

RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO E ABSENTEÍSMO DOS TRABALHADORES DO SETOR INDUSTRIAL

RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION AND ABSENTEEISM OF INDUSTRIAL SECTOR WORKERS

Yurica Tamini Pretto Girardi, Aline Ortiz Rauber, Claudionor Guedes Laimer

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo investigar a relação da satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral entre os trabalhadores de uma empresa do setor industrial avícola. Os dados foram coletados mediante aplicação de um questionário com base nas escalas EST (Escala de Satisfação no Trabalho) e EFAL (Escala de absenteísmo laboral) em uma amostra de 117 colaboradores. Concluiu-se que os trabalhadores se encontram satisfeitos de uma forma geral com seu trabalho e que as variáveis satisfação no trabalho e absenteísmo laboral caminham em sentido oposto, ou seja, quanto maior a satisfação dos trabalhadores menor o índice de absenteísmo. Por outro lado, a pesquisa limitou-se a investigar a relação entre satisfação e absenteísmo, sendo que não foram verificadas as causas que geram satisfação e absenteísmo, o qual poderá ser objeto de estudos futuros.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Satisfação no trabalho. Absenteísmo laboral.

ABSTRACT

This article aims to investigate the relationship between job satisfaction and absenteeism among workers in the industrial poultry sector. Data were collected through a questionnaire based on the SSL scale (Satisfaction Scale Labor) and WAS (Work Absenteeism Scale) for a sample of 117 employees. It was concluded that the employees are generally satisfied with their work and that the variables job satisfaction and absenteeism work in the opposite direction, that is, the higher the satisfaction of the lesser employees the rate of absenteeism. On the other hand, the research was limited to investigate the relationship between satisfaction and absenteeism, and it was not verified the causes that generate satisfaction and absenteeism, which may be object of future studies.

Keywords: Organizational behavior. Job satisfaction. Labor absenteeism.

1 INTRODUÇÃO

Um ambiente de trabalho satisfatório, influencia positivamente na qualidade de vida do colaborador dentro da organização, por isso, é necessário o olhar da gestão para a condição de labor dos trabalhadores inseridos nas empresas, justificando, assim, também, a importância dos profissionais da área de Recursos Humanos (RH). Nas suas atribuições deve constar o

monitoramento da satisfação dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho, por intermédio das pesquisas no ambiente organizacional.

Neste contexto, algumas variáveis impactam negativamente na produção e nas finanças das empresas, tais como: falta de motivação, insatisfação no ambiente de trabalho, *turnover*, absenteísmo entre outros. O índice de absenteísmo elevado é um dos responsáveis por grande parte das perdas dentro das empresas, tanto para o empregador por reduzir sua produção e aumentar seus custos, quanto para o empregado, pois as faltas podem leva-lo a ser penalizado com descontos ou até mesmo com a rescisão do seu contrato com a empresa.

Este tema vem sendo discutido dentro das empresas, e observa-se que existe uma grande preocupação por parte dos gestores em identificar as causas que contribuem para o aumento do absenteísmo de seus colaboradores. O absenteísmo elevado dentro de uma empresa também pode indicar uma insatisfação no trabalho, ou um mecanismo de fuga encontrada pelo trabalhador para expressar seu descontentamento com a empresa (SANCINETTI; SOARES; LIMA; SANTOS; MELLEIRO; FUGULIN; GAIDZINSKI, 2011). Pois, um funcionário insatisfeito com suas atividades é um trabalhador improdutivo, tendo em vista, que a satisfação é considerada um dos fatores importantes para a eficiência e aumento de produtividade em uma empresa (BRANDÃO; REYES JUNIOR, 2011).

Ao demonstrar preocupação com o bem-estar de seus colaboradores seja ouvindo sua opinião, observando suas necessidades, ou compreendendo que cada indivíduo possui personalidade e atitude própria, a empresa acaba por criar um ambiente integrado, motivado e satisfatório, o que traduz em uma melhoria nos índices de produtividade do colaborador e de competitividade da empresa (BALIEIRO; BORGES, 2015). Desse modo, a satisfação e o absenteísmo têm sido objeto de discussões dos fóruns, *workshops* acadêmicos e empresarias seminários e palestras, a fim de melhor compreender o comportamento humano nas relações de trabalho (AZEVEDO; MEDEIROS, 2012).

Um dos efeitos de uma insatisfação laboral é o absenteísmo, considerado um importante indicador de mal-estar dentro de uma empresa. Um número relevante de faltas tem por consequência o baixo desenvolvimento da produção, aumento de seus custos e, também, a sobrecarga de atividades para os demais trabalhadores assíduos (ALMEIDA, 2015). Em segmentos industriais com um grande número de trabalhadores, a exemplo de estabelecimentos frigoríficos de abate e fabricação de produtos de carne, o indicador de absenteísmo, geralmente, tem atingido alto níveis entre seus trabalhadores, proveniente do número expressivo de atestados com afastamentos por doenças e acidentes de trabalho devido aos riscos e a

intensidade que envolve as atividades e, também, pelos movimentos rápidos e repetitivos, acarretando lesão por esforço repetitivo (LER) e distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT).

O absenteísmo também ocorre pelas faltas previstas na legislação trabalhista. De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), conforme seu artigo 473, as faltas que devem ser bonificadas, ou seja, abonadas pela empresa são, por exemplo, licença casamento, licença paternidade, atestado de óbito, licença para doação de sangue, exercício de atividades eleitorais, período de cumprimento do serviço militar, realização de prova para ingresso no estabelecimento de ensino superior, representante de entidade sindical durante o período exercido (MANNRICH, 2008).

Os estudos com um enfoque voltado a saúde física do trabalhador e relacionados as doenças ocupacionais, têm sido caracterizados como os que mais causam adoecimentos de seus trabalhadores, sendo, inclusive, um problema grave de saúde pública (BIANCHI, 2001). Porém, é necessário investigar outras causas que podem ser fatores de elevados índices de faltas e atestados, principalmente, os afastamentos de curto prazo, pois podem estar relacionados a satisfação do trabalhador em relação ao local de trabalho ou a empresa em que trabalha.

Justifica-se, assim, a relevância do tema proposto por razões acadêmicas e gerenciais. Em relação aos aspectos gerenciais, este estudo contribui para uma melhor compreensão do comportamento humano no trabalho, considerando informações fornecidas pelos trabalhadores que auxiliem a empresa em pontos a serem melhorados. No que tange aos aspectos acadêmicos, este estudo contribui para aprofundar as discussões sobre a relação entre satisfação e absenteísmo, visto que há certa divergência sobre a existência ou não dessa relação. Desta forma, este estudo busca responder a seguinte questão: Qual a relação da satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral entre os trabalhadores do setor industrial avícola? Para responder à questão de pesquisa, o estudo tem como objetivo investigar a relação da satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral entre os trabalhadores de uma empresa do setor industrial avícola.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O trabalho humano representa na sociedade uma grande dimensão de significados, é um importante elemento na construção da identidade social e uma das formas de que o homem se

posiciona como indivíduo, afinal, é atando no ambiente organizacional que passa boa de sua vida. A relação do homem com o seu trabalho contempla a autorrealização, identificação pessoal, seus sonhos e a identificação pelos outros (AQUINO; MAIER; FREITAS; FRANCISCO, 2012).

A satisfação profissional é uma das variáveis mais importantes nas áreas das investigações organizacionais, e tem se mostrado de grande interesse para os pesquisadores no que se refere a estudos sobre o desempenho dos trabalhadores em relação a outras variáveis também consideradas importantes tais como, *turnover*, absenteísmo e produtividade. Embora não esteja comprovado que colaboradores mais satisfeitos sejam mais produtivos, acredita-se que a satisfação no trabalho pode influenciar de forma positiva na qualidade de vida das pessoas dentro das organizações (AGAPITO; SOUSA, 2010).

Na década de 1990, o conceito de satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador, dentro e fora do ambiente de trabalho, e foi considerado um conceito que trata da afetividade no contexto laboral. Desse modo, a satisfação deveria ser observada por meio da ligação que o trabalhador estabelece com seu trabalho, das características afetivas nela envolvidas e de sua abrangência quanto a outras dimensões da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008). A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho (SPECTOR, 2012). O quanto a pessoa identifica-se com seu trabalho ou gosta dele. Sendo assim, é necessário que a organização possa entender a satisfação do colaborador como os valores, atitudes e objetivos pessoais que precisam ser identificados, compreendidos e estimulados para que estes consigam sua efetiva participação na empresa.

2.1 ABSENTEÍSMO LABORAL

Murcho e Jesus (2014) definem absenteísmo como a falta de assiduidade ao trabalho ou a outros compromissos sociais, e de acordo com os autores. Fernandes, Haddad, Morais e Takahashi (2011) apresenta diferentes tipologias (Figura 1).

Figura 1 – Tipologia de absenteísmo

Tipo de absenteísmo	Descrição
Absenteísmo voluntário	Razões particulares
Absenteísmo por doença	Ausências por doenças ou procedimentos médicos
Absenteísmo por doença/acidente de trabalho	Acidentes no ambiente de trabalho ou doenças ocupacionais
Absenteísmo legal	Todas as faltas amparadas pela lei

Absentéismo compulsório	Faltas por impedimentos da chefia (suspensões), prisão, ou qualquer outro impedimento que não permita ao trabalhador chegar em seu trabalho.
-------------------------	--

Fonte: Adaptado de Fernandes et al. (2011).

A problemática do absenteísmo nas organizações é reconhecida pelo seu caráter multifatorial e complexo, onde não parece existir uma relação de causa e efeito, e sim um conjunto de variáveis que podem levar ao mesmo, como fatores sociais, de trabalho, culturais, individuais, geográficos, de saúde e de doença (mental ou física) (SANCINETTI et al., 2011). Se a organização estiver atenta aos números de trabalhadores faltantes, o absenteísmo pode ser um indicador importante da avaliação de saúde, das condições de labor, das políticas relacionadas aos recursos humanos e dos serviços de saúde que a empresa está oferecendo aos seus trabalhadores (UMANN; GUIDO. LEAL; FREITAS, 2011).

O absenteísmo por doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, por exemplo, pode decorrer pela exposição do trabalhador aos riscos de suas atividades prejudicando a segurança e saúde do mesmo. A jornada de trabalho extensa, a baixa remuneração em relação à complexidade do trabalho e o ritmo acelerado também são fatores que podem desencadear essa causa de absenteísmo (PORTO; PAULA, 2010).

Silva e Marziale (2006) concluíram que no setor de enfermagem de um hospital público 74,3% das ausências relacionam-se a doenças e acidentes de trabalho. Porto e Paula (2010) buscando compreender as causas do absenteísmo nas organizações concluíram que a maior parte das ausências dos trabalhadores é justificada pela entrega de atestados médicos de curtos períodos. Barboza e Soler (2003) afirmam que a maior causa de absenteísmo nos hospitais decorre de doenças e acidentes de trabalho devido às sobrecargas em que os profissionais estão expostos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o absenteísmo por doenças abrange 75% das ausências nas organizações e é justificado pela entrega de atestados conforme as normas previstas pela seguridade social. Agapito e Sousa (2010) reforçam que o absenteísmo no setor da saúde repercute de forma negativa na qualidade da prestação de serviços aos usuários.

Um estudo realizado em uma indústria de embalagens plásticas concluiu que as causas que levaram ao absenteísmo inferior a 15 dias na organização eram a desmotivação dos trabalhadores ao realizarem suas atividades (GODOY, 2014). Betiol e Tonelli (2001) justificam através de seus estudos que a sobrecarga de trabalho e a falta de cooperação e integração entre as equipes refletem nas faltas e afastamentos de trabalhadores da empresa.

Porto e Paula (2010) e Fernandes et al. (2011) ressaltam que o absenteísmo afeta as organizações provocando custos elevados diretos e indiretos. Quando um trabalhador se ausenta de suas atividades é necessária a reorganização dos demais para cobrir o ausente, provocando jornadas extras e sobrecarga de trabalho diminuindo o ritmo da produtividade, aumentando os custos do produto final devido ao excesso de horas extras (BARROS, 2009).

As organizações buscam inibir o excesso de faltas não justificadas por meio de ações disciplinares como advertências e suspensões, ou com medidas preventivas. As medidas preventivas visam incentivar e mudar o comportamento dos trabalhadores, a partir de ações que asseguram a assiduidade por meio de premiações mensais e anuais (PINHO, 2014).

É necessário que a organização tenha conhecimento das causas que levam seus trabalhadores a faltar, se estas são de motivos do próprio trabalhador (intrínsecos) ou da organização (extrínsecos). Se os motivos forem pessoais fica mais difícil da organização tomar atitudes, mas se estes motivos forem decorrentes de algum problema dentro da empresa, devem-se tomar atitudes imediatas para que outros trabalhadores não sejam contaminados (FERNANDES et al., 2011).

Para Barboza e Soler (2003), os fatores mais comuns de causas do absenteísmo nas empresas estão relacionados a problemas de gestão, precária segurança no trabalho, sobrecarga de tarefas, difícil relacionamento com a supervisão e com colegas, insatisfação com as atividades que desempenha, políticas inadequadas da empresa, doenças, acidentes de trabalho, razões de caráter familiar e até mesmo os problemas financeiros. Dessa forma, o absenteísmo não está relacionado somente a problemas biológicos, mas também sociais, culturais, econômicos e pessoais (PINHO, 2014).

2.3 RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E ABSENTEÍSMO LABORAL

A insatisfação é uma problemática organizacional muito cara, e é considerada também uma das principais causas do absenteísmo. Estudos sugerem que a duração dos afastamentos laborais pode estar relacionada de forma direta ou indiretamente com a satisfação no trabalho, pois muitos colaboradores como forma de fuga ou esquiva preferem ausentar-se de períodos do trabalho evitando assim situações indesejáveis (PINHO, 2014).

Brief (1998) acredita ser lógico que um colaborador que não esteja satisfeito com seu trabalho esteja menos propenso a ser assíduo. Ele crê que a satisfação por si só poderia ser usada como unidade de análise dos casos de absenteísmo quando relacionado a escolhas, ou seja,

quando o colaborador prefere ir a um dado evento a trabalhar. Seja no caso de faltas voluntárias ou involuntárias, mostra-se pertinente investigar uma possível relação entre os fatores motivacionais e o absenteísmo de uma organização.

Agapito e Sousa (2010) defendem que tudo que proporcione atitudes adequadas e positivas em relação ao trabalho, tal qual, integração, motivação, satisfação, gera um absenteísmo menor, e em contrapartida os fatores que deterioram a relação do trabalhador com a empresa como a insatisfação, baixo salário, tarefas rotineiras e repetitivas pode levar ao aumento do absenteísmo.

A insatisfação afeta a saúde do trabalhador e relaciona-se ao absenteísmo (GOMES et al. 2007), da mesma forma como defendem Nunes (2003) e Rigo (2001) em seus estudos, onde apontam que um dos efeitos consequentes da insatisfação é o absenteísmo e que os trabalhadores quando satisfeitos com a organização, possuem um menor número de faltas. O autor Pinho (2014) também considera que trabalhadores com maiores índices de absenteísmo são os que estão menos motivados e satisfeitos com alguns aspectos relevantes na organização. A insatisfação com o trabalho pode levar um colaborador a faltar ou a atrasar-se para suas atividades sem planejamento, ou seja, colaboradores satisfeitos também podem ausentar-se de suas atividades, porém de forma justificada e planejada.

Conforme ressaltam em seus estudos com profissionais de saúde, Agapito e Sousa (2010) onde concluíram que a satisfação influencia de forma significativa no absenteísmo do setor, principalmente no que se refere ao relacionamento com os colegas e a supervisão e nas expectativas de promoção. Andrade, Souza, Simões e Andrade (2008) realizaram um estudo no setor público do Rio Grande do Sul, onde se destaca que as insatisfações dos trabalhadores com alguns aspectos da organização relacionam-se com o absenteísmo dos mesmos, principalmente no que se refere a falta de transportes, o relacionamento com os colegas e a chefia, e a falta de identidade.

A satisfação de trabalhadores do setor de enfermagem de um hospital público foi considerada positiva de acordo com seu estudo, principalmente em relação à atividade desenvolvida por eles. 88,9% dos enfermeiros gerentes disseram estar satisfeitos com as funções exercidas (KURCGANT; PASSOS; OLIVEIRA; PEREIRA; COSTA, 2015). A partir da análise de fatores já levantados por estudos e pesquisas, pressupõe-se que a satisfação no trabalho pode influenciar o absenteísmo laboral.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este estudo trata-se de uma pesquisa de natureza quantitativa e descritiva, sendo realizada através de uma *survey* com empregados de uma empresa do setor industrial avícola, mais especificamente, um estabelecimento frigorífico localizado na cidade de Passo Fundo (RS). A população é de 1.517 trabalhadores de ambos os sexos e com idade superior a 18 anos. Considera-se que destes, 317 trabalhadores correspondem às áreas administrativas e setores externos as linhas de produção. Optou-se então por pesquisar a influência da satisfação no absenteísmo das áreas diretamente inseridas na produção. Sendo assim, a população considerada foi de 953 trabalhadores, correspondente ao total da população dos setores de abate de aves, sala de cortes e expedição, que são divididos em dois turnos de trabalho.

Devido ao elevado número de colaboradores presentes nessa unidade frigorífica, foram convidados a responderem essa pesquisa um número de 117 colaboradores devido à disponibilidade de tempo. Assim, a amostra foi definida a partir da técnica de amostra por conveniência.

A opção de investigar a problemática do absenteísmo apenas nas áreas de produção como o universo da pesquisa e, conseqüentemente, de onde foram extraídos os respondentes formando a amostra, é por serem estas as áreas com maior índice de absenteísmo na unidade, sendo a temática discutida em reuniões gerenciais mensalmente nos anos de 2016/2017, e de maior preocupação dos supervisores e gestores de produção. A taxa de respondentes por setores está representada na Tabela 1. Além disso, a coleta de dados foi realizada no segundo semestre do ano de 2017.

Tabela 1: Taxa de resposta por setores

Área	Setor	Efetivos	Respondentes
Produção	Abate de aves	552	52
	Sala de cortes	508	42
	Expedição	269	23
Outras	Outros	188	0
TOTAL		1.517	117

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

O instrumento de coleta de dados foi elaborado com base nas escalas validadas EST – escala de satisfação no trabalho (SIQUEIRA, 2008) e EFAL – escala de absenteísmo laboral (MURCHO; JESUS, 2014). A escala EST é utilizada para medir o grau de satisfação no trabalho, sendo que a sua versão completa, possui 25 itens, com escala de pontuação do tipo *Likert* ampliada para sete pontos, variando de um (1) (totalmente insatisfeito) a sete (7) (totalmente satisfeito). A escala EFAL é utilizada para medir o absenteísmo laboral, sendo que

a escala origem possui 19 itens com escala de pontuação do tipo *Likert* ampliada para seis pontos, variando de um (1) (pouco) a seis (6) (muito).

Na elaboração do instrumento de coleta de dados foram realizadas adaptações nas escalas EST e EFAL, em virtude do contexto que foi selecionado para a realização da pesquisa, sendo constituído de empregados de estabelecimento frigorífico com nível de escolaridade fundamental e médio e que realizam tarefas essencialmente operacionais. Pois, a escala EST foi validada a partir da pesquisa realizada com 287 trabalhadores (não foi informado o setor de atuação) de ambos os sexos (SIQUEIRA, 2008), ao passo que a escala EFAL foi validada com base na pesquisa realizada com 194 enfermeiros de ambos os sexos (Murcho e Jesus, 2014). Além disso, nas escalas EST e EFAL foram padronizadas as escalas de pontuação do tipo *Likert* ampliada para sete pontos, mantendo os atributos na escala EST de um (1) (totalmente insatisfeito) a sete (7) (totalmente satisfeito) e na escala EFAL de um (1) (discordo totalmente) a sete (7) (concordo totalmente).

A análise dos dados foi realizada com base nas técnicas de análise descritiva e inferencial. Na técnica de análise descritiva foram utilizadas a distribuição de frequência, média e desvio padrão, a fim de identificar a amostra de pesquisa. Na técnica de análise inferencial foi utilizada a correlação linear, a fim de verificar a relação entre a satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral. A correlação permite verificar a relação linear entre duas variáveis, sendo que o coeficiente de correlação pode variar de $-1,000$ a $+1,000$. Assim, considera-se que os valores próximos de zero possuem fraca correlação, ao passo que os valores próximos de $-1,000$ ou $+1,000$ possuem forte correlação entre as variáveis.

Na correlação positiva as variáveis caminham no mesmo sentido, ao passo que na correlação negativa as variáveis caminham em sentidos opostos. Desse modo, espera-se que a relação entre satisfação e absenteísmo apresente uma correlação negativa, pois indicará que quanto maior for a satisfação menor será o absenteísmo, ou ainda, quanto menor for a satisfação maior será o absenteísmo. Essas situações poderão ser verificadas a partir das médias obtidas em cada uma das variáveis, sendo que as análises foram realizadas com o *software SPSS*.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A amostra é composta por um grupo de respondentes onde a faixa etária predominante é a de jovens de 21 a 30 anos, correspondendo a 52,14% do total. Nota-se ainda, que os respondentes estão divididos em dois grupos equilibrados, com 58 homens e 59 mulheres, sendo

que todos são alfabetizados com 47,01% com ensino fundamental, 51,28% com ensino médio e 1,71 % com ensino superior. No que se refere a nacionalidade, 76,07% é de nacionalidade brasileira e 23,93% de nacionalidade bengalês. Além disso, a maioria dos respondentes, 42,74% trabalha na empresa em um período de um a três anos, seguido por 22,22% do total que trabalham na empresa a mais de 10 anos.

Na Tabela 1 apresenta-se a relação entre a satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral, a partir da análise de correlação entre as variáveis. Desse modo, observa-se que não há correlação significativa entre as variáveis sócio demográficas, a satisfação e o absenteísmo.

Tabela 1: Relação entre satisfação e absenteísmo

Variáveis	Média	Desvio Padrão	Satisfação	Absenteísmo
Satisfação	4,535	0,932	1,000	
Absenteísmo	2,679	1,351	* -0,289	1,000
Gênero	1,495	0,502	0,023	-0,077
Idade	31,222	9,292	0,054	0,136
Escolaridade	1,547	0,533	-0,180	0,047
Nacionalidade	1,239	0,428	-0,002	-0,130

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota: * Correlação de Pearson significativa ao nível de $p < 0,01$.

Na análise da relação entre as variáveis observa-se a existência de correlação significativa entre a satisfação e o absenteísmo. A correlação significativa encontrada entre as variáveis de satisfação e absenteísmo é do tipo negativa, ou seja, as variáveis caminham em sentidos opostos.

Neste sentido, o resultado encontrado corrobora com o objetivo do estudo, que busca verificar se há relação entre a satisfação no trabalho e o absenteísmo laboral. Desse modo, esperava-se uma relação entre satisfação e absenteísmo, o que foi confirmada. Assim, é importante compreender que a média da variável satisfação possui um valor de 4,535, ou seja, corresponde a parte superior da escala (totalmente satisfeito), que indica que os empregados podem estar satisfeitos no trabalho.

Por outro lado, a variável absenteísmo possui uma média com valor de 2,679, ou seja, corresponde a parte inferior da escala (discordo totalmente), que indica que os empregados não concordam com as situações de absenteísmo apresentadas. Isso pode indicar que há um baixo grau de absenteísmo laboral entre os empregados, ou seja, pode-se supor que os baixos índices de absenteísmo apresentados pela empresa podem estar associados a outros fatores, tal como política de benefícios e aos estímulos para os colaboradores que não faltam ao trabalho.

Desta forma, os resultados corroboram com a suposição de que quanto maior for a satisfação menor será o absenteísmo, tendo em vista, que há alta satisfação no trabalho e baixo

absenteísmo laboral. Além disso, o coeficiente de correlação negativo indica que a satisfação caminha em sentido oposto ao absenteísmo, ou seja, quando aumenta a satisfação no trabalho reduz o absenteísmo laboral.

Da mesma forma, o fato de que o coeficiente de correlação negativo entre absenteísmo e satisfação estar, também, pode indicar que a chance de existir absenteísmo entre funcionários insatisfeitos no trabalho é maior do que entre os funcionários satisfeitos. Pois, em uma investigação, Martinez (2002) e Rigo (2001) apontaram que 2,5% dos funcionários insatisfeitos apresentaram absenteísmo, ao passo que esse número reduz para 0,15% entre os funcionários satisfeitos no trabalho.

Observa-se, dessa forma, que os trabalhadores satisfeitos no trabalho tendem a avaliar o ambiente laboral de forma positiva, reduzindo as possibilidades de faltas injustificadas, conforme estudo realizado com enfermeiros (OLIVEIRA, 2009). Em outros estudos, os autores Pinho (2014) e Maciel (2011), também, encontraram resultados similares, concluindo que existe relação entre satisfação no ambiente de trabalho e absenteísmo laboral. Nesses estudos, os resultados indicam que quanto mais satisfeitos em suas atividades menor as chances dos colaboradores apresentarem comportamentos de fuga ou esquiva, ou seja, ausentando-se do trabalho diante de situações indesejáveis.

Neste sentido, corroboram com esses resultados os estudos realizados por Graça (2010), pois evidencia a importância de investimentos em um ambiente de trabalho agradável, atrativo e com gestores preocupados em cuidar de seus colaboradores. Desse modo, quanto melhor percebido esse ambiente e as relações interpessoais que nele se estabelecerem, mais satisfeito se encontrará o colaborador e menos propenso às faltas e atestados ele estará.

5 CONCLUSÃO

Resgatando o questionamento central que este artigo busca responder: Qual a relação entre satisfação no trabalho e absenteísmo laboral entre os trabalhadores de uma empresa do setor industrial avícola? Pode-se, assim, concluir que o objetivo de estudo foi alcançado. Tendo em vista, que os resultados encontrados indicam que a satisfação no trabalho está relacionada com o absenteísmo laboral da amostra estudada. No que diz respeito às variáveis sócio demográficas, tais como gênero, idade, escolaridade e nacionalidade, não possuem uma correlação significativa com satisfação no trabalho e absenteísmo laboral.

Como limitações deste estudo, verificou-se que as adaptações realizadas nas escalas EST e EFAL, em virtude do contexto que foi selecionado para a pesquisa, pode não ter sido adequadas. Pois, as escalas adaptadas não foram validadas por meio de uma análise fatorial exploratória, o que poderia permitir uma análise mais aprofundada dos resultados, especialmente, sobre os fatores que compõem a satisfação no trabalho, como: satisfação com os colegas, com seu chefe, com seu salário, com a natureza do trabalho, e com as promoções. Assim, para pesquisas futuras, sugere-se que a EST e a EFAL sejam reaplicadas nesta organização para que essas cinco dimensões de satisfação sejam estudadas mais profundamente e permita resultados mais específicos, principalmente, para que se possam sugerir ações de melhoria nos indicadores de absenteísmo deste estabelecimento frigorífico.

Outra limitação do estudo refere-se a amostra utilizada ter sido por conveniência, devido ao tempo demandado para responder o questionário e a autorização dos supervisores dos setores específicos para que liberassem os colaboradores participantes, sendo assim, não se pode inferir o absenteísmo laboral com o setor de trabalho do colaborador. Também, apesar de o procedimento para coleta de dados ter sido executado de forma cuidadosa, o fato deste ter sido realizado por uma profissional de RH inserida dentro da própria organização pode ter feito com que os colaboradores se sentissem de alguma maneira intimidados em suas respostas, principalmente, no que se refere a satisfação no trabalho.

Finalmente, este estudo apresentou um importante resultado e que pode contribuir para outras investigações acerca das variáveis discutidas. Ao se realizar estudos como este, de forma periódica ou mesmo eventual, sobre a relação da satisfação no trabalho com o absenteísmo laboral, estar-se-ia de uma maneira simples, realizando um *check-up* das condições de trabalho na empresa, bem como sobre a percepção dos seus colaboradores, ou seja, enquanto os colaboradores estiverem satisfeitos onde estão inseridos, estarão mais propensos a um menor absenteísmo laboral. Todavia, os resultados e, principalmente, as limitações acerca da aplicação das escalas EST e EFAL apontam a necessidade de novos estudos.

REFERÊNCIAS

- AGAPITO, S. M.; SOUSA, F. C. A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, Lisboa, v. 28, n. 2, 2010.
- ALMEIDA, D. M. **Satisfação no trabalho e estresse ocupacional na perspectiva dos policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul**. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, 2015.
- ANDRADE, T. B.; SOUZA, M. D. G. C.; SIMÕES, M. P. C.; ANDRADE, F.B. Prevalência de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público. **Scientia Medica**, v. 18, n. 4, p. 166–171, 2008.
- AQUINO, D.S., MAIER, R. C., FREITAS, J. D., FRANCISCO, A.C. Análise da qualidade de vida no trabalho no setor de costura em uma indústria de confecção. **Revista Científica Eletrônica de Engenharia de Produção**. v. 12, n. 3, 2012.
- AZEVEDO, A. J. D.; MEDEIROS, M. da P. M. **Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Procuradoria Geral de Justiça do Rio Grande do Norte**. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) - Departamento de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, 2012.
- BALIEIRO, S. S.; BORGES, L. C. Satisfação no trabalho. **XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. São Paulo, ago. 2015.
- BARBOZA, D. B; SOLER, Z. A. S. G. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 11, n. 2, p. 183, 2003.
- BARROS, V. A. O. trabalho na contemporaneidade: delimitações em um mundo de exclusão. **Revista Subjetividade (s) e sociedade: contribuições da Psicologia**. v.2, n.3, p. 118, 2009.
- BETIOL M.I.S.; TONELLI M.J. Absenteísmo e Comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso sob a ótica da Psicodinâmica do Trabalho. **Anais do ENEGEP**, 2001.
- BIANCHI, E.R.F. Conceito de Stress: evolução histórica. **Nursing**. v.4, n. 39, p. 16-19, 2001.
- BRANDÃO, C. N.; REYES JUNIOR, E. A relação entre cultura organizacional e satisfação no trabalho em IES na Amazônia: um estudo de caso. **Revista de Administração de Roraima**, v.1, n.1, 2011.
- BRIEF, A.P. **Attitudes in around organizations**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.

- FERNANDES, R. L.; HADDAD, M. C. L.; MORAIS, A. E. P.; TAKAHASHI, I. T. M. Absenteísmo em Hospital Filantrópico de Médio Porte. **Seminário: Ciências Biológicas e da Saúde**, Londrina, v. 32, n. 1, p. 3-14, 2011.
- GODOY, C. R. A. Diagnóstico das Causas do absenteísmo em uma indústria de embalagens plásticas. **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2014.
- GOMES, A. R. FRAGA, J. B.; FRAGA, M. C. A.; SOUZA, R. A.; CERRI, R.; COUTINHO, R. M. C. Absenteísmo de enfermagem em hospital público universitário. **Revista do Instituto de Ciências da Saúde**, v. 25, n. 3, p. 213-219, 2007.
- GRAÇA, L. Satisfação profissional dos profissionais de saúde: um imperativo também para a gestão. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, Lisboa. n. 28, p. 3-6, 2010.
- KURCGANT, P.; PASSOS, A. R.; OLIVEIRA, J. M. L.; PEREIRA, I. M.; COSTA, T. F. Absenteísmo do pessoal de enfermagem: decisões e ações de enfermeiros gerentes. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 49, n. 2, p.35-41, 2015.
- MACIEL, J. C. Absenteísmo em empresa privada: avaliação da incidência e levantamento dos principais motivos associados com o afastamento do trabalho. **Revista Saúde em Foco**, Amparo, v. 1, n. 3, 2011.
- MANNRICH, N. CLT, Código de processo civil; legislação trabalhista e processual trabalhista, legislação previdenciária, constituição federal. **Revista dos Tribunais**. São Paulo. 2008.
- MARTINEZ, M.C. **As relações entre a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho e a saúde do trabalho**. 2002. 114f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2002.
- MURCHO, N. A. C.; JESUS, S. N. Absenteísmo laboral e *burnout* nos enfermeiros. In: SIQUEIRA, M. M. M.; JESUS, S. N.; OLIVEIRA, V. B. (Org.). **Psicologia da saúde: teoria e pesquisa**. São Bernardo do Campo: Editora Metodista, p. 321-336, 2014.
- NUNES, J. O. C. **Qualidade de vida e satisfação no trabalho**: Um estudo nas empresas hoteleiras de Fortaleza. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco. Pernambuco, 2003.
- OLIVEIRA, J. P. de O. B. **Relação entre intenção de turnover, qualidade de vida no trabalho e satisfação profissional**: Estudo exploratório numa das melhores empresas para trabalhar em Portugal. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Lisboa. Lisboa, 2009.

- PINHO, L. Cultura e Clima Organizacional: As causas do absenteísmo visto como efeito e não como causa do comportamento organizacional. **Revista Eletrônica Gestão e Negócios**. v. 5, n 1, 2014.
- PORTO, D. R.; PAULA, N. V. K. Estratégias de recursos humanos relacionados com o absenteísmo profissionais de enfermagem. **Revista Saúde e Pesquisa**, v. 3, n 3, p. 375-370, 2010.
- RIGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimencionalização com professores do ensino superior. **Psicologia Teoria e Pesquisas** v. 17, n 2, p. 119-131, 2001.
- SANCINETTI, T. R.; SOARES, A. V. N.; LIMA, A. F. C.; SANTOS, N. S; MELLEIRO, M. M.; FUGULIN, F. M. T.; GAIDZINSKI, R. R.; Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, 2011.
- SILVA, D. M.; MARZIALE, M.H.P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Latino- am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, 2006.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24 n. 2, p. 201-209, 2008.
- SPECTOR, E.P. **Psicologia nas Organizações**. 4º ed. São Paulo. Editora Saraiva, 2012.
- UMANN, J.; GUIDO, L. A.; LEAL, K. P.; FREITAS, E. O.; Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Ciência, Cuidado e Saúde**, v. 10, n. 1, p. 184-190, 2011.