

Análise Inter-Relacional de Indicadores de Absenteísmo e Turnover

Daiane Cervelin Migliolli (FURB) daianemigliolli@gmail.com

Adriana Kroenke (FURB) akroenke@furb.br

Resumo:

Indicadores de absenteísmo e *turnover* têm sido analisados separadamente como critérios comportamentais em investigação organizacional, contudo, observa-se pouca atenção dada à sua possível inter-relação. Considerando que a integração destes indicadores pode fornecer orientações sobre alguns comportamentos organizacionais, objetiva-se com este estudo apresentar uma análise inter-relacional dos indicadores de absenteísmo e *turnover* a fim de entender se há relações envolvidas nestes indicadores. Para isso foi construída uma função sinusóide. Os resultados apontam uma relação caótica subjacente entre o absenteísmo e o *turnover*. Com o aporte teórico, somado às constatações de pesquisas, é possível trazer reflexões sobre a relação entre estes indicadores.

Palavras chave: Absenteísmo, Turnover, Inter-relação.

Analysis Inter-Relationship of Indicators Absenteeism and Turnover

Abstract

Absenteeism and turnover indicators have been analyzed separately as behavioral criteria in organizational research, however, there is little attention paid to its possible inter-relationship. Whereas the integration of these indicators can provide some guidance on organizational behavior, the objective of this study was to present an inter-relational analysis of rates of absenteeism and turnover in order to understand if there are relationships involved in these indicators. For this it was built a sinusoidal function. The results indicate an underlying chaotic relationship between absenteeism and turnover. With the theoretical framework, added to the research findings, it is possible to bring reflections on the relationship between these indicators.

Key-words: Absenteeism, Turnover, Inter-relationship.

1. Introdução

Há uma ampla utilização dos indicadores de absenteísmo e turnover separadamente como critérios comportamentais em investigação organizacional e estes indicadores são usados inclusive para gestão e estratégias organizacionais. Contudo, observa-se que pouca atenção tem sido dada à inter-relação destes indicadores. A integração destes indicadores pode fornecer orientações da dimensionalidade dos comportamentos e talvez, respostas para questões práticas.

Conforme enfatizado por Mitra et al (1992) o absenteísmo e a turnover são dois dos resultados mais populares estudados em pesquisas organizacionais. Não é de surpreender que há um debate considerável sobre a verdadeira relação entre esses indicadores. Alguns autores ressaltam que uma escola de pensamento argumentou que em determinadas circunstâncias, absenteísmo e turnover refletem manifestações diferentes do mesmo construto subjacente e vê mérito em

examiná-los juntos (por exemplo, Beehr e Gupta, 1978; Gupta e Jenkins, 1982; Rosse, 1988; Rosse e Hulin, 1985; Wolpin e Burke, 1985), enquanto isso, uma escola adversária é fortemente crítica dessa abordagem (por exemplo, Mobley, 1977, 1982; Price, 1977; Price e Mueller, 1981; Steers e Mowday, 1981), argumentando que cada comportamento é único e deve ser examinado individualmente.

Diante do exposto, elaborou-se a seguinte questão de pesquisa: é possível afirmar que existe relação entre os indicadores de absenteísmo e turnover? Para responder a questão exposta, este estudo longitudinal apresenta uma análise inter-relacional dos indicadores de absenteísmo e turnover por meio de uma função sinusóide.

Com o aporte teórico de alguns autores da área de gestão de pessoas, somado às constatações de pesquisas e o resultado coletado, é possível trazer reflexões sobre a relação entre os indicadores propostos no estudo e uma análise global destes, para possíveis tomada de decisão da área de Gestão de Pessoas nas Organizações.

Os resultados obtidos não visam esgotar o tema, mas podem auxiliar futuras pesquisa acadêmicas, bem como, na tomada de decisão de ações que minimizem as causas do absenteísmo e turnover e, conseqüentemente, tragam melhores resultados organizacionais.

2. Referencial Teórico

Nesta seção serão abordados os principais temas para esclarecimento das questões envolvidas na pesquisa bem como, alguns resultados de estudos que abordaram a mesma temática.

2.1 Absenteísmo

Robbins (2002) comenta que outras reações podem estar presentes além do abandono do emprego como forma expressão desta insatisfação: alguns reagem tendo ações de negligência (faltas no trabalho), esperando passivamente a melhoria e outros realizam tentativas construtivas para melhorar as condições de trabalho.

Fazendo referência ao absenteísmo e as condições de trabalho, Danatro (1995) ressalta que alguns autores consideram que o absenteísmo não é apenas em um indicador de adoecimento, mas pode ser também uma manifestação de insatisfação do trabalhador com o seu trabalho, ou com a sua empresa. Estudos citados por Lee e Eriksen (1990) indicam que o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. A observação de fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, estilos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais pode ajudar a entender o impacto do absenteísmo nas organizações.

O índice de absenteísmo refere-se ao controle das ausências nos momentos em que os trabalhadores encontram-se em seu tempo programado de jornada de trabalho. O indicador pode ainda ser melhor compreendido por meio do cálculo dos períodos em que os empregados ausentam-se do trabalho, incluindo atrasos, dentro de sua jornada normal de trabalho (CASCIO, 2010). A Organização Internacional do Trabalho – OIT (1989) trata o absenteísmo como sendo a “falta ao trabalho por parte do empregado”, enquanto que absenteísmo por licença médica consiste no “período de baixa laboral”, considerada como o período ininterrupto de ausência ao trabalho, decorrente de uma incapacidade temporária do indivíduo, para a execução da tarefa a ele atribuída.

O termo possui origem francesa, *absentéisme*, e significa pessoa que falta ao trabalho, ou ainda, ausência no trabalho por inúmeros motivos, sejam eles propositais ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador, podendo estar relacionado a todos os tipos de ausência do funcionário na empresa, como férias e licenças legais, dentre outros. Também pode consistir no período de tempo de trabalho perdido dos trabalhadores, incluindo todas as ausências justificadas ou injustificadas (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000). Contrapondo esta afirmativa, Quick e Laperlosa (1982) ressaltam que esse termo originou-se da palavra “*absenteísmo*” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade e no período industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço.

O *absenteísmo* no trabalho pode ser classificado como: *absenteísmo voluntário*, cujas faltas são por razões particulares, não justificadas e não tem o amparo legal; *absenteísmo legal*, em que as ausências são justificadas e amparadas pela legislação, como para casamento, gestação, doação de sangue e serviço militar; *absenteísmo por patologia profissional*, quando estão incluídos os acidentes do trabalho e as doenças relacionadas ao trabalho; *absenteísmo compulsório*, quando há impedimento involuntário, como a ausência por prisão ou outro motivo que impossibilite o trabalhador de chegar ao trabalho; e *absenteísmo por doença*: que inclui todos os afastamentos por doença ou procedimentos médicos (QUICK E LAPERLOSA, 1982).

Meira (2001), acrescenta fatores naturais, como climáticos e epidemiológicos; fatores inerentes à própria empresa como condução; e fatores socioeconômicos, como tempo de empresa ou idade. Couto (1987) descreve a multifatorialidade das causas que levam ao *absenteísmo* classificando-as em: fatores de doença, de trabalho, sociais, culturais e de personalidade.

Há vários conceitos e abordagens sobre o *absenteísmo* no trabalho, os quais são condicionados à valorização de diferentes aspectos do fenômeno. No presente estudo adotou a seguinte definição de *absenteísmo*: ausência, não prevista, do trabalhador no seu posto de trabalho, portanto, não foram consideradas as ausências previsíveis (como, férias, licenças para treinamento e capacitação, viagens a serviço etc).

2.2 Turnover

Existem fatores internos e externos que podem influenciar na decisão de permanência do profissional (VILAS BOAS e ANDRADE, 2009). O *turnover*, também conhecida como rotatividade, é um indicador que passa a existir a partir do momento que pessoa passa a não fazer parte da empresa, o que pode ocorrer de duas maneiras: voluntária ou involuntária. A primeira relacionado a iniciativa do colaborador perante ao desligamento e a segunda relacionada a iniciativa da empresa para que o contrato/vínculo de trabalho seja rompido (MOBLEY, 1992).

Com a ideia de garantir a estabilidade das relações de emprego, diversas medidas e ações surgem na tentativa de evitar demissões voluntárias, uma vez que esse comportamento se torna custoso. Vários pesquisadores (UHR; UHR, 2013; NODARI et al. 2010; MARTINEZ, 2002) tentam explicar a permanência ou não de profissionais em uma empresa, em que a maioria deles está ligado ao entendimento sobre a correlação com a satisfação diante do trabalho executado ou do que a empresa o proporciona.

Luu e Hatstrup (2010) realizaram uma pesquisa com amostra multinacional a fim de comparar a relação entre satisfação no trabalho e intenção de *turnover* em quatro países: França, Japão, Filipinas e os Estados Unidos da América. A relação entre satisfação e intenção de *turnover* foi significativamente mais forte nos EUA e na França comparado ao Japão e as Filipinas, apoiando a hipótese de que as intenções de *turnover* são mais fortemente relacionadas à satisfação no trabalho em países que são mais elevados no individualismo.

Em pesquisa realizada com 242 funcionários Nodari et al. (2010) se propôs a identificar fatores que se relacionam ao turnover dos colaboradores, constatando que quanto maior a satisfação dos colaboradores, menor o turnover. A principal correlação encontrada foi entre turnover e capacitação, ou seja, quanto mais os funcionários se sentem capacitados para exercer a função, menores as possibilidades de turnover. Também observou-se correlação com o tempo de permanência após o horário de trabalho constatando assim que, quanto maior o número de vezes de geração de hora-extra maior o turnover. Além destes, o estresse foi correlacionado ao turnover, constatando que o excesso de atividades e rotinas gera aumento do turnover e ainda a percepção quanto ao ambiente físico também teve alta correlação com o turnover. Deste modo, o turnover pode estar diretamente ligada a satisfação do trabalho.

A satisfação no trabalho pode ser um predito dos índices de turnover e as intervenções gerenciais podem ser a fórmula mais efetiva para retenção de pessoas (GRIFFETH et al, 2000). A responsabilidade maior em manter os colaboradores é do gestor imediato, que deve estar ciente da importância de seu papel na organização. Sendo assim, os gestores/líderes mais eficazes são os que possuem habilidade de atrair pessoas talentosas, identificar sinais que manifestam de forma antecipada (interesse em se desligar da empresa) e proporcionar a estes colaboradores uma progressão de carreira. (KAYE; JORNAN-EVANS, 2000)

Segundo estudo elaborado por Rabelo Neto, Mazza e Vieira (2013) cujo objetivo foi identificar a percepção dos gestores sobre as práticas de retenção de pessoas e observar como elas refletem na cultura organizacional, evidenciou-se que gestores entendem como importante a retenção de talentos para aquisição de conhecimento e sobrevivência da empresa no mercado, além de terem o entendimento que quanto mais desafiadoras as atividades forem, mais contribuem para a baixa turnover. Ainda salientam que a remuneração e o sentimento de pertencer ao grupo são fatores importantes quando se fala em retenção de pessoas.

Flink et al. (2012) descreveu práticas de gestão de pessoas que possibilitam a atração e retenção dos talentos da Geração Y, comentando que a convivência de gerações está acontecendo no mercado de trabalho e por conta disso torna-se necessário a inovação, criatividade e flexibilidade nas organizações. Um ponto relevante a destacar está na relação entre liderança e profissional desta geração, já que estes tendem a não aceitar as distinções hierárquicas, tornando assim significativa a aproximação e confiança nestas relações.

2.3 Inte-relação absenteísmo e turnover

Melbin (1961) afirma que os estudos e pesquisas sobre absenteísmo podem descobrir pistas que ajuda a explicar o turnover. A exemplo disso, cita-se a pesquisa de White (1960) que relatou total de dias de ausência e número de vezes ausente ao longo de um período de seis meses para 20 funcionários desligados e 30 atuais. Não houve diferença significativa para o total de dias ausente, mas o número de vezes ausente foi significativamente maior para os funcionários desligados.

Ainda em se tratando de estudos empíricos, Lyons (1972) comenta que funcionários que acabaram se desligando da empresa tiveram maior absenteísmo do que os que permaneceram na empresa em oito amostras independentes relatadas em outros quatro estudos. De acordo com o autor, existe alguns pesquisadores examinando a relação entre turnover e absenteísmo e a maior parte das pesquisas estão se baseando em uma destas três premissas: 1) o comportamento withdrawal (que é uma condição na qual existe um embotamento das emoções e baixo envolvimento do funcionário) começa com o absenteísmo e termina com turnover; 2) o absenteísmo é uma forma de comportamento withdrawal que é diferente da turnover; 3) tanto o turnover como o absenteísmo surgirem a partir dos mesmos fatores causais.

Beehr e Gupta (1978) comentam que funcionários desencantados podem optar por desligar-se da organização por pelo menos quatro maneiras: withdrawal, atraso, absenteísmo e turnover. Existem razões para supor que essas diferentes formas pode ser inter-relacionadas negativa ou positivamente. Com base nisso, Beehr e Gupta (1978) realizaram uma pesquisa com uma amostra de 651 funcionários, de todos os níveis de cinco organizações e concluíram que as quatro formas de desligamento estão relacionadas umas com as outras de forma positiva e com baixa a moderada força.

Os problemas de turnover e do absenteísmo podem ser discutidos juntos em alguns aspectos, a pequena decisão que é tomada quando o trabalhador se ausenta é uma miniatura da versão da decisão importante que ele faz quando desliga-se do seu trabalho (HERZBERG et al. 1957). Neste enfoque, se os mesmos fatores dão origem a ambos estes indicadores (absenteísmo e turnover), Hawk (1976) ressalta que existem alguns fatores que são especificamente relacionados com o absenteísmo (por exemplo, fatores pessoais de vida, a política da empresa, planejamento de trabalho e programação) e existem fatores que são especificamente relacionado a turnover (por exemplo, condições econômicas gerais, condições do mercado de trabalho local, segurança do trabalho e de mobilidade). No entanto, há também uma série de fatores que foram encontrados para influenciar a absenteísmo e turnover. Esses fatores incluem dados demográficos, estilo de supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho, salário, as expectativas de emprego e fatores de projeto de trabalho.

Muchinsky (1977) enfatiza em sua abrangente revisão de literatura, que houve clara evidência de associação entre os dois indicadores (absenteísmo e turnover), no nível individual do trabalhador; por meio de amostras de trabalhadores, operários, auxiliares psiquiátricos, aprendizes industriais, enfermeiros e operadoras de telefonia. No entanto, quando a relação é examinada através de grupos de trabalho, parece dissipar-se. Como Muchinsky (1977) colocou: no nível do grupo de análise, não parece ter muito apoio para a hipótese de que o absenteísmo e turnover estão relacionados.

Em revisão de estudos que examinaram a relação entre o absenteísmo e turnover, Porter e Steers (1973) afirmam que, havia algumas semelhanças entre as duas variáveis, contudo, a maior parte da pesquisa apontou para algumas diferenças claras. Segundo esses autores, as distinções importantes entre absenteísmo e turnover são: 1) as consequências negativas para o indivíduo que está associado com o absenteísmo são muito menos intensas do que as consequências negativas associadas com o turnover; 2) o absenteísmo é mais provável que seja uma decisão espontânea e relativamente fácil para um funcionário; turnover, por outro lado, é considerado muito mais cuidadosamente pensado e durante um período mais longo de tempo e; 3) há algumas ocasiões em que o absenteísmo pode ser usado como um substituto para o comportamento de turnover, especialmente sob condições onde o emprego alternativo não está disponível.

Sawatsky (1951) em um estudo com trabalhadores de fábricas canadenses, constatou que o turnover e absenteísmo em 29 departamentos foram significativamente correlacionados ($\rho=0,67$) ao longo de um período de 12 meses. Kerr (1947) em um estudo de 23 departamentos em uma fábrica, informou uma correlação negativa, não significativa entre taxas de turnover e absenteísmo.

Uma variável que tem mostrado consistência e que está fortemente relacionada com tanto turnover organizacional e absenteísmo é a satisfação no trabalho. Em várias revisões da literatura (PORTER E STEERS, 1973; MOBLEY et al. 1979), verificou-se que os trabalhadores com baixos níveis de satisfação no trabalho tem uma chance maior de parar seus trabalhos do que os trabalhadores com elevados níveis de satisfação no trabalho.

2.4 Caos

Vários autores (LORENZ, 1989; ECKMANN E RUELLE, 1985; TOUHEY, 1997; FRANÇA, 2005; BEKER, 1998; HEIN, 2006) já desenvolveram teorias de relação caótica na economia. No comparativo entre o absenteísmo e turnover, percebe-se que ambos variam, apesar de não existir uma relação nítida entre as variações entre ambos. Isto porém, não impede uma relação caótica que deve ser compreendida como uma situação de organização de nível superior (BEKER, 1998), ou seja, conforme Hein (2006) “uma forma de organização que humanos possuem dificuldade de interpretar”.

O problema é uma questão métrica, onde a avaliação de distâncias foge do escopo de Minkowsky, Manhattan, Mahalonobis, etc. Além disso, supor o cálculo da área entre as duas curvas através de integrais definidas, levaria a outro engano, pois esta metodologia seria baseada em uma pseudométrica. Há que se explorar a questão pelas suas taxas no incremento, ou seja, pelas derivadas. Em verdade, as derivadas não podem ser usadas no caso do caos - em especial dos fractais - como afirma França (2005), devido a sua nem sempre possibilidade de ocorrência (formação de bicos e descontinuidades). Assim, é possível tomar a situação como contínua por meio de curvas senosóides, a avaliação por derivadas para saber se a variável absenteísmo e a variável turnover formam um sistema dinâmico estruturalmente estável, mostrando que elas são dinamicamente equivalentes uma da outra no tempo, ou pelo menos suficientemente próximas, em algum sentido.

Em princípio, esta metodologia aparece como uma propriedade altamente desejável, posto que significa que se a representação do sistema em estudo não é exata isto não afetará as conclusões, já que qualquer sistema suficientemente próximo goza de igual comportamento. Formalmente, tem-se a situação de uma aplicação $f: J \rightarrow J$ e diz-se que f é cn estruturalmente estável em J – no caso $J = [0, 59]$ – se existe um $\varepsilon > 0$ tal que toda vez que $dn(f, g) < \varepsilon$ para $g: J \rightarrow J$, verifica-se que f é topologicamente conjugada de g , ou seja, dois mapas f e g (absenteísmo e turnover) são cn -próximos se suas primeiras n derivadas diferem minimamente entre si (BEKER, 1998). Assim, a derivada $dn(f, g)$ será adotada como métrica usual do presente artigo.

3 Metodologia da Pesquisa

Com estas considerações, objetiva-se com este estudo apresentar uma análise inter-relacional dos indicadores de absenteísmo e turnover a fim de entender se há relações envolvidas nestes indicadores. Para atendimento a este objetivo, será construída uma função sinusóide com base nos indicadores de absenteísmo e turnover para obter a variação entre estes dois fatores na amostra pesquisada. A empresa investigada foi uma indústria madeireira do Alto Vale de Santa Catarina, fundada em meados do século XX, que destina sua produção para mercado interno e externo.

Considerando-se o objetivo proposto, o enfoque metodológico utilizado foi de uma pesquisa do tipo quantitativo, com delineamento longitudinal. Os dados foram coletados no período de 2011 a 2015, ou seja, dados dos últimos cinco anos que totalizaram 60 indicadores de absenteísmo e 60 indicadores de turnover (já que estes foram calculados mês a mês). A escolha por um design de pesquisa longitudinal se justifica por ser a única forma precisa de se averiguar mudanças de comportamento ocorridas ao longo do tempo (MALHOTRA, 1999). Além disso os estudos longitudinais reduzem a possibilidade de que sejam feitas inferências causais incorretas (BAKER, 2000).

Gaudet (1963) relata que, pelo menos, 41 medidas diferentes de absenteísmo têm sido

utilizadas. A fórmula utilizada para cálculo do indicador de absenteísmo no presente trabalho foi baseada em Cascio (2010) e está apresentada no Quadro 01.

$$\text{Indicador de Absenteísmo} = \left\{ \frac{\text{Dias de Faltas}}{\text{Nº empregados (final do mês)}} \right\} \times \text{Dias úteis do mês}$$

Fonte: Cascio (2010)

Quadro 01 - Fórmula para cálculo absenteísmo

A fórmula utilizada para cálculo do indicador de turnover apresenta-se no Quadro 02.

$$\text{Indicador de Rotatividade} = \left\{ \frac{\frac{\text{Nº Admissões (no mês)} + \text{Nº Demissões (no mês)}}{2}}{\text{Nº empregados (final do mês)}} \right\} \times 100$$

Fonte: Assis (2005)

Quadro 02 - Fórmula para cálculo turnover

A pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois busca conhecer o assunto com profundidade e obter informações sobre a possibilidade de realizar uma pesquisa mais completa (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Para a verificação da relação entre o grau de absenteísmo e turnover foi construída uma função sinusóide utilizando-se o Microsoft Excel. A ideia é construir uma aplicação do tipo:

$$f(t) = a_0 + \sum_{k=1}^4 [a_k \cos(k\omega_0 t) + b_k \sin(k\omega_0 t)]$$

Onde $\omega = 2\pi f$ e $f = \frac{1}{T}$. A equação pode ser pensada como sendo um modelo linear, tendo o formato:

$$y = a_0 z_0 + a_1 z_1 + b_1 z_2 + a_2 z_3 + b_2 z_4 + a_3 z_5 + b_3 z_6 + a_4 z_7 + b_4 z_8 + \varepsilon$$

Onde: $z_0 = 1$; $z_1 = \cos(\omega_0 t)$; $z_2 = \sin(\omega_0 t)$; ...; $z_7 = \sin(4\omega_0 t)$; $z_8 = \cos(4\omega_0 t)$ e os demais z 's serão nulos. Neste caso, diz-se que o modelo segue até o 4º harmônico. Com efeito, ao aplicar a técnica dos mínimos quadrados chega-se em:

$$a_0 = \frac{\sum_{t=0}^n y}{n}; a_k = \frac{2}{n} \sum_{t=0}^n y \cos(k\omega_0 t); b_k = \frac{2}{n} \sum_{t=0}^n y \sin(k\omega_0 t); k = 1, \dots, 4$$

Os dados foram apresentados por meio de tabelas. Destacam-se no texto apenas as observações mais importantes que serão objetos de discussão.

4 Análise dos Dados

Ao aplicar o modelo sobre os dados, determinam-se os valores listados na Tabela 01, que apresenta os coeficientes das funções sinusóides ajustadas aos dados de absenteísmo e turnover.

Coef. k	Absenteísmo		Turnover	
	a_k	b_k	a_k	b_k
0	3,3764	0	4,0263	0
1	1,3115	0,6635	0,4243	-0,6749
2	0,3564	0,2078	0,2365	-0,0888
3	0,9648	-0,0099	0,4354	-0,4240
4	0,6662	0,5266	0,2481	0,1018

Tabela 01 - Coeficientes das funções sinusóides ajustadas aos dados de absenteísmo e turnover

Comparando as variáveis absenteísmo e turnover, é possível verificar que as curvas ajustam-se bem aos dados analisados. O Gráfico 01 relaciona os dados por meio de linhas enquanto as curvas ajustadas se comportam como apresentado no Gráfico 02.

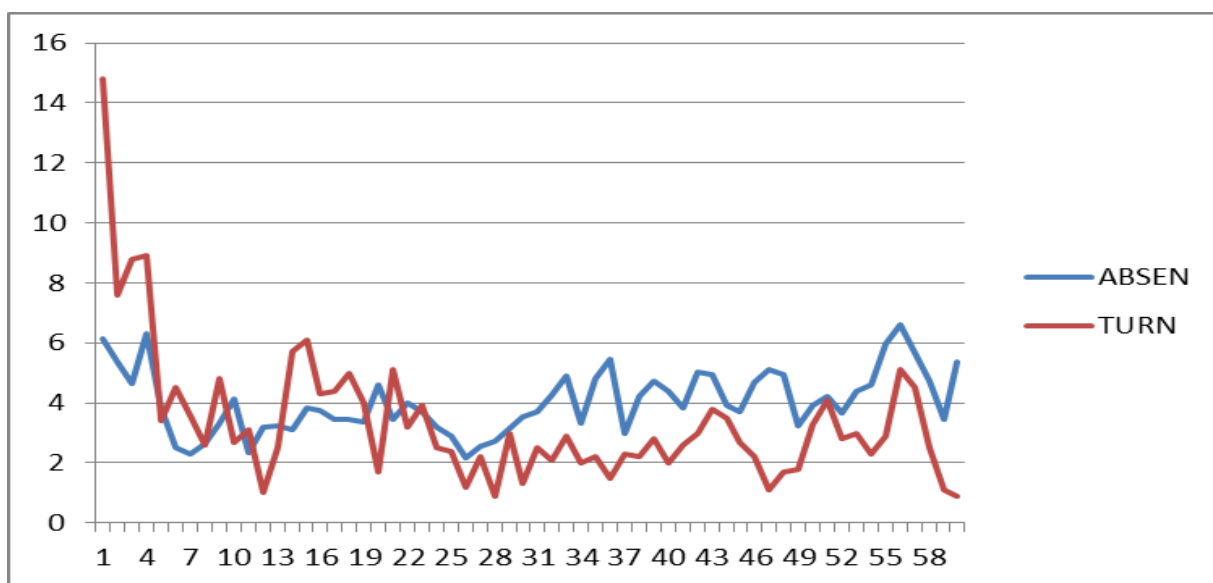


Gráfico 01 - Absenteísmo e turnover mensal

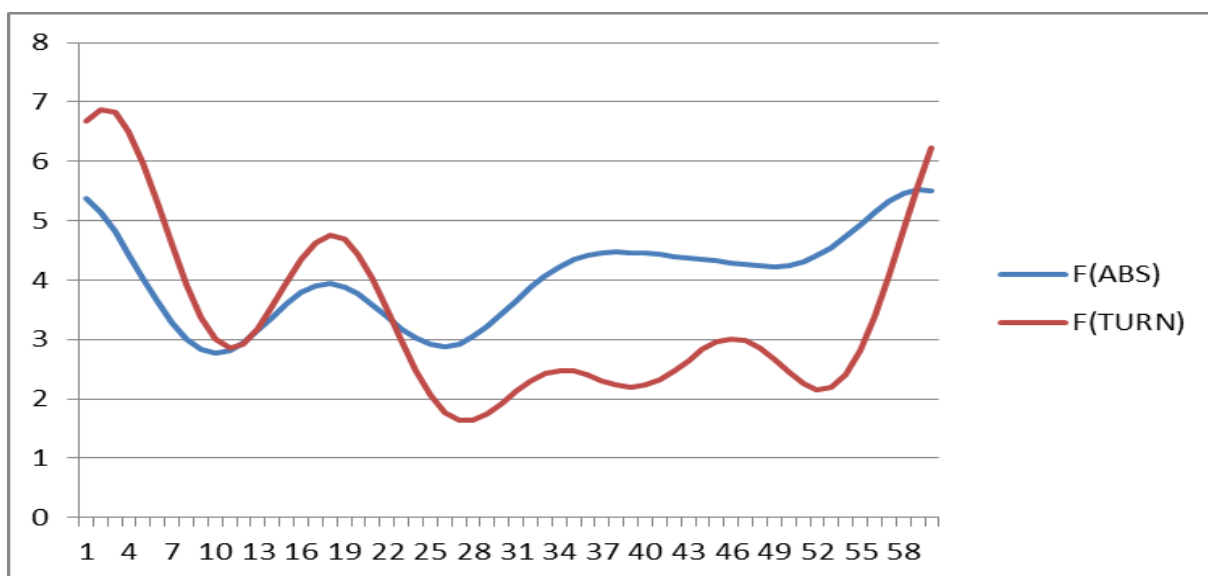


Gráfico 02 - Funções sinusóides ajustadas a partir do absenteísmo e turnover

Destas funções sinusóides foram calculadas as quatro primeiras derivadas. Substituídos os valores de t (mês) nas funções derivadas e calculados os coeficientes de correlação de Pearson entre elas (derivada por derivada), chega-se aos dados conforme apresenta Tabela 02.

n	r	p-valor	Correlação
1	0,6962	0,000	Boa
2	0,7957	0,000	Forte
3	0,8406	0,000	Forte
4	0,8772	0,000	Forte

Tabela 02 - Coeficiente de correlação de Pearson entre as quatro primeiras derivadas das funções sinusóides ajustadas

Os valores observados acima, permitem concluir que existe uma relação caótica subjacente entre o absenteísmo e o turnover. Note-se também, que é perceptível que o turnover aparece levemente defazado, ou seja, ele é sentido pouco após o absenteísmo sinalizar alguma tendência.

5 Considerações Finais

O objetivo deste estudo se concentrou em apresentar uma análise inter-relacional dos indicadores de absenteísmo e turnover a fim de entender se há relações envolvidas nestes indicadores. Foi considerado um período de cinco anos e os dados foram coletados mensalmente, totalizando 60 dados de absenteísmo e, também de turnover.

Por meio da análise realizada nesta investigação constata-se a relação entre absenteísmo e turnover e é possível corroborar com os achados de Melbin (1961) que afirma que o

absenteísmo pode indicar pistas que ajudam a explicar o turnover e também com Lyons (1972) quando comenta que funcionários que se desligam da empresa tem histórico de maior absenteísmo.

Contudo, dado a variação em alguns momentos da análise, deve-se levar em consideração o que Porter e Steers (1973) afirmaram: o absenteísmo é mais provável que seja uma decisão espontânea e relativamente fácil para um funcionário enquanto o turnover, é considerado muito mais cuidadosamente pensado e durante um período mais longo de tempo. Conclui-se, desta forma, o mesmo que Herzberg et al. (1957) salientou: a pequena decisão que é tomada quando o funcionário se ausenta é uma miniatura da decisão importante que ele faz ao se desligar-se do trabalho.

A partir das conclusões apresentadas, sugere-se a realização de estudos que envolvam dados voltados a retenção de talentos, redução de turnover e análises que contribuam com os achados deste estudo e tragam uma reflexão dos níveis de satisfação com o trabalho que repercutem na permanência do profissional na empresa. Dada a amostra exclusiva a uma indústria madeireira, os resultados deste trabalho devem ser interpretados com cuidado e não são passíveis de generalização.

Referências

- BAKER**, Michael J. *Selecting a research methodology*. The Marketing Review, v. 1, n. 3, p. 373-397, 2000.
- BEKER, V. A.** *Del caos en la economía a la economía del caos*. Buenos Aires: Editorial de Belgrano, 1959.
- BEEHR, Terry A.; GUPTA, Nina.** *A note on the structure of employee withdrawal*. Organizational behavior and human performance, v. 21, n. 1, p. 73-79, 1978.
- CASCIO, Wayne; BOUDREAU, John.** *Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos*. Bookman, 2010.
- COUTO, Liudson Araújo .** *Tendências do Trabalho: Administração de Pessoal. Como Evitar o Absenteísmo e Elaborar um Índice Adequado?* Brasília : Labour Trendes, 1996, p. 21-23.
- DANATRO D.** *Ausentismo laboral de causa médica em uma institución publica*. Montevideo 1994-1995. Rev. Méd. Urug., 1997; 13:101-109.
- ECKMANN, J.-P.; RUELLE, David.** *Ergodic theory of chaos and strange attractors*. Reviews of modern physics, v. 57, n. 3, p. 617, 1985.
- FLINK, R.; FERREIRA, C. N.; HONORATO, G. M.; ARAUJO, J. R.; PROENÇA, T. S.** *Porque e Como Atrair e Reter os Profissionais da Geração Y nas Empresas*. In: IX Convibra Administração Congresso Virtual Brasileiro de Administração adm.convibra.com.br, 2012. IX Convibra Administração, 2012.
- FRANÇA, G.** *Teoria do caos na economia*. 2005.v, 129 f. Relatório de estágio - Universidade Regional de Blumenau, Curso de Matemática, Blumenau, 2005.
- GAUDET, Frederick Joseph.** *Solving the problems of employee absence*. American Management Association, 1963.
- GRIFFETH, R. W.; HOM, P. W.; GAERTNER, S.** *A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium*. Journal of Management, v. 26, 463-488, 2000.
- HAWK, Donald L.** *Absenteeism and turnover*. Personnel journal, v. 55, n. 6, p. 293-&, 1976.
- HEIN, M. et al.** *Quantum computers, algorithms and chaos*. In: International School of Physics Enrico Fermi. 2006.
- HERZBERG, Frederick et al.** *Job attitudes, Review Of Research And Opinion*. 1957.

- HSIAO, Cheng.** *Analysis of Panel Data*, Econometric Society Monograph No. 11. 1986.
- KAYE, Beverly; JORDAN-EVANS, Sharon.** *Retention: Tag, you're it!*. Training&Development. April, 2000.
- KERR, Willard A.** *Labor turnover and its correlates*. Journal of Applied Psychology, v. 31, n. 4, p. 366, 1947.
- LEE, J.B.; ERICKSEN, L.R.** . *The effects of a policy change on three types of absence*. J.Nurs. ADM . Billerica, 1990.
- LORENZ, Edward N.** *Computational chaos-a prelude to computational instability*. Physica D: Nonlinear Phenomena, v. 35, n. 3, p. 299-317, 1989.
- LYONS, Thomas F.** *Turnover and absenteeism: A review of relationships and shared correlates*. Personnel Psychology, v. 25, n. 2, p. 271-281, 1972.
- LUU, Lap; HATTRUP, Keith.** *An Investigation of Country Differences in the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions*. Applied H.R.M. Research, v. 12, nº 1, p. 17-39, 2010.
- MALHOTRA, Naresh et al.** *Essentials of Marketing Research, An Applied Orientation*. Pearson Higher Education AU, 2007.
- MARTINEZ, M. C.** *As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalhador*. Dissertação de Mestrado em Saúde Ambiental – Programa de Pós-Graduação do Departamento de Saúde Ambiental, Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- MEIRA, I. A. C.** *Convivendo e Enfrentando Situação de Stress Profissional*. Revista Latinoamericana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 9, n. 2, p. 1, mar. 2001.
- MELBIN, Murray.** *Organization practice and individual behavior: absenteeism among psychiatric aides*. American Sociological Review, p. 14-23, 1961.
- MILKOVICH GT, BOUDREAU JW.** *Administração de Recursos Humanos*. 1st ed. São Paulo: Atlas; 2000.
- MITRA, Atul; JENKINS, G. Douglas; GUPTA, Nina.** *A meta-analytic review of the relationship between absence and turnover*. Journal of Applied Psychology, v. 77, n. 6, p. 879, 1992.
- MOBLEY, William H. et al.** *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. Psychological bulletin, v. 86, n. 3, p. 493, 1979.
- MOBLEY, William H.** *Turnover: causas, consequências e controle*. Tradução: Vânia Conde. Porto Alegre: Ortiz, 1992.
- MUCHINSKY, Paul M.** *Employee absenteeism: A review of the literature*. Journal of Vocational Behavior, v. 10, n. 3, p. 316-340, 1977.
- NODARI, C. H.; BO, G. D.; CAMARGO, M. E.** *Turnover e Satisfação no Trabalho em Empresas Multinacionais: Um Estudo de Caso*. Revista de Administração da UNIMEP, v. 8, p. 1-16, 2010.
- OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.** *Absenteísmo: causa y control*. In: Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo. Madri, Esp: OIT, 1989; 5-12
- PORTER, Lyman W.; STEERS, Richard M.** *Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism*. Psychological bulletin, v. 80, n. 2, p. 151, 1973.
- RABELO NETO, A.; MAZZA, Adriana Carla Avelino; VIEIRA, D. R.** *A Percepção dos Gestores Sobre a Retenção de Talentos em uma Empresa de Distribuição de Revistas*. In: IV EnGPR - Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Brasília, 2013.
- ROBBINS, S. P.** *Comportamento organizacional*. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Hernández; LUCIO, Pilar Baptista.** *Metodologia de pesquisa*. 3.ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SAWATSKY, John C.** *Psychological factors in industrial organization affecting employee stability*. Canadian Journal of Psychology/Revue canadienne de psychologie, v. 5, n. 1, p. 29, 1951.
- TOUHEY, Pat.** *Yet another definition of chaos*. The american mathematical monthly, v. 104, n. 5, p. 411-414, 1997.
- UHR, Daniel de Abreu Pereira; UHR, Júlia Gallego Ziero.** *Uma nota sobre a turnover da mão-de-obra do setor privado brasileiro*. Revista de Economia e Administração (Impresso), v. 12, p. 132-148, 2013.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. *Análise do absenteísmo em usina siderúrgica*. Ver. Brás. Saúde Ocupacional, v.10, n.40, 1982.

VILAS BOAS, Ana Alice; ANDRADE, Rui. O. Bernardes. *Gestão estratégica de pessoas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

WHITE, B. L. *Job attitudes, absence from work, and labour turnover*. Personnel practice bulletin, 1960.