

## **DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL ACERCA DE FATORES ANTECEDENTES DE ABSENTEÍSMO LABORAL E INTENÇÃO DE ROTATIVIDADE**

GONÇALVES, Ueliton de Souza (autor) – UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga.

TRUJILHO, Eduardo Bisse (autor) – UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga.

BOTELHO, Adriana Silva de Oliveira (orientadora) – UNIFEV - Centro Universitário de Votuporanga.

Os fenômenos absenteísmo laboral (falta e atrasos ao trabalho) e rotatividade (admissões e demissões de funcionários) são preocupações constantes dos profissionais de gestão de pessoas, visto que resultantes da falta de conciliação dos gestores no planejamento estratégico e na criação de políticas de gestão de pessoas, levam a inúmeros prejuízos às organizações e ao bem-estar dos indivíduos. Objetivou-se assim diagnosticar fatores antecedentes do absenteísmo laboral e da rotatividade por meio de entrevistas individuais e aplicação das Escalas de Fatores de Absenteísmo Laboral (EFAL) e de Intenção de Rotatividade (EIR). A pesquisa qualitativa foi realizada em empresa supermercadista do noroeste paulista entre abril-junho/2015. Ao todo, 57 (n=16,7%) funcionários responderam as escalas, dos quais 15 (26,3%) foram entrevistados individualmente. A interpretação das médias fatoriais da EFAL se dá: 1) Situadas entre 1“escore”2 (pouca importância); 2) 2>“escore”4 (média relevância); 3) 4>“escore”6 (muita importância). Os participantes indicaram pouca importância aos: 1) Fatores interpessoais e do ambiente de trabalho (1,8) e média relevância aos: 2) Fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (2,2); 3) Fatores administrativo-laborais (2,3) e 4) Fatores de gestão do tempo e da carreira (2,1), como fatores antecedentes do seu absenteísmo. Para a interpretação dos escores médios da EIR tem-se: 1) Entre 1“escore”2,9 (baixo); 2) 3“escore”3,9 (médio); 3) 4 “escore” 5 (alto). Assim, os resultados apontam baixos índices de intenção de rotatividade quanto a pensar (2,0), planejar (2,0) e ter vontade (1,8) de sair da empresa. Sugere-se atenção aos resultados obtidos por setor, já que médias gerais podem ocultar índices diferentes desta realidade. Sugere-se ainda a criação de políticas de retenção de pessoas com critérios definidos, desenvolvimento

técnico/comportamental dos colaboradores, a priorização do recrutamento interno e criação de um plano de cargos e salários, minimizando os efeitos desses fenômenos ao objetivar a melhoria da saúde dos trabalhadores e a produtividade da organização.

Palavras-chave: Diagnóstico organizacional; Absenteísmo laboral; Intenção de rotatividade.

#### **REFERÊNCIAS:**

MASSI, E. K.; BISSANI, N. Retenção de pessoas em supermercados de Chapecó/SC. *Tecnológica Revista Científica*, v. 2, n. 1, p. 448-473, 2015.

MURCHO, N. A. C.; JESUS, S. N.. Absenteísmo no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 15-23, 2014.

SIQUEIRA, M. M. M.; et al. Intenção de Rotatividade. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 209-214, 2014.