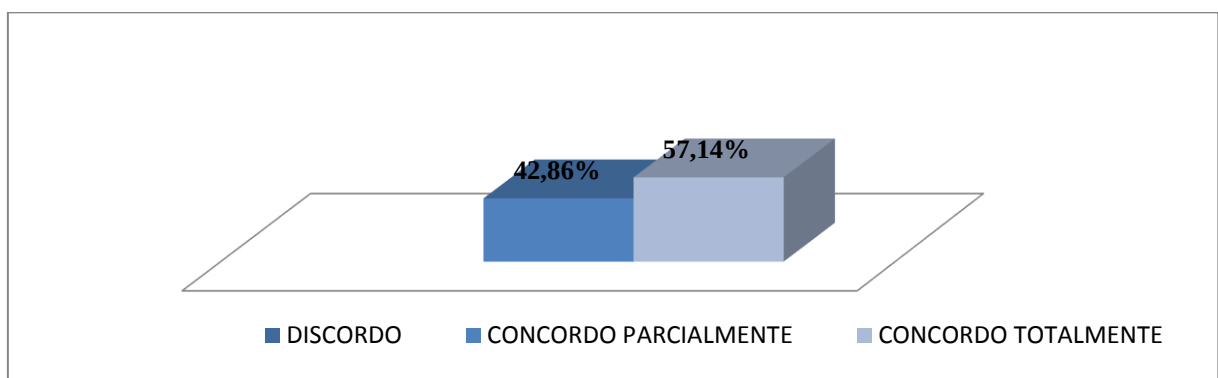
preocupante para elas identificarem o real motivo das faltas e atrasos dos colaboradores nas empresas e que métodos e atitudes elas utilizam para diminuir esses prejuízos.



Questão 1: Na sua opinião, as empresas deveriam adotar alguma forma para verificar o verdadeiro motivo da falta ou atraso de funcionários?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

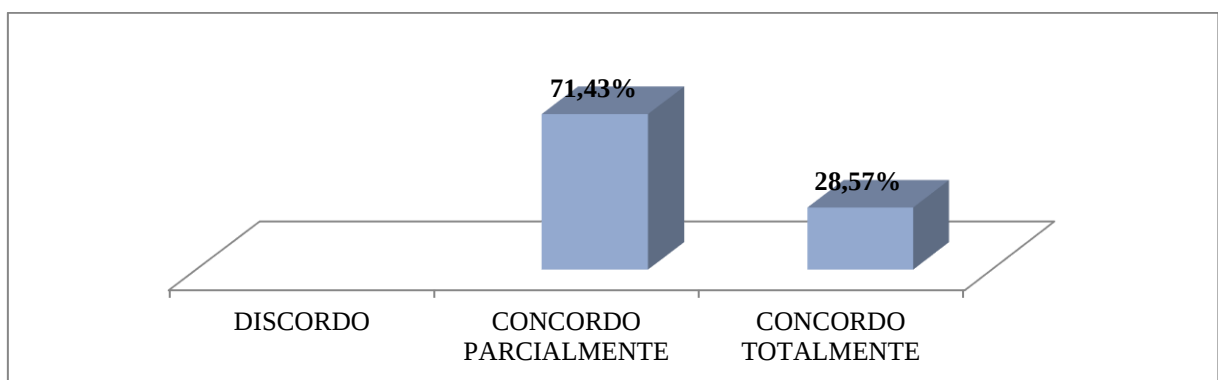
Neste gráfico, podemos identificar que 14,29% dos gestores discordam que as empresas deveriam adotar alguma forma de verificar o motivo de falta ou atraso de seus funcionários e com 85,71% dos gestores concordam totalmente que as empresas deveriam adotar alguma forma de verificar o motivo de falta ou atraso de seus funcionários. Esse resultado mostra que a maioria dos gestores de recursos humanos concorda totalmente o método de as empresas identificarem o real motivo da falta ou atrasos de seus funcionários, assim, os funcionários justificariam suas faltas ou atrasos e as empresas saberiam de imediato como punir seus funcionários sem atingir negativamente ambos.



Questão 2: Você acredita que os relacionamentos interpessoais negativos entre colaboradores possam ocasionar o desligamento por conta própria dos colaboradores nas empresas?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

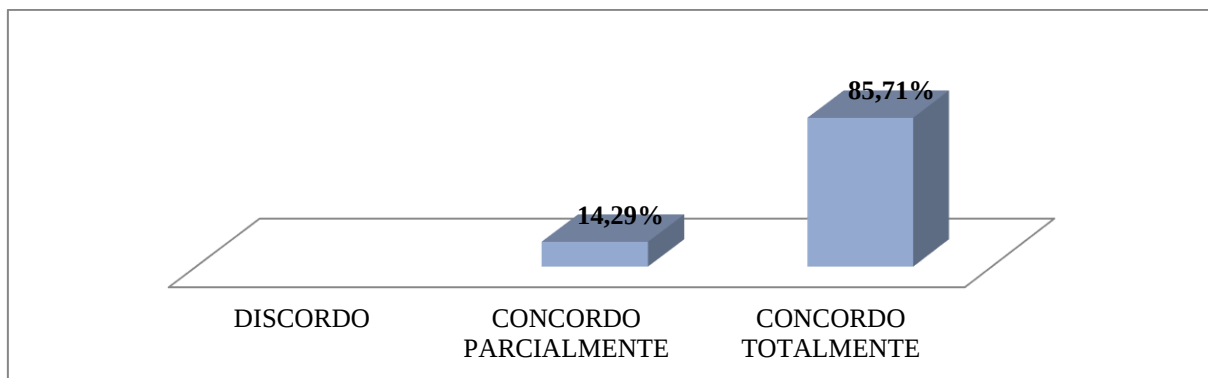
De acordo com o gráfico acima, nota-se que 42,86% dos gestores, concordaram parcialmente que os relacionamentos interpessoais negativos entre colaboradores possam ocasionar o desligamento por iniciativa própria dos colaboradores nas empresas e com 57,14% dos gestores, concordaram totalmente. Em muitas empresas, os funcionários gostam de trabalhar motivados, entusiasmados, principalmente, quando se trabalham em equipes, porque, um depende do outro para obterem metas, Quando se tem relações interpessoais positivas, o ambiente organizacional fica totalmente agradável para se trabalhar e fazendo com que as pessoas alcancem seus objetivos profissionais mais rápidos.



Questão 3: O impacto do desligamento do colaborador dentro da empresa pode influenciar na baixa auto estima, afetar o psicológico e/ou suas atitudes dos demais colaboradores?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

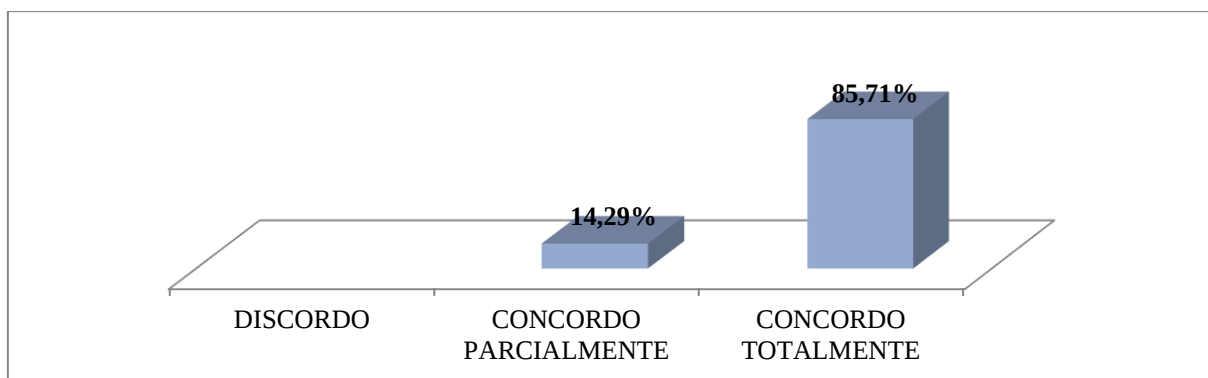
Neste gráfico, 71,43% dos gestores concordam parcialmente que o desligamento do colaborador pode influenciar na baixa auto- estima, afetar o psicológico e/ou suas atitudes dos demais colaboradores e com 28, 57% concordam totalmente. A maioria dos gestores que concordaram parcialmente, seria por depender muito do motivo do desligamento. Se ele mereceu e sabe o motivo, isso não prejudicará em nada e nem afetaria as atitudes dos demais colaboradores.



Questão 4: Na sua opinião, se as empresas investissem em treinamentos para qualificar os colaboradores em oportunidades de mudança de cargo, os funcionários permaneceriam mais tempo nas empresas?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Neste gráfico, 14,29% dos gestores responderam que concordam parcialmente se as empresas investissem em treinamentos para qualificar seus colaboradores em oportunidades de mudança de cargo, sendo assim, os funcionários permaneceriam mais tempo nas empresas e 85,71% dos gestores concordaram totalmente. Quando uma empresa investe em seu funcionário, é sinal de que a mesma quer qualificá-lo, ela acredita em seu potencial e que futuramente esse funcionário possa ser promovido em algum cargo de alta responsabilidade, acreditando positivamente que o mesmo traga resultados positivos para a empresa. Há também em que, o funcionário sabendo que a empresa investe nele em treinamentos, o mesmo poderá trabalhar mais motivado na empresa, se sentirá orgulhoso de vestir a camisa da empresa, podendo ser um funcionário que mais tempo trabalhou na empresa.

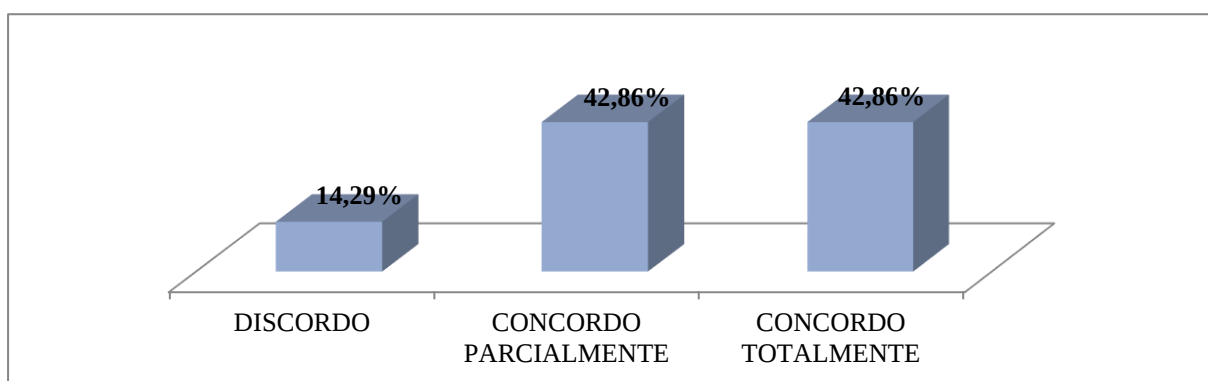


Questão 5: E com isso diminuiria o desligamento por conta própria?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

De acordo com 14,29% dos gestores de pessoas responderam que concordam parcialmente diminuiria o desligamento por conta própria de colaboradores, se as empresas investissem em seus treinamentos para se qualificarem em oportunidades de mudança de cargo

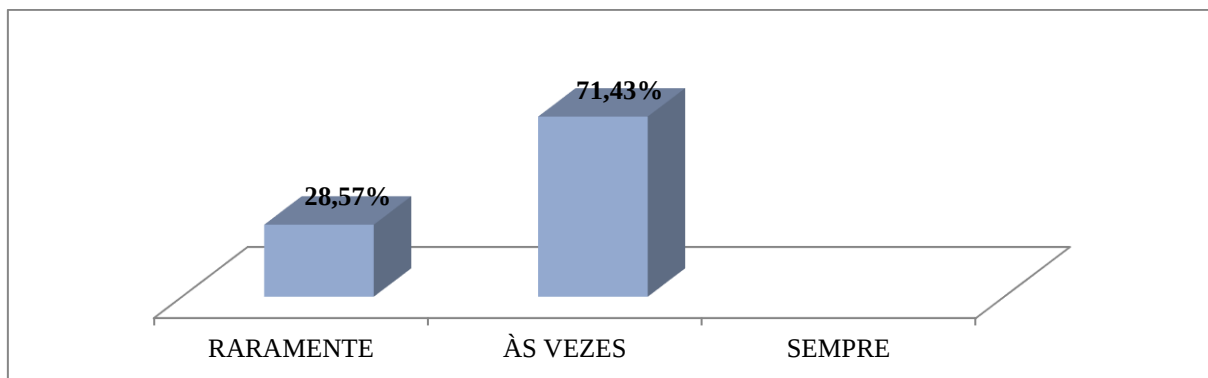
e com 85,71% dos gestores, responderam que concordam totalmente. Sendo assim, a maioria dos gestores apoiaria o treinamento de funcionários nas empresas, pois a partir do momento que a empresa está investindo no funcionário é porque ela acredita no seu potencial. Em contrapartida, o funcionário mais que tudo, quer ver a empresa crescer e se destacar no mercado competitivo. Desse modo, o funcionário não vai querer se desligar da empresa que investe nele para querer ir procurar outras vagas em outras empresas, pois se motivado pelo que a empresa oferece para ele.



Questão 6: Na sua opinião se as empresas implantassem esse método para ouvirem seus funcionários que estão saindo (aplicação de entrevista de desligamento), seria uma forma das empresas identificarem as falhas que possivelmente possam estar ocorrendo?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

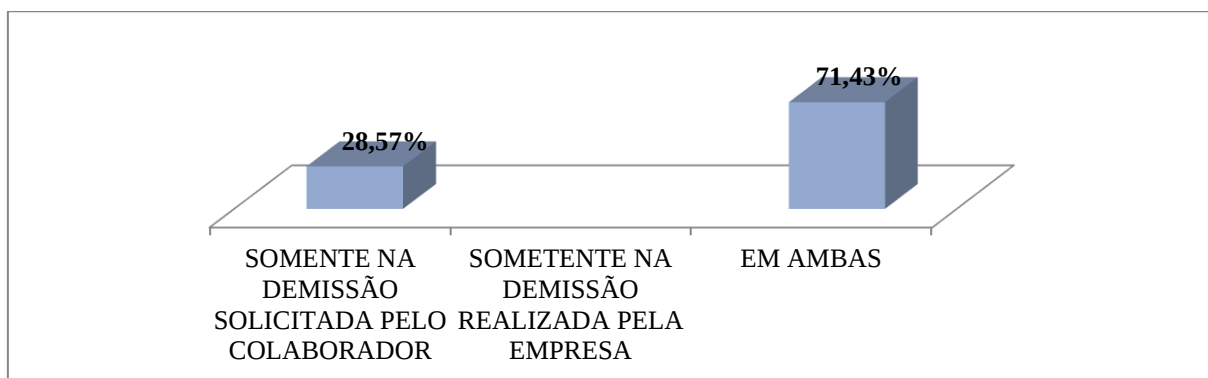
Neste gráfico, com 14,29% dos gestores discordam que se as empresas implantassem a aplicação de entrevista de desligamento para ouvirem seus funcionários que estão saindo, se seria uma forma das empresas identificarem as falhas que possivelmente possam estar ocorrendo, com 42,86% concordam parcialmente e 42,86% concordam totalmente. Sobre a aplicação de entrevista de desligamento quando o funcionário está saindo da empresa, ficou dividida parcialmente e totalmente em partes iguais entre as respostas da maioria dos gestores, sendo assim, esses gestores que concordaram parcialmente e totalmente, implantariam o método (entrevista de desligamento) aos funcionários que estão saindo e a minoria dos gestores que discordaram, não implantaria o método (entrevista de desligamento).



Questão 7: Na sua opinião, através da entrevista de desligamento, a organização pode identificar os fatores que provocam o desligamento ou absenteísmo de colaboradores?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Neste gráfico, 28,57% dos gestores, responderam que raramente, através da entrevista de desligamento, a organização pode identificar os fatores que provocam o desligamento ou absenteísmo de colaboradores e 71,43% dos gestores responderam que às vezes, através da entrevista de desligamento, a organização pode identificar os fatores que provocam o desligamento ou absenteísmo de colaboradores. A maioria dos gestores responderam que às vezes podem encontrar os verdadeiros erros e motivos que fizeram com que os colaboradores pedissem o desligamento da empresa e o que provocaram sua verdadeira ausência ao trabalho, sendo assim, as empresas poderão identificar os erros e faltas para consertar antes que os demais colaboradores sejam afetados também.

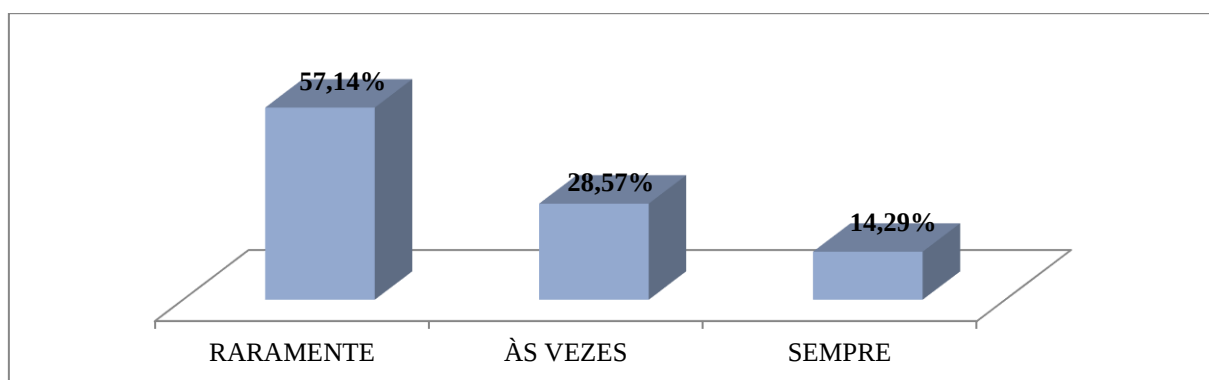


Questão 8: Na sua opinião, a entrevista de desligamento deve ser usada tanto em situações de desligamento por iniciativa do colaborador, como nos desligamentos conduzidas por iniciativa da empresa?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

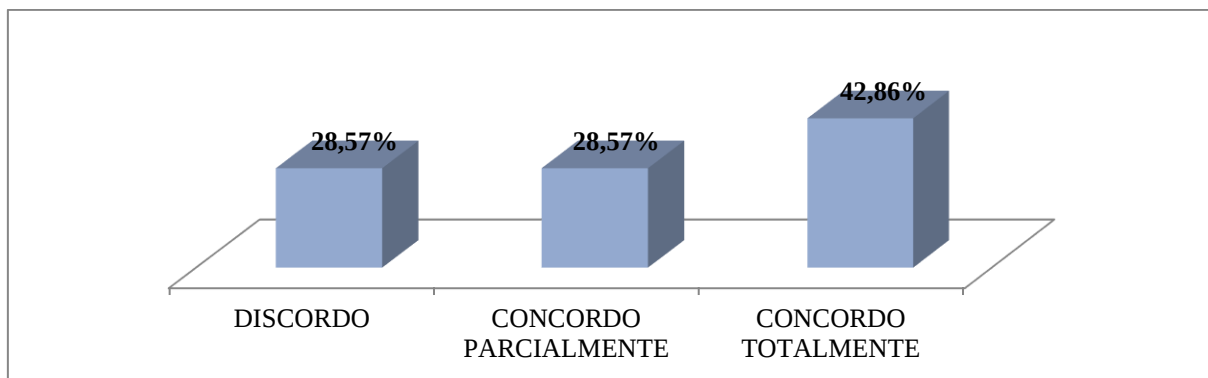
Neste gráfico, 28,57% dos gestores, responderam que somente demissão solicitada pelo colaborador deve-se usar a entrevista de desligamento e 71,43% dos gestores, respondeu que em ambas as partes podem ser usadas a entrevista de demissão. Neste caso, a maioria das

empresas concorda em ambas as partes aplicar a entrevista de desligamento quando um funcionário sai da empresa, visto que, seja a empresa mandando embora ou funcionários saindo por conta própria, os gestores vão querer saber do funcionário o que deveriam ser mudados na empresa, quais foram as falhas no setor, como foram seus relacionamentos interpessoais com seus colegas de trabalho e chefia.



Questão 9: Na empresa em que você está, existe um grande índice de faltas e atrasos de colaboradores?
Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

Neste gráfico 57,14% dos gestores, responderam que raramente nas empresas que está há um grande índice de faltas e atrasos de colaboradores, sendo assim, dificilmente, os colaboradores desta empresa, faltam ou atrasam, mas acontece. Com 28,57% dos gestores, responderam que às vezes há um grande índice de faltas e atrasos de colaboradores. Os colaboradores dessas empresas faltam ou atrasam frequentemente, mas nem sempre. E com 14,29% dos gestores, responderam que sempre há um grande índice de faltas e atrasos de colaboradores, fazendo com que isso seja normal no dia a dia nas empresas. Desse modo, na minoria das empresas, os atrasos ou faltas de colaboradores são de grande frequência, portanto, essas empresas têm que tomar uma atitude urgente para analisar e consertar esses fatores que podem fazer com que haja desmotivação dos colaboradores no trabalho e uma grande rotatividade de pessoas.



Questão 10: Em sua opinião, a falta do colaborador ao trabalho, deve ser punida verbalmente em primeira instância?

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

De acordo com o que o gráfico acima nos apresenta, nota-se que 28,57% dos gestores, discordam que a falta do colaborador ao trabalho, deve ser punida verbalmente em primeira instância, 28,57% dos gestores, concordaram parcialmente, havendo um empate com os que discordaram. Sendo assim, esses gestores não puniriam seus colaboradores verbalmente, quando os mesmos faltassem ao trabalho, dessa maneira, eles teriam outro tipo de punição ou não faziam nada até os funcionários cometerem os mesmos erros. E com 42,86% dos gestores, concordam totalmente que a falta do colaborador ao trabalho, deve ser punida verbalmente em primeira instância, ao que tudo indica, esses gestores chamariam a atenção desses funcionários para que eles justificassem a falta ao trabalho, e que esses funcionários não cometessem os mesmos erros, e que essa punição mostre aos funcionários que a empresa tem lei e organização.

CONCLUSÃO

O objetivo deste trabalho foi verificar as causas e tipos de absenteísmo e desligamentos de funcionários nas empresas e levantar quais os métodos que empresas adotam ou adotariam para diminuir esses acontecimentos.

Toda empresa, independentemente de seu tamanho, passa por situações de demissões de funcionários, seja individual ou coletiva e sejam elas por iniciativa do próprio colaborador, que podem ser por motivos pessoais, pela busca de novas oportunidades no mercado de trabalho, melhores condições salariais, ou por desgostar do ambiente de trabalho... ou seja ela por iniciativa da organização, quando a empresa, por inúmeros motivos, não necessita mais dos serviços desse colaborador ou busca por um novo colaborador que tenha mais iniciativas, que

traga produtividade e lucratividade para a empresa, sendo assim, solicita o desligamento do colaborador.

Por mais que a entrevista de desligamento seja um método ainda pouco usual nas organizações, sua adoção é de grande relevância. Saber como agir frente a um processo de desligamento no quadro de funcionários, fortalece a liderança do gestor e mostra que a empresa preocupa-se com o seu capital humano.

A entrevista de desligamento ou questionário de desligamento é um instrumento que tem sido utilizado por algumas empresas como instrumento investigativo para identificar as causas das demissões por iniciativa dos funcionários, tendo a finalidade de investigar, constatar e comprovar as principais causas de desligamento e seus respectivos efeitos.

Em geral, esse método (entrevista de desligamento), é utilizado no último momento da permanência do funcionário, assim, após a coleta de dados das respostas do funcionário que está saindo, a empresa saberá o real motivo da sua saída, seja por motivos pessoais ou profissionais.

A declaração, por parte dos gestores que trabalham na área Gestão de pessoas em empresas que não utilizam a entrevista de desligamento, as maiores concordaram totalmente e parcialmente, havendo um empate nessa resposta, que gostariam de estudar a possibilidade de implantação desse instrumento nas empresas em que trabalham. Sendo assim, eles saberiam o que se passaria dentro da empresa, e assim, consertaríamos erros, as folhas e a desorganização, podendo evitar futuras demissões pelos mesmos erros de seus ex-funcionários.

De modo geral, o absenteísmo, independentemente do tamanho da empresa e seu ramo de atividade, ele sempre causará danos para a empresa, como na lucratividade e produtividade e para o próprio funcionário, como na diminuição de seu salário, benefícios e acumulações de tarefas. Conforme explica Castro (2002), sobre as causas do absenteísmo, nem sempre são advindas do trabalhador, podendo também estar na organização e na supervisão deficiente, no empobrecimento das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis de trabalho, na precária integração do trabalhador a organização e nos impactos psicológicos de uma direção deficiente.

O absenteísmo é um dos grandes vilões da perda de produtividade nas empresas. Ele afeta a motivação do funcionário, queda de qualidade, aumento de horas extras e estresse no próprio funcionário. Existem vários tipos de absenteísmo. De acordo com Chiavenato (2002), as causas mais comuns de absenteísmo estão relacionadas a doenças comprovadas ou não

comprovadas, também por motivos familiares, atraso involuntário, além de faltas por motivos pessoais e por dificuldades financeiras, problemas de transporte, falta de motivação, por chefia despreparada ou políticas inadequadas da organização.

REFERÊNCIAS

ADAMI, Rafaela Regine L. **O absenteísmo e a rotatividade de pessoal em empresas de construção civil: o estudo de caso da Mendes Sibara Engenharia de Itajaí-SC.** 2009.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional.** São Paulo: Atlas, 2006.

CASTRO, Alfredo Pires de C. **Manual de Gestão de Pessoas e equipes: Estratégias e tendências.** São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas,** 4 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações.** 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto, 1929 – Recursos Humanos: O capital humano das organizações / Idalberto Chiavenato – 9. Ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa.** 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

DIAS M, Martins MCF. **Preditores Macro e Micro: organizações de absenteísmo em contact center.** ENANPAD, Rio de Janeiro, 2006; 1-14.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, A., BITTENCOURT D. F. **Gestão de Pessoas.** Palhoça: 4. ed. rev. e atual 2006.

FERREIRA, M. C; FREIRE, O. N. **Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista. Revista de Administração contemporânea.** Brasília. v. 5, n. 2, maio/ano, 2001.

FRANÇA, L.C. Ana. **Psicologia dos trabalho: Psicossomáticas, valores e praticas organizacionais.** São Paulo: Saraiva, 2008.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – PRH: conceitos ferramentas e procedimentos.** 1 ed., 3 Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1. Ed., 9ª tiragem. São Paulo: Atlas 2009.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2003.

LASHLEY, C.; SPOLON, A. P. G. **Administração de pequenos negócios de hospitalidade: guia do gestor.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. v. 1.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MILKOVICH, G.T. & BOUDREAU, J.W. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, G. G. A.; GRANZINOLLI, L. M.; FERREIRA, M. C. V. **Índice e características do absenteísmo dos servidores públicos da Universidade Federal de Viçosa.** In: XXXI ENCONTRO DA ANPAD, 31. 2007. Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

PASCHOAL, Luiz. **Gestão de Pessoas: nas micros, pequenas e médias empresas.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento, e seleção de pessoal.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

RIBEIRO A. L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2005.

SILVA, Elson Magno da. **Os efeitos da liderança na retenção de talentos um estudo sobre comprometimento e rotatividade numa indústria petroquímica.** Rio de Janeiro. Junho 2006.

XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. **Gestão de Pessoas na pratica: os desafios e as soluções,** São Paulo, Gente, 2006.