

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ABSENTEÍSMO NA LINHA DE PRODUÇÃO DA
FÁBRICA ORTOBOM DE GOIÁS**

Aluno: Walber Teodoro Brás

Orientador: Profº Me. Paulo Roberto Viana

Aparecida de Goiânia. 2016

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

ABSENTEÍSMO NA LINHA DE PRODUÇÃO DA
FÁBRICA ORTOBOM DE GOIÁS

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Profº Me. Paulo Roberto Viana.

Aparecida de Goiânia, 2016

**FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

WALBER TEODORO BRÁS

**ABSENTEÍSMO NA LINHA DE PRODUÇÃO DA
FÁBRICA ORTOBOM DE GOIÁS**

Artigo apresentado em cumprimento às exigências para término do Curso de Administração sob orientação do Profº Me. Paulo Roberto Viana.

Avaliado em _____ / _____ / _____

Nota Final: () _____

Professor- Orientador (nome completo e titulação)

PAULO ROBERTO VIANA

Professor Examinador

NADJA FERNANDES RAFUL

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo analisar as causas principais do absenteísmo na linha de produção da fábrica Ortobom de Goiás através de estudo com verificação de dados coletados. Para realização deste estudo serão levantadas hipóteses causadoras do absenteísmo e conseqüências deste problema, com foco na gestão de pessoas, motivação e comprometimento dos colaboradores da fábrica, como o fator liderança influência no chão de fábrica para evitar o absenteísmo. A estratégia da pesquisa de caráter qualitativo, pesquisa de campo e estudo de caso será apresentada como base para identificar as causas e efeitos das ausências na fábrica.

Palavras chave: Absenteísmo; Motivação; Comprometimento; Liderança.

ABSTRACT

This work aims to analyze the main causes of absenteeism in the factory production line Ortobom of Goiás through study with verification of the data collected. For this study hypotheses are raised causing absenteeism and consequences of this problem, focusing on people management, motivation and commitment of the factory employees, as the leading factor influence on the factory floor to prevent absenteeism. The strategy of qualitative research, field research and case study will be presented as a basis to identify the causes and effects of absences at the factory.

Keywords: Absenteeism; Motivation; Commitment; Leadership.

INTRODUÇÃO

Para Chiavenato (2010), o absenteísmo ou ausentismo é a frequência ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho, segundo o autor constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente.

O absenteísmo interfere diretamente nos resultados das empresas, as causas e efeitos da ausência dos colaboradores estão ligados aos fatores internos que são os mais frequentes na ausência dos colaboradores; insatisfação salarial, ambiente de trabalho ruim, falta de programas motivacionais, atraso de salários, falta de plano de carreiras, problemas com a hierarquia, layout mal distribuído, falta de EPIS que garantem a segurança no trabalho e também a questão da ergonomia são fatos que colaboram com as ausências, já os fatores externos que também ocorrem são assuntos que geralmente fogem do controle das empresas; doenças, acidentes internos e externos com os colaboradores, responsabilidades familiares e particulares, problemas com vícios, problemas com transporte até o local de trabalho e assédio da concorrência contribuem com frequência para o absenteísmo.

Na realização do artigo será feito o levantamento de dados com intenção de verificar a principal causa do absenteísmo na linha de produção da fábrica Ortobom de Goiás, após análise de dados será possível detectar principal razão pelas ausências dos colaboradores da fábrica e buscar possível solução para esta causa principal.

Realizar estudo sobre gestão de pessoas com avaliação de gestores, recursos humanos e colaboradores da fábrica, avaliar a estrutura comportamental e motivacional dos colaboradores quanto á satisfação do trabalho executado, identificar setores com maior número de ausências e verificar a postura dos gestores em relação ao absenteísmo serão objetivos necessários para identificação do problema.

Para atingir os objetivos propostos, optou-se por uma pesquisa qualitativa descritiva sendo realizada pesquisa de campo com aplicação de

questionário para coleta de dados e posteriormente análise de identificação da causa do absenteísmo.

Para Veloso (2011), a pesquisa qualitativa tem um caráter exploratório, onde o objetivo é apresentar a questão e levar avante os trabalhos para que seja apresentada a definição considerada como capaz para a hipótese criada, visa conhecimento sobre determinado tema, quase sempre formulando hipóteses já que na sua maioria é feita como levantamento bibliográfico e entrevistas com profissionais.

Na pesquisa de campo, segundo Marconi & Lakatos (2010), é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou acerca de um problema, para o qual procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se comprovar, ou, ainda, descobrir novos fenômenos ou as relações entre elas.

O questionário aplicado diretamente ao local do problema é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série de perguntas, que devem ser respondidas por escrito, e sem a presença do entrevistador. (MARCONI & LAKATOS, 2010, p. 201).

Ainda segundo Marconi & Lakatos (2010), na coleta de dados aplica-se os instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, o pesquisador entra em maiores detalhes sobre os dados decorrentes do trabalho estatístico, a fim de conseguir respostas às suas indagações, e procura estabelecer as relações necessárias entre os dados obtidos e as hipóteses formuladas.

Com a realização de pesquisa qualitativa exploratória, indo a campo coletar dados através de questionário aplicado aos colaboradores será possível identificar e propor soluções viáveis para redução dos números de ausências.

GESTÃO DE PESSOAS

Para desenvolver a pesquisa é necessário entendimento da gestão de pessoas nas organizações. Para Marras (2011), o gestor de pessoas deve ter em mente de forma muito clara que empregados e empresa tem interesses obviamente desiguais, divergentes e até antagônicos, o autor afirma que esta desigualdade de

pensamentos é natural, pois enquanto o interesse pessoal do empregado é prioritariamente receber da empresa o máximo possível de contrapartida pelo seu trabalho, em termos de remuneração e segurança (salários, benefícios, estabilidade entre outros.), a empresa preocupa-se muito mais em fazer cumprir os seus objetivos de produtividade, qualidade e lucratividade acima de tudo.

Os objetivos organizacionais são satisfeitos na medida em que a empresa garante o atendimento das necessidades básicas e, portanto, auxilia na manutenção de baixos índices de rotatividade e ausências, boa qualidade de vida para os empregados, redução do estresse etc(MARRAS,2011).

Para Chiavenato (2011), a gestão de pessoas é a função que permite a colaboração eficaz das pessoas, colaboradores, empregados, funcionários, recursos humanos, talentos ou qualquer denominação que seja utilizada para alcançar os objetivos organizacionais e individuais.

A GP procura ajudar o administrador a desempenhar as funções de planejar, organizar, dirigir e controlar, porque ele não realiza seu trabalho sozinho, mas através de pessoas que formam sua equipe(CHIAVENATO, 2010, p.14).

Nas empresas o departamento de recursos humanos tem como uma das tarefas selecionar candidatos aptos para cada função específica, na Ortobom não é diferente, o Rh desenvolve este papel avaliando muitos quesitos para a contratação de colaboradores; conhecimento técnico para determinadas áreas, porte físico considerável, pois a execução na maioria das tarefas exige esforço físico razoável, contudo ainda é preciso analisar qual a real intenção do candidato em termos de comprometimento e motivação com a empresa.

ABSENTEÍSMO

O absenteísmo pode ser atribuído a causas conhecidas e as causas ignoradas. As conhecidas são aquelas amparadas por lei e que são justificadas ao empregador; férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio. As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, pelo

problemas com seus dependentes e fatores aleatórios diversos (FILHO, 2006).Atualmente já tramita no congresso a possibilidade de uma nova lei, que prevê o aumento da licença paternidade de 5 dias para 20 dias, com a regularização desta nova legislação os números de absenteísmo tendem a crescer, fato este que está fora do controle das empresas.

O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, devido as suas causas serem ligadas a vários fatores, que vão desde questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas tornando assim, este tema complexo e de difícil gerenciamento, para o autor a solução dos problemas do absenteísmo nas empresas constitui-se em problemática importante a impactar no custeio de produtos e serviços(FILHO, 2006).

Penatii Filho, Zago e Quelhas (2007), o problema com o ausentísmo é inversamente proporcional a satisfação no trabalho, ou seja, a ausência e justificada muitas vezes como uma maneira de afastar pequenas situações indesejáveis, para os autores é importante fatores como condições de trabalho, natureza da supervisão, comprometimento e motivação dos colaboradores nas empresas.

O absenteísmo é um problema complexo, pois constitui uma fonte de preocupação constante para os empresários e administradores, pelos elevados custos, quer sejam diretos (produção), ou indiretos (encargos sociais e impostos), interferindo amplamente no faturamento e andamento produtivo das organizações, bem como um fator de relações humanas na empresa e na sociedade. Quando a atividade de trabalho é uma sequência de ações, a falta de um trabalhador prejudicará todo o processo produtivo (CARVALHO, 2010).

Para os gestores a substituição da pessoa ausente exige o treinamento de outros empregados ou então o uso de horas extras para compensar o trabalho não realizado pelo individuo que faltou. Para o empregado, o absenteísmo pode expressar sentimentos de hostilidade, de falta de equidade ou de injustiça, referentes á sua situação concreta no trabalho. Também pode ser uma forma de fuga motivada pelo baixo salário, clima laboral ruim ou outras circunstâncias geradoras de insatisfação. Faltas significam, muitas vezes, que algo não esta bem e

que precisa de ações saneadoras para o problema (OENNING, CARVALHO & LIMA, 2012).

MOTIVAÇÃO E COMPROMETIMENTO

Segundo Chiavenato (2003), Frederick Taylor fundador da administração científica verificou em seu período que o operário mais produtivo percebe que obtém a mesma remuneração que o seu colega menos produtivo, acaba-se acomodando, perdendo o interesse e não produzindo de acordo com sua capacidade. A administração científica de Taylor baseou-se no conceito de homo economicus, isto é, do homem econômico onde toda pessoa é influenciada por recompensas salariais, econômicas e materiais, ou seja, o homem procura o trabalho não porque gosta dele, mas como um meio de ganhar a vida por meio de salário que o trabalho lhe proporciona.

Na teoria das relações humanas a motivação econômica foi secundária no rendimento do trabalhador, para ela, as pessoas são motivadas pela necessidade de reconhecimento, de aprovação social e participação nas atividades dos grupos sociais nos quais convivem. Daí o conceito de homem social.

Mcgregor em 1960 publicou no livro *The Human Side Of Enterprise* (Aspectos Humanos Da Empresa), a identificação de dois fatores importantes chamados teoria x e teoria y, na primeira pressupôs a aversão ao trabalho, concluindo que as pessoas precisam ser coagidas, controladas e dirigidas para se esforçar e produzir de forma eficiente e eficaz, já na teoria y Mcgregor avaliou o ser humano passivo de responsabilidades considerando o trabalho como um jogo, para produzirem de forma eficiente e eficaz as pessoas precisam ser motivadas em função das necessidades específicas (LACOMBE, 2011).

A teoria comportamental fundamenta-se no comportamento individual das pessoas, o qual por sua vez, remete ao estudo da motivação humana. Para os behavioristas, o administrador deve utilizar a motivação humana como ferramenta para melhorar o ambiente organizacional e permitir o funcionamento adequado da empresa (CHIAVENATO, 1997).

Segundo Mowday (1998), para os empregados, comprometimento com o trabalho e com a organização representa uma relação que pode acrescentar significado á vida, e para a organização o empregado comprometido aumenta o desempenho e diminui o absenteísmo na empresa.

A organização competitiva se caracteriza pela capacidade de escolher e manter adequadamente as pessoas em sua área de atuação profissional, mantendo-as satisfeitas ao longo do tempo. Para manter as pessoas na organização e mais motivadas para o trabalho e para o alcance dos objetivos organizacionais são importantes alguns cuidados especiais, entre os quais destacam-se; os estilos de gerência, as relações com os empregados, e os programas de higiene e segurança do trabalho, visando proporcionar um ambiente físico, psicológico e social agradável (VIEIRA,2004). O auto comprometimento dos colaboradores proporciona resultados positivos para as organizações; menor rotatividade, baixo absenteísmo e melhor desempenho nas atividades do trabalho.

Segundo Vergara (2011), Abraham Maslow, na década de 50 do século passado, desenvolveu uma teoria, tomando como eixo a questão das necessidades humanas. Para ele, tais necessidades estão organizadas hierarquicamente e a busca de satisfazê-las é o que nos motiva a tomar alguma direção. Para Chiavenato (1997), o homem é fundamentalmente, um ser emocional e não econômico racional, ás pessoas tem emoções e necessidades sociais que podem motivar mais o comportamento.

Os colaboradores constituem o mais importante recurso dentro das organizações e os gerentes tem responsabilidade direta pelo seu treinamento, desempenho e bem - estar geral. Para fazer tudo isso os gerentes devem ir até as pessoas para verificar como elas se sentem a respeito de suas atividades e para que elas se sintam impulsionadas a fazer seu trabalho de modo mais produtivo e mais significativo(CHIAVENATO,2010).

LIDERANÇA

Para Maximiano (2008), liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas. O líder influencia em infinitas situações; no trabalho, na família, na escola, no esporte, na política e em outros vários segmentos.

Para Madruga (2013), o líder é uma pessoa que comanda, conduz influência e inspira uma equipe para o melhor caminho possível e para o sucesso sempre, ainda segundo o autor os líderes cooperam para que as pessoas alcancem uma posição melhor, rumo a trabalhar com resultados e satisfação. Na maior parte das organizações, cabe ao gerente – como gestor de pessoas – a responsabilidade de linha de desempenho dos seus subordinados e pela sua constante avaliação e comunicação dos resultados (CHIAVENATO, 2010).

Na atualidade é levantada a questão chefe x líder, as características de ambos questionam qual a melhor maneira de comandar uma equipe, para Madruga (2013), o quadro chefe x líder pode resumir bem esta diferença;

Quadro 1- Comportamento Chefe x Líder

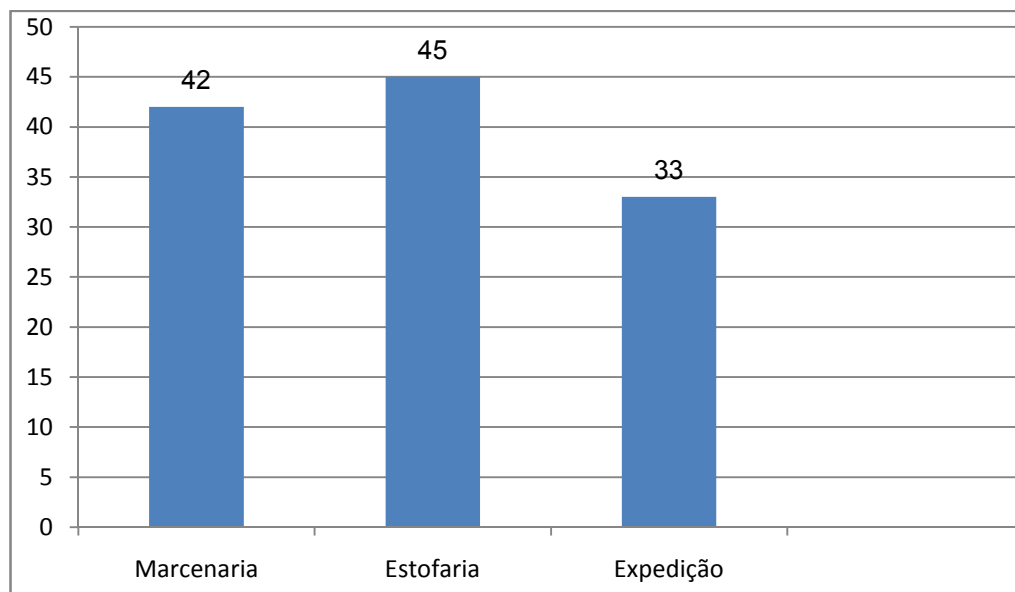
CHEFE	LÍDER
Utilizam a meta como ameaça.	Utilizam as metas como objetivo.
Não buscam recursos.	Buscam recursos necessários.
Atingir a meta é uma obrigação.	Meta é dever e algo desafiador.
Não estimula a equipe.	Desenvolve estratégias para estimular.
Não assume a culpa do erro.	Compromete-se com o resultado.

Contudo também é missão das organizações qual a maneira de conduzir o relacionamento entre gerentes e subordinados, buscando definir qual o melhor comportamento para melhorar a produtividade e reduzir custos. O relacionamento entre os gestores e subordinados estão ligados diretamente aos resultados, para isso a necessidade de aproximação de ambos é crucial dentro de uma organização, o colaborador satisfeito com a empresa e com seu líder sente-se motivado e comprometido com o trabalho.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A empresa conta com 330 colaboradores ativos na área de fabricação dos produtos, que são divididos em 20 setores, com pesquisa realizada verificou-se que três setores se destacam nos números de faltas, os dados coletados junto ao departamento de recursos humanos são de Março a Dezembro de 2015 descritos no anexo A. A estofaria, a marcenaria e a expedição que juntas somam 120 colaboradores são responsáveis por 36% na mão de obra da fábrica, setores como espumação, corte espuma, corte de tecidos I e II, suprimentos, colchoarias I e II, revisões I e II, colchonete e adicionais, moinho, ortopédico, montagem de molas, bordadeirase colagem completam o quadro de funcionários da fábrica.

Gráfico 1 – Número de colaboradores



Fonte: Departamento de Pessoal, OrtobomGoiás, 2016

Com a coleta de dados identificou-se na área de produção fábriil um índice de absenteísmo considerável para os padrões normais de uma empresa. Alguns setores da fábrica em especial apresentam maior índice de absenteísmo que outros, gerando atraso na produtividade dos setores e conseqüentemente no restante da fábrica, visto que, em uma fábrica de colchões os setores dependem do outro para avançar no processo de fabricação.

No estudo realizado foi detectado que setores que exigem maior esforço físico o índice de absenteísmo é maior, entre os setores estão a marcenaria responsável pela montagem das caixas de madeira, a estofaria onde ocorre o estofamento das caixas transformando-as em bases para os colchões, outro setor que exige esforço físico e a expedição de produtos, estes são responsáveis pela separação nos boxes e carregamento dos produtos até os caminhões. Além do grande esforço que os funcionários executam ao realizar as atividades, o barulho nos setores de marcenaria e estofaria incomodam, apesar do uso de protetores auriculares.

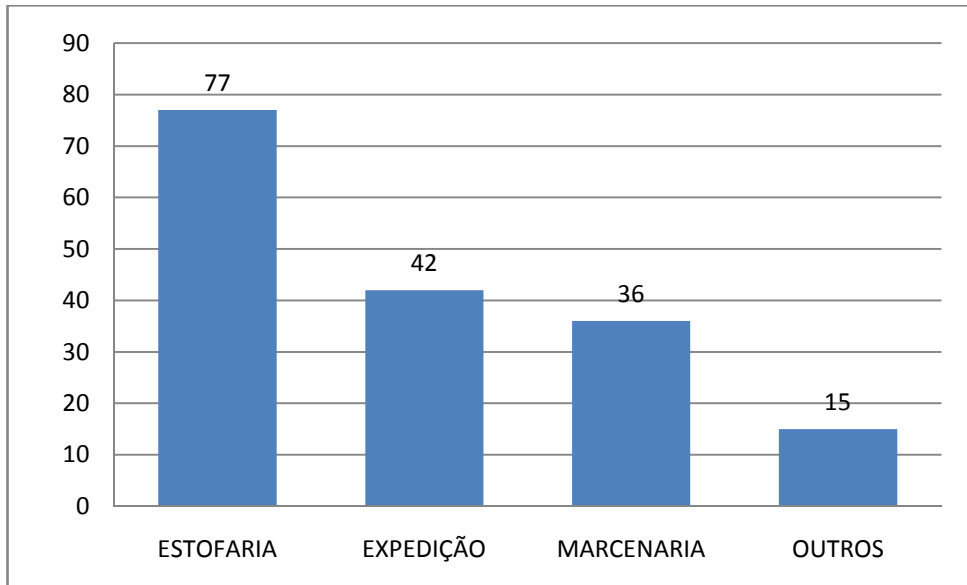
Os colaboradores destes setores destacados contam com o fornecimento dos equipamentos de segurança que a empresa oferece; cintas lombares para proteção da coluna, protetores auriculares tanto de plugs, quanto de conchas e também máscaras de proteção.

Os colaboradores devem ser localizados longe das partes barulhentas ou desagradáveis da operação, o arranjo físico deve oferecer um ambiente de trabalho bem ventilado, bem iluminado e, sempre que possível agradável(SLACK, CHAMBERS, JOHNSTON, 2009, pag. 183).

Um fato que chama atenção na empresa é a resistência de alguns colaboradores em não usar os equipamentos de segurança, mesmo sendo advertidos pela falta do uso do EPI(Equipamento proteção individual), muitos ainda insistem em não usar alegando incômodos diversos.

Contudo ainda com todas as proteções fornecidas pela empresa o número de faltas nestes setores ainda preocupa os diretores da unidade Ortobom Goiás.

Gráfico 2 – Números de absenteísmo média mês Mar / Dez 2015

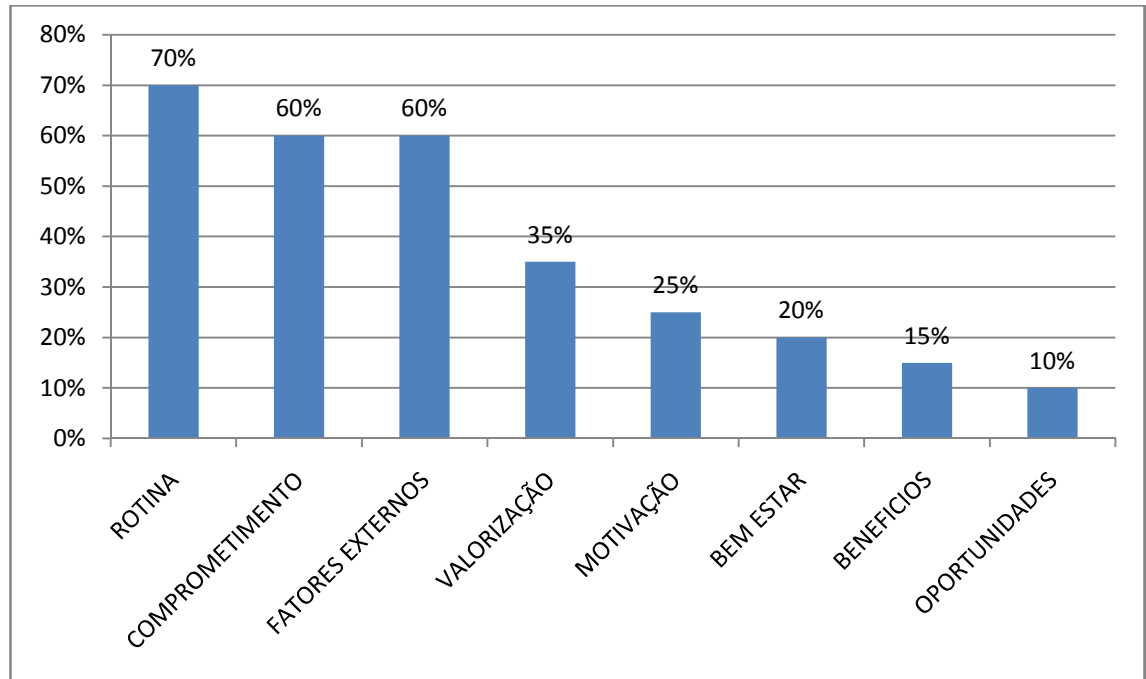


Fonte: Rh OrtobomGoiás,2016.

Com base neste levantamento foi feita média mensal do número de ausências em 2015, com a coleta de dados nos setores da fábrica através do departamento de recursos humanos da empresa, foi aplicado nos setores com maiores números de faltas, entrevista com 08 perguntas abertas a 30 colaboradores, sendo 10 da estofaria, 10 da marcenaria e 10 da expedição com o intuito de verificar os motivos que contribuem com mais frequência para as faltas.

A realização do questionário será de suma importância para detectar a causa principal que pode estar afetando diretamente as ausências na fábrica, analisando as respostas dos colaboradores será possível oferecer proposta de melhorias que sejam adequadas ao sistema de trabalho da Ortobom.

Gráfico – 3 Causas do absenteísmo



Fonte: elaborado pelo aluno.

Na entrevista realizada os colaboradores foram questionados sobre os temas levantados no gráfico, o questionário identificou alguns fatores que estão contribuindo para o absenteísmo.

A rotina de trabalho com 70% foi considerada o principal fator do absenteísmo, o trabalho rotineiro com exigência de grande esforço físico vem contribuindo para as faltas, segundo os colaboradores o peso dos produtos e o esforço repetitivo geram cansaço muscular.

Comprometimento e fatores externos com 60% são fatos que estão colaborando com aumento das faltas, nos setores entrevistados identificou-se que a maioria dos colaboradores tem idade entre 20 e 25 anos, a maioria solteiros vindos de outros estados, também admitiram ter problemas financeiros com excesso de dívidas, alguns relataram problemas com familiares que adoecem obrigando o responsável a acompanhamento médico, distância da família faz com que muitos colaboradores depois de um determinado período na empresa manifestem o interesse de sair para receber o acerto e voltar para sua terra natal.

Entre as perguntas feitas aos colaboradores dos setores a maioria acredita na sua valorização dentro da empresa, principalmente quando se refere á questão do pagamento em dias dos salários, porém 35% dos entrevistados não acham que são valorizados na empresa, acreditam que somente o pagamento dos salários em dias é insuficiente para a sua satisfação.

Motivar os colaboradores dentro das empresas se torna um grande desafio aos gestores, nos setores entrevistados os colaboradores estão motivados com seu trabalho, principalmente pelo fato de trabalhar em uma empresa de grande porte, 25% não estão motivados com o trabalho, a motivação envolve todos os campos dentro das organizações, o colaborador motivado dificilmente ausenta-se do trabalho.

Com o fornecimento dos EPIS(Equipamentos proteção individual) necessários para proteção no trabalho executado, 80% dos colaboradores acreditam que a empresa se preocupa com o bem estar, um detalhe importante citado por dois entrevistados é a falta de um ambiente para os colaboradores descansarem no horário de almoço, segundo eles um bom descanso no horário de almoço revigora as forças para o período da tarde no trabalho.

A empresa oferece para os colaboradores; café da manhã, almoço, lanche da tarde, cesta básica, plano de saúde e vale transporte, benefícios que contribuem para melhorar a qualidade de vida dos funcionários e familiares. Eles reconhecem a importância dos benefícios, pois somente 15% não estão satisfeitos com os benefícios oferecidos.

A Oortobom tem vários cargos dentro da linha de produção oferecendo aos funcionários a possibilidade de buscar melhores oportunidades no setor de fábrica com salários variados, a maioria dos entrevistados acredita nesta oportunidade de crescimento e pretendem buscar essa melhoria, apenas 10% acha que a empresa oferece poucas oportunidades.

Após analisar os resultados verificou-se que a rotina dos colaboradores nos setores de estofaria, marcenaria e expedição com esforço físico constante, movimentos repetitivos e o peso dos produtos são os principais causadores do absenteísmo na empresa. O comprometimento e os fatores externos estão em

segundo como causas principais do absenteísmo, os demais foram considerados relevantes, visto que, a intenção da pesquisa e propor solução para as principais causas do absenteísmo nos setores com índices maiores.

PROPOSTA DE MELHORIAS

Nos setores de marcenaria, estofaria e expedição é obrigatório o uso de um cinto lombar que protege a coluna contribuindo para reduzir a carga de peso e posicionando-a corretamente para o carregamento dos produtos, alguns funcionários não estão usando o cinto lombar alegando falta do EPI (Equipamento proteção individual) e más condições de outros cintos devido ao tempo de uso, o técnico de segurança da empresa foi orientado a tomar as providências para aquisição de novas unidades.

A empresa oferece aos colaboradores a ginástica laboral, observou que muitos não estão fazendo a ginástica, os colaboradores destes setores trabalham na tarefa, sendo que executando sua meta diária o colaborador tem a oportunidade de sair mais cedo, para eles a parada para ginástica e perda em produtividade, foi informado ao gestor da indústria o fato, sugerindo a obrigatoriedade da participação de todos na ginástica laboral. Os líderes de cada setor envolvido foram orientados a reunirem com os colaboradores juntamente com o técnico de segurança e a professora de ginástica laboral, para alertar os colaboradores quanto à importância deste benefício oferecido para a saúde do trabalhador.

O comprometimento com a empresa é um fator muito questionado entre os próprios colaboradores, para eles muitos não estão comprometidos o que gera descontentamento em alguns que acabam sendo sobrecarregados com a ausência dos colaboradores. A situação foi passada para o setor de recursos humanos da empresa responsável pelas contratações, melhor seleção e programas para motivar podem ser uma saída para a redução do absenteísmo.

A empresa com amplo auditório pode oferecer aos colaboradores palestras sobre a importância da frequência constante do colaborador, outra maneira e incentivar com sorteios de brindes produzidos na própria empresa para aquele que não faltar ao trabalho durante o mês.

Os fatores externos também contribuem para o absenteísmo, estes são de difícil controle, já que a vida externa do trabalhador na maioria das vezes não está ao alcance da empresa, contudo sugere melhor análise dos principais fatores para buscar solução apropriada, a Ortobom através da Sipat realizada anualmente sempre destaca a vida do trabalhador fora da empresa, com temas sobre alcoolismo e drogas ilícitas, busca alertar os colaboradores quanto ao perigo de se envolver com estas substâncias, no problema da saúde dos familiares a empresa oferece o plano de saúde para facilitar o atendimento e proporcionar uma vida saudável ao colaborador e a seus familiares.

Foi passado para o departamento de recursos humanos a necessidade de melhor avaliação para contratação dos candidatos, a observação na idade, o estado civil, a situação do candidato na cidade, pois observa-se que a maioria dos candidatos solteiros ou até mesmo casados com família deixada na cidade de origem dificilmente fixam residência em outra cidade, o setor foi orientado a analisar estes quesitos na hora da seleção dos candidatos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização do artigo sobre o tema absenteísmo na linha de produção da fábrica Ortobom, percebe que apesar de algumas dificuldades, a empresa possui grande potencial, poucas empresas oferecem condições de trabalho como a Ortobom, destaca-se que existem vários colaboradores na fábrica com extenso tempo de empresa, fato ocorrido pela seriedade que a companhia tem em honrar seus compromissos, não somente com seus clientes mas também com seus colaboradores.

Os dados coletados irão contribuir para que os gestores da empresa possam analisar as respostas, a necessidade de saber o que pensam os colaboradores da empresa atualmente, na pesquisa realizada observou que fatores como rotina destacando o esforço físico, comprometimento com a empresa por parte dos colaboradores e os fatores externos interferem com bastante intensidade nos setores de marcenaria, estofaria e expedição.

Ressalta a necessidade das organizações possuírem programas de controle de ausências que identifiquem as causas do absenteísmo, com estudo de caso realizado na empresa colchões Ortobom constata-se que com elaboração de estratégias e realização de programas e ações preventivas os números de ausências na fábrica serão reduzidos gradativamente.

Ao analisar a linha de produção da empresa, conclui-se que detalhes simples e de baixo custo podem diminuir o absenteísmo na produção da fábrica, principalmente nos setores pesquisados com índice de absenteísmo elevados, este estudo contempla a opinião de alguns autores pesquisados como um assunto de suma importância para as organizações, a questão de como a gestão de pessoas, a motivação, comprometimento e liderança interferem no absenteísmo poderão ser aprofundados em estudos futuros, visto que o assunto absenteísmo ainda é pouco abordado em estudos científicos.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, A. G. **Gestão do Absenteísmo**. FIEC. 2010. Disponível em <[HTTP://www.fiec.org.br/palestras/saude/sst280411/Grimaldi/Absenteismo.Pdf](http://www.fiec.org.br/palestras/saude/sst280411/Grimaldi/Absenteismo.Pdf)> acesso em : 02 Abr, 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos** na organização – 3ª edição. – Rio De Janeiro: Elsevier, 2010- 6ª reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações** – 7ª Ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier2003 – 6ª reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a teoria geral da administração**. 5ª edição, São Paulo. Ed Makron books, 1997.

FILHO, Izidro Penatti: **Estudo do absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística. Estudo de caso em uma empresa multinacional**- Dissertação de mestrado. Universidade Federal Fluminense, Rio De Janeiro- 2006.

FILHO, Izidro Penatti; ZAGO, J. S; QUELHAS, O. **Absenteísmo. As conseqüências na gestão de pessoas III** SEGET- Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. 2007. Disponível em <<http://www.aedb.br/seget/artigo06/898>> acesso em 25 Mar. 2016

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2ª edição- São Paulo. Ed Saraiva –2011.

MADRUGA, Roberto: **Triunfo da liderança: Práticas, estratégias e técnicas diárias para desenvolver líderes de alta performance/** São Paulo: Atlas,2013.

MARCONI, Marina De Andrade; LAKATOS, Eva Maria: **Fundamentos de metodologia científica**. 7ª edição. São Paulo. Ed. Atlas S.A- 2010.

MARRAS, Jean Pierre; **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico** / Jean Pierre Marras. – 14. Ed.- São Paulo; Saraiva, 2011

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução á administração**. Ed compacta. São Paulo: Atlas, 2008.

MOWDAY, Rt: **Reflexões sobre o estudo e relevância do comprometimento organizacional**- ResourceManegementReview- 1998.

OENNING, N. S. X; CARVALHO, F. M; LIMA, V. M. C. **Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo.** Rev. Brás. Saúde ocup. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572012000100018>> acesso em: 25 Mar.2016

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert: **Administração da produção.** 3° edição. São Paulo. Ed Atlas S. A- 2012

VELOSO, Waldir De Pinho; **Metodologia do trabalho científico: normas técnicas para redação de trabalho científico.** / Waldir De Pinho Veloso. / 2° Ed. / Curitiba: Juruá,2011. 366 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 12 ED. São Paulo: Atlas, 2011

VIEIRA, RufinaGustmann. **Curso especialização em gestão estratégica em recursos humanos.** Instituto Catarinense de Pós- Graduação- Icpq. Santa Catarina. RufinaGustmann Vieira – 2004.

ANEXOS**ANEXO A****NÚMEROS ABSENTEÍSMO**

ANO 2015 SETORES	MAR	ABR	MAIO	JUN	JUL	AGOS	SET	OUT	NOV	DEZ	MEDIA
ESTOFARIAS	77	63	97	99	85	84	94	33	66	71	77
EXPEDIÇÃO	40	45	42	36	43	55	41	32	41	44	42
MARCENARIA	35	20	47	67	45	34	22	39	25	30	36
OUTROS	19	17	12	14	11	10	13	15	15	21	15

Fonte: Rh, ORTOBOM 2015.

APÊNDICES

QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES.

EMPRESA: COLCHÕES ORTOBOM. IDADE: _____ SEXO: M () F ()

SETOR: _____

1-Você sente-se motivado(a) com o seu trabalho?

() Sim () Não

2 - Na sua opinião a empresa oferece possibilidade de crescimento constantes dos colaboradores?

() Sim () Não

3- Relacionado ao setor onde você trabalha, qual dos motivos pode ocasionar faltas freqüente?

() Esforço físico () Movimentos repetitivos

() Insatisfação no ambiente trabalho () Problemas com chefe imediato

4-Você acha que a rotina de trabalho no seu setor contribui para as faltas?

() Sim () Não

5- Fatores externos, tais como problemas financeiros, familiares e de saúde afetam sua frequênciana empresa?

() Nunca () Pouco

() Muito () Sempre

6- Você sente que seu trabalho e valorizado dentro da empresa?

() Sim () Não

7- Quando fala em comprometimento com o trabalho para você, no seu setor todos os colaboradores são comprometidos?

() Nenhum () Alguns

() Metade () Todos

8- Além dos salários pagos em dias, benefícios como cesta básica, ginástica laboral, boa alimentação e plano de saúde são suficientes para sua satisfação

() Sim () Não