

ROTATIVIDADE E ABSENTEÍSMO NO SETOR DE SERVIÇOS ALIMENTÍCIOS NA CIDADE DE AQUIDAUANA - MS.

Giovani Duarte Leite Galvão de Arruda

Acadêmico do Curso de Administração
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
Aquidauana- MS, Brasil
giodudu.duarte@gmail.com

Mariana Aparecida Euflausino

Docente do Curso de Administração
Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
Aquidauana - MS, Brasil
mariana.euflausino@ufms.br

RESUMO: Pesquisas relacionadas à rotatividade e absenteísmo são relevantes para analisar motivos causadores dessas variáveis dentro da organização. Este estudo teve por objetivo identificar os principais fatores relacionados à rotatividade e ao absenteísmo no setor de serviço de alimentação da cidade de Aquidauana, MS. O método de pesquisa adotado foi de natureza quantitativa com aplicação da ferramenta de questionário online. O estudo ocorreu no segundo semestre de 2023, tendo-se a totalidade de 16 respondentes, sendo eles proprietários e gerentes das empresas do setor de alimentação. Os resultados obtidos transparecem o índice médio de rotatividade das empresas respondentes de 47%. Há uma alta percepção da rotatividade dos funcionários embora um não reconhecimento em alto escore sobre os impactos negativos relacionados a esses.

PALAVRAS-CHAVE: Rotatividade, Absenteísmo, Setor de serviço de alimentação.

1 INTRODUÇÃO

As organizações enfrentam grandes desafios no que se refere a gestão de pessoas, atrair e reter colaboradores qualificados requer uma intensa atenção a esse público interno das empresas. Visto que diversas indústrias de setores diferentes se defrontam com realidades diversas no setor de Recursos humanos. A rotatividade e o absenteísmo são um dos fatores causadores de grandes adversidades no mundo empresarial. Portanto, analisar índices e motivos que impulsionam essas variáveis dentro da organização, podem contribuir para o desenvolvimento estratégico organizacional das empresas.

De forma objetiva, compreende-se que “a rotatividade ocorre quando as pessoas deixam os seus empregos” (RICKY; GREGORY, 2016, p. 81). Quanto ao absenteísmo, este

se configura em seu aspecto conceitual como a falta ou ausência dos colaboradores em seus trabalhos (CALDEIRA, 2022). Apesar disso, Wolkoff aponta-se quanto ao setor de alimentação, “a alta existência da rotatividade e absenteísmo pode causar impactos negativos na qualidade e segurança do alimento servido.” (apud CAVALLI, SALAY 2007, p. 664).

A pergunta de pesquisa deste estudo configurou pela seguinte questão: Como configura-se o absenteísmo e a rotatividade do segmento de serviços alimentícios do município de Aquidauana -MS. Assim, seus objetivos foram delineados da seguinte forma: a) identificar os principais fatores relacionados à rotatividade e ao absenteísmo no setor de serviço de alimentação da cidade de Aquidauana, MS b) identificar uma estimativa do índice de rotatividade do segmento de serviços alimentícios no município. O estudo adotou abordagem quantitativa, tendo como instrumento de coleta de dados um questionário estruturado. A pesquisa ocorreu no segundo semestre de 2023 e teve como público respondente proprietários e gerentes das empresas do setor. As informações e contatos obtidos das organizações deu-se a partir do Inventário turístico de Aquidauana, MS, 2022, documento disponibilizado pelo site da prefeitura da cidade.

O estudo torna-se relevante visto que as condições de trabalho, neste segmento de prestação de serviços, podem ocasionar dificuldades de custos, retenção de talentos, e agravantes ao clima organizacional entre outros. Assim, para a sociedade empresarial, a pesquisa torna-se relevante, a fim de gerar informações ao setor regional e *insights* de melhoria nas relações de trabalho com os colaboradores. Isso pois, de certa forma, os efeitos da rotatividade e absenteísmo podem impactar a percepção de qualidade do serviço atribuído ao cliente final, criando vantagem competitiva ou desvantagens ao negócio empreendido. Nesse contexto, é de extrema importância a preocupação com a área de gestão de pessoas.

Este trabalho foi organizado em quatro seções, além desta introdução. Na primeira sessão, foram discutidos aspectos teóricos. Em seguida, apresenta-se o percurso metodológico e, na sequência, um tópico de resultados e discussões de análise. Por fim, são indicadas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Fundamentos Conceituais de Rotatividade

Segundo Chiavenato (2022), rotatividade ou *turnover* significa movimentos de entradas e saídas de funcionários dentro de uma organização. Vale destacar que dentro dessa mesma lógica que aborda a rotatividade dentro da organização, a estabilidade entre os funcionários é um dos fatores defendidos por Fayol, desde o início dos estudos da teoria clássica da administração, pois se relaciona ao comprometimento, desempenho e saúde mental no trabalho, comentam Barbosa e Lacerda (2021).

Paiva (2019) aponta que a rotatividade pode ocorrer em virtudes de vários fatores, seja ela pessoal, organizacional e até mesmo fatores externos que influenciam diretamente na empresa. Sobre os prejuízos da rotatividade para a organização, compreende-se que o alto fluxo de rotatividade influencia os custos de alguns indicadores de Recursos Humanos como recrutamento, seleção e treinamento. Isso pois, “a alta rotatividade implica a perda de conhecimento tácito, enfraquecimento da cultura organizacional entre outros”

(MENEGON; MORENO, 2018, p. 04). Ricky e Gregory (2016) no mesmo sentido, esclarecem que a rotatividade reflete de forma negativa a organização quando uma pessoa se desconecta da empresa, após os investimentos da organização no funcionário que possuía um bom desempenho.

Ainda neste sentido, sobre os impactos negativos da rotatividade, Snell. et al. (2020) abordam que o *turnover* pode ser um dos fatores que causam falhas na amenidade, e que está diretamente ligado a baixa produtividade nas empresas europeias, comparando com a concorrência estrangeira, envolvendo nos custos diretos e indiretos da organização. Neste sentido Snell et. al., (2020, p.77) comenta que “Todos os outros aspectos em uma organização permaneçam estáveis, à medida que ocorre a rotatividade de funcionários, diminui a disponibilidade de pessoal”.

Dutra et al. (2017) consideram que o indicador da rotatividade é um processo importante na melhoria de avaliação da organização e que independente do porte da empresa, tipo de negócio deve-se considerar e analisar quem está indo embora, quando e porque.

Em contrapartida percebe-se que, Branham (2002, p. 6) assume diferente perspectiva ao afirmar que:

Rotatividade zero não é desejável por vários motivos. [...], novos funcionários trazem novas idéias, abordagem, capacidades e atitudes e impedem que a organização fique estagnada. Consequentemente, em geral, alguma rotatividade é considerada saudável.

A seguir, será tratado conceitos de absenteísmo, de que forma ela se exterioriza dentro de uma organização e as implicações causadas por essa variável.

2.2 Aspectos Conceituais do Absenteísmo

De início é interessante destacar que “o absenteísmo é a expressão utilizada para designar as faltas ou ausências dos colaboradores no seu posto de trabalho. Ou seja, o absenteísmo é um tempo trabalhável que, na prática, não foi utilizado” (CALDEIRA, 2022, p. 20).

As empresas sofrem os impactos do absenteísmo de diferentes formas. Como destaca Barsano (2014. p.46) “O fenômeno do absenteísmo é a principal causa da baixa produtividade em inúmeras organizações públicas e privadas”. Este aspecto também é comentado por Ribeiro (2018, p. 189) ao abordar que “a ausência ao trabalho, qualquer que seja o motivo, representa um fator de aumento de custo e baixa da produtividade”. Assim, na prática profissional pode-se afirmar que:

O absenteísmo é um fenômeno que afeta a rotina de trabalho de todos os trabalhadores, o que gera problemas no funcionamento organizacional no que diz respeito à relação entre a força de trabalho contratada, a energia despendida pelos trabalhadores (funcionários, colaboradores ou servidores) e a produtividade observada ao final do processo laboral. Ressalta-se que, por mais que o setor de gestão de pessoas faça o controle das faltas e as contabilize por meio de algum

método, não há como negar as consequências destas para o dia a dia de qualquer organização, seja ela pública ou privada (HUTZ, 2020, p. 86).

Snell et al. (2020) reforçam que a frequência com que os funcionários faltam ao trabalho (índice de absenteísmo) também está diretamente relacionada à falta de planejamento da área de recursos humanos. Este aspecto também é comentado por Chiavenato (2021) que menciona muitas variáveis dentro da organização como: deficiência na supervisão, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estímulo, condições desagradáveis de trabalho, influencia a desmotivação e impacta de forma contraproducente aos funcionários.

Uma das causas também de ausência no trabalho pode estar diretamente ligado a funcionários que não se adaptam aos turnos e horários, levando a minoria da força de trabalho ao absenteísmo Ribeiro (2018). Para Chiavenato (2021, p. 284) “A insatisfação é uma das principais causas do absenteísmo, que provoca um custo organizacional muito alto”.

2.3. Rotatividade e Absenteísmo no Setor de Serviços Alimentícios.

Mezomo (2015) argumenta que medidas como recrutamento e seleção são de extrema importância dentro de um serviço de alimentação. Isso sobretudo, tem por contribuição a finalidade de reduzir custos como a desintegração de equipe e conseqüentemente elevação de custos. Contudo, sem a existência de um profissional qualificado e devidamente habilitado para o desenvolvimento desta gestão essas medidas poderão ser utópicas.

Um outro aspecto relevante abordado por Wolkoff (apud Cavalli, Salay, 2007, p. 664) a se considerar está na qualidade da prestação do serviço.

A alta existência da rotatividade e absenteísmo pode causar impactos negativos na qualidade e segurança do alimento servido. Isso poderá ocasionar desvantagens ao negócio como a perda de clientes, sobrecarga de trabalho aos funcionários e despesas em treinamento e desenvolvimento com novos funcionários.

Dessler (2014, p. 229) “identifica que em empresas de serviços como hotelaria e alimentação, cerca de metade dos funcionários pedem demissão voluntariamente a cada ano.” Esses dados refletem a possibilidade de que muitos funcionários saem da empresa voluntariamente em busca de um emprego melhor. Outro aspecto levantado por Dessler (2014) é que a rotatividade em muitos restaurantes é de cerca de 100% ao ano, ou seja, existe um grande movimento de entrada e saída de pessoas que gera um alto custo anualmente. Essas altas estimativas podem estar relacionadas a fatores como os tratados por Wolkoff apud Cavalli e Salay (2007, p.664) que indicam que “Os serviços de alimentação possuem um sistema gerencial que não permite a participação dos funcionários “

Quanto às relações de do grau de satisfação e rotatividade e absenteísmo, Mendes (2020, p. 70) aborda que “A satisfação no trabalho consiste no conjunto de sentimentos de uma pessoa em relação ao trabalho. Tem relação clara com os fatores de desempenho e está negativamente relacionada à rotatividade e ao absenteísmo.”

Por fim, vale lembrar que a qualidade de vida, saúde e alimentação dentro da organização é primordial na vida dos funcionários, resultando em uma maior interação entre funcionário e empresa, assim obtendo a retenção e a diminuição da rotatividade e absenteísmo dentro de uma empresa de alimentação, conforme abordado por Muttoni (2017). A seguir, serão apresentados os procedimentos metodológicos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Na elaboração deste trabalho, se teve como objetivo analisar fatores de absenteísmo e rotatividade no setor de serviços alimentícios na cidade de Aquidauana, MS. A população do estudo configurou-se pelas 42 empresas cadastradas no inventário da oferta turística do município de Aquidauana - 2022, documento disponibilizado pela prefeitura de Aquidauana, MS.

Primeiramente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, a qual segundo Lakatos (2021, p.45) “Trata-se de levantamento de referências já publicadas, em forma de artigos científicos (impressos ou virtuais), livros, teses de doutorado e dissertações de mestrado”. Esse tipo de pesquisa foi relevante para a construção do referencial teórico. Gil (2022) aponta sobre a necessidade dos trabalhos científicos apresentarem a pesquisa bibliográfica, pois em algum momento do trabalho requer a elaboração da fundamentação teórica ao trabalho.

Quanto à natureza da abordagem de pesquisa, é quantitativa, que tem como característica “instrumentos predeterminados, dados numéricos, número considerável de casos” (MARCONI et al, 2022, p. 296). Vale notar a contribuição de Gil (2022) ao mencionar que um dos instrumentos mais utilizados pela pesquisa quantitativa são os questionários, instrumento utilizado neste estudo.

Neste sentido, para a execução do trabalho, foi elaborado um questionário online, ferramenta válida para coletar dados, que segundo Marconi et al. (2022) apresenta vantagem em economia de custo e tempo, ferramenta prática e acessível tanto ao entrevistado quanto ao pesquisador. Na construção do formulário pelo pesquisador obteve-se 24 perguntas, sendo 7 perguntas de múltiplas escolhas, 3 abertas e 14 em escala de *likert*. No que se refere ao período da pesquisa, a pesquisa foi realizada no segundo semestre de 2023, entre o mês de Setembro a Outubro.

Quanto à aplicação do questionário, na primeira tentativa de abordagem, foi realizada de forma remota, via *Whatsapp*, a qual os números de contato foram obtidos a partir de um inventário, documento cedido pela prefeitura de Aquidauana, MS, documento a qual dispõe, endereço, contato e quais tipos de serviço é oferecido pela empresa. Contudo, houve poucos respondentes para formalizar a pesquisa, sendo dez empresas que contribuíram de forma *online*. Portanto, teve-se uma segunda tentativa de entrar em contato com os empresários, indo presencialmente até os estabelecimentos, abordando-os formalmente. Logo, teve-se a totalidade de dezesseis respondentes, configurando um grau de confiança de 80% e margem de erro de 13%.

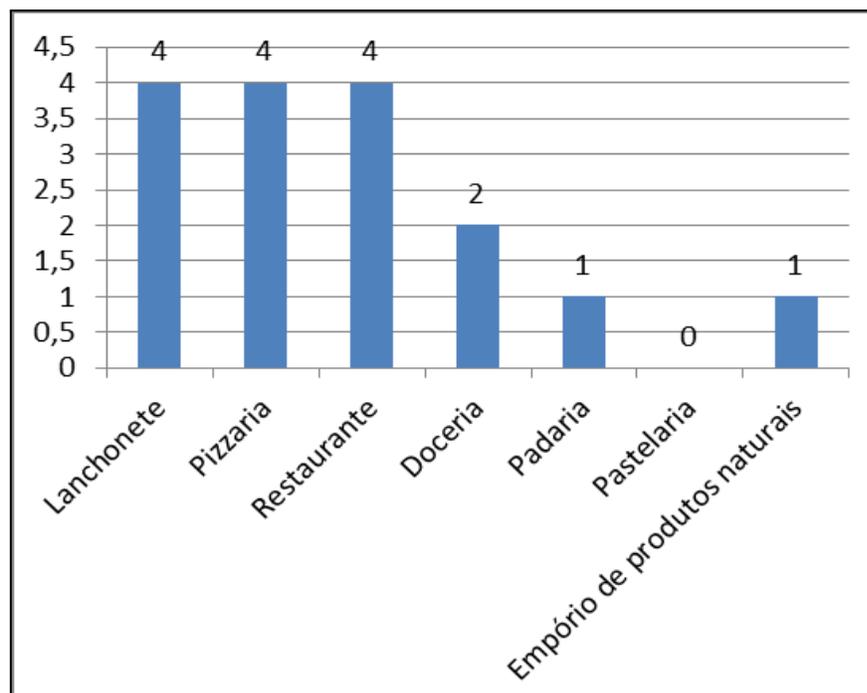
Para análise dos dados adotou-se estatística descritiva. O tópico, apresenta os resultados a partir da interpretação de gráficos e tabelas, e discussões teóricas, na qual se refere o conteúdo abordado, apontando-se fatores e variáveis do Absenteísmo e Rotatividade no setor de alimentação de Aquidauana, MS.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Caracterização dos respondentes

Obteve-se uma totalidade de dezesseis empresas respondentes do questionário *google forms*, desses 93,8% (15) eram os proprietários das empresas e 6,3% (1) ocupava o cargo de gerente da empresa. Na pesquisa, foram adicionados seis segmentos de atuação no setor de serviço de alimentação, sendo eles: Lanchonete; pizzaria; restaurante; doceria; padaria e pastelaria, podendo adicionar outro segmento caso a empresa não pertencer a nenhuma das opções. Os resultados podem ser observados no gráfico 1.

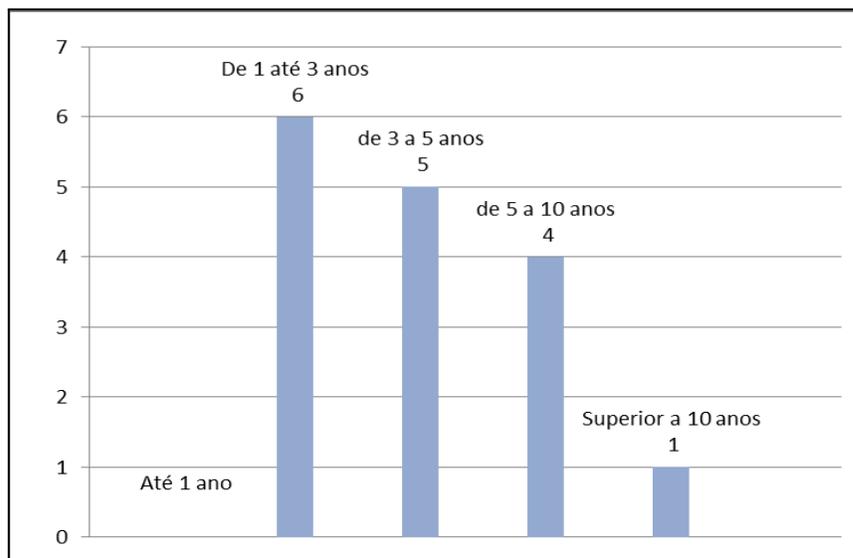
Gráfico 1 - Segmentos de atuação no setor de alimentação



Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se ainda no gráfico 1, 6 segmentos respondentes da pesquisa, sendo eles: 4 lanchonetes; 4 Pizzaria; 4 Restaurantes; 2 Doceira; 1 Empório de produtos naturais totalizando 16 empresas. Ao analisar o gráfico 2, observa-se o tempo em que a empresa atua no mercado de alimentação.

Gráfico 2 - Tempo de empresa no setor de alimentação.



Fonte: Dados da pesquisa

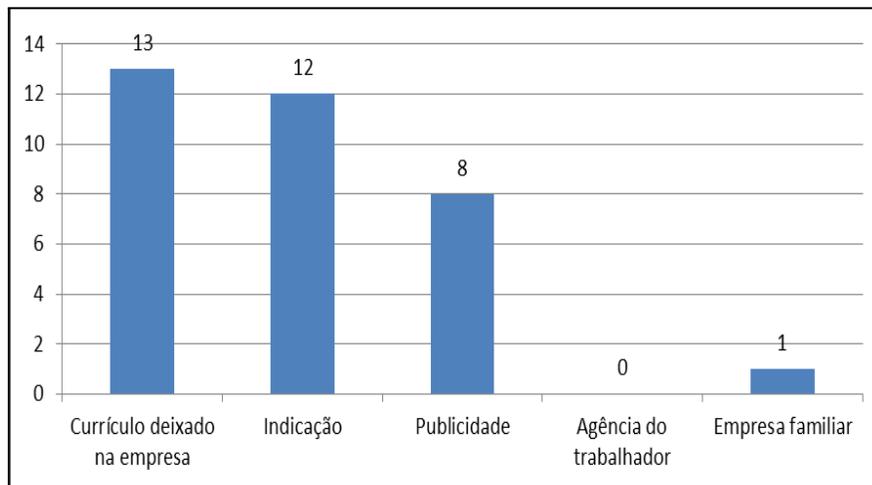
Pode-se notar que o maior percentual dos respondentes, atuam de 1 a 3 anos, totalizando 37,5% (6) empresas. Esses dados auxiliam a caracterizar o perfil das empresas respondentes, podendo ser destacado ainda que há apenas uma empresa com tempo superior a 10 anos de atividade entre os respondentes.

4.2 Análise sobre os processos de recrutamento e seleção

Na construção da pesquisa, foram utilizadas perguntas a se classificar que poderiam ser selecionadas mais de uma opção, por exemplo, ao serem questionados sobre os métodos de recrutamento e seleção que a empresa utiliza. Vale lembrar, que o autor Dessler (2014, p. 100), enfatiza que “o processo de recrutamento e seleção constitui uma série de etapas que visa selecionar o melhor candidato para o cargo.”

Em vista disso, observa-se no gráfico 3, que o método mais utilizado para o recrutamento pelos 16 respondentes, configura-se a partir de currículos deixados na empresa pelos candidatos e indicações por terceiros.

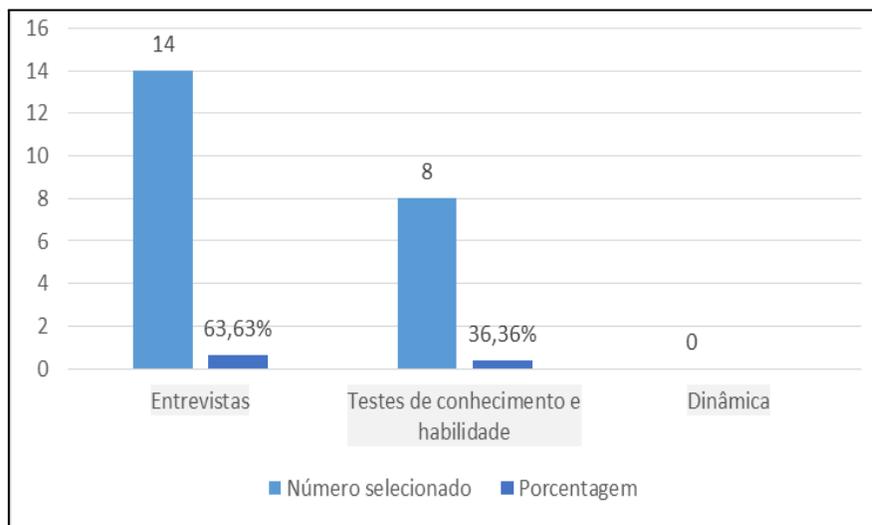
Gráfico 3 - Método de recrutamento



Fonte: Dados da pesquisa

Um dado peculiar notado é a não utilização da agência do trabalhador por nenhuma das pesquisadas. Seguindo aos cálculos de dados retirados dos estudos, as empresas tiveram a opção de selecionar um ou mais métodos no questionário, quanto ao seu método de seleção ou triagem, destacados no gráfico 4.

Gráfico 4 - Método de seleção



Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que o método preferencialmente utilizado pelas empresas são as entrevistas. As entrevistas são uma das abordagens tradicionais aplicadas dentro das organizações, a despeito disso, Chiavenato (2021, p. 104), aponta como um “método flexível e produtivo, podendo-se através da ferramenta obter variadas informações relacionadas aos aspectos do trabalho”. Por outro lado, nota-se a não utilização de práticas como as dinâmicas, o que pode indicar que as práticas de seleção são usualmente tratadas em uma perspectiva mais tradicional e característica a pequenos negócios, sem a abordagem de um profissional da área de gestão de pessoas.

4.3 Análise Sobre Aspectos de Rotatividade e Absenteísmo

Prosseguindo aos resultados da pesquisa, com o intuito de calcular a porcentagem da taxa de rotatividade entre as empresas do setor de alimentação respondentes da pesquisa, Barros Neto, (2022, p. 181), afirma que “uma das maneiras de calcular o *turnover* (*T*): $T = [(Colaboradores\ admitidos + colaboradores\ demitidos / 2)] / total\ de\ colaboradores \times 100$.” Portanto, a partir dos dados da pesquisa e a teoria de cálculo da rotatividade temos o seguinte resultado na tabela 1 e logo abaixo a fórmula do cálculo.

$$Turnover = \frac{A + D/2}{Total\ de\ colaboradores} \times 100$$

Tabela 1 - Taxa de rotatividade

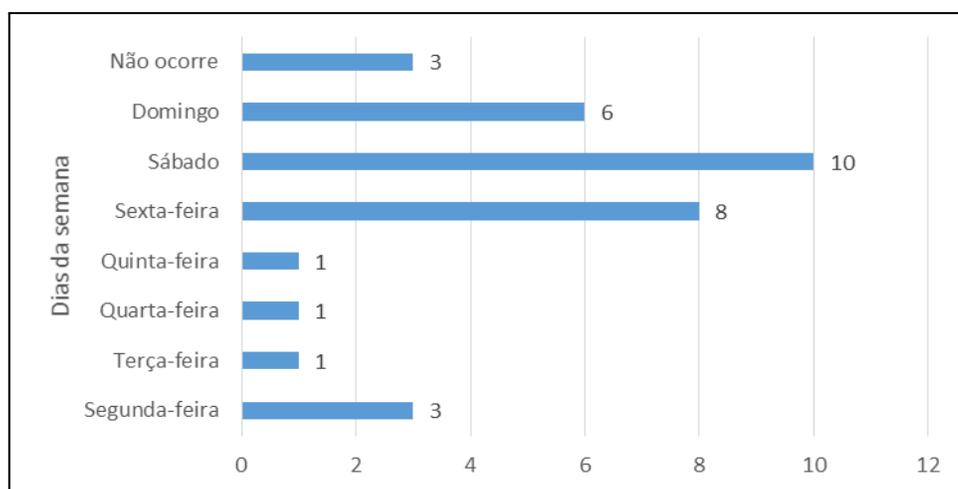
TAXA DE ROTATIVIDADE - SETOR DE ALIMENTAÇÃO DE AQUIDAUANA	
Número total de funcionários demitidos no último ano	16
Número total de funcionários admitidos no último ano	32
Total de funcionários	67
Taxa de rotatividade	$\frac{[(16+32/2=32)]}{67}$ 0,47 X 100 = 47%

Fonte: Dados da pesquisa

Vale esclarecer que a análise inclui, os dados totalizados das empresas respondentes do questionário, portanto, a taxa de rotatividade das 16 empresas é de 47% no setor de serviço de alimentação, segundo os dados da pesquisa realizada no município.

Quanto à análise do absenteísmo no setor de serviços alimentícios, buscou-se realizar questionamentos que visam coletar informações, a fim de observar, comportamentos, ações e motivos que levam a justificativas de ausências habituais no trabalho. Dito isto, nos gráficos 5 e 6 apresentam-se dados relacionados ao absenteísmo dentro das organizações respondentes.

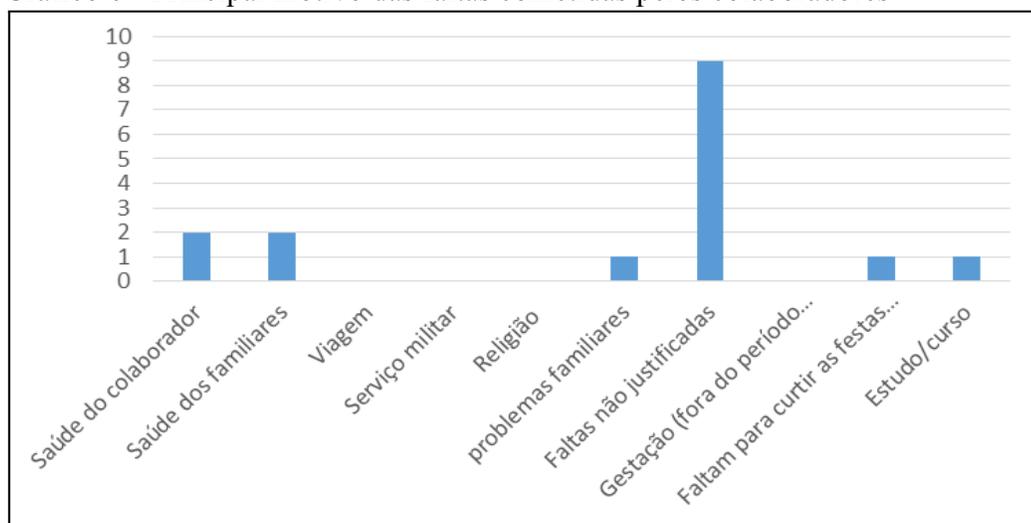
Gráfico 5 - Faltas cometidas habitualmente



Fonte: Dados da pesquisa

Baseada nas informações coletadas, com o intuito de analisar quais dias da semana os colaboradores mais se ausentam. Os dias mais selecionados, pode-se analisar que são os dias de sexta-feira com 8 classificações e sábado com o maior número de classificações, 10. Logo, pode-se considerar que aos finais de semana as empresas são mais afetadas no que se refere a ausência dos funcionários.

Gráfico 6 - Principal motivo das faltas cometidas pelos colaboradores



Fonte Dados da pesquisa

Verifica-se no gráfico 6, que 56,3% (9) das empresas, indicam as faltas não justificadas como principal motivo de ausência na organização, ou seja, a maior parte ou percentual das empresas, não sabem o real motivo das faltas cometidas pelos seus funcionários. Enfatizando esse aspecto, Chiavenato (2021) aborda sobre a falta de estudos voltados a análises das variáveis dentro do absenteísmo, dando ênfase à complexidade das causas.

A tabela 2 apresenta a média das variáveis relacionadas à rotatividade, absenteísmo e possíveis fatores de condições de trabalhos relacionados.

Tabela - 2 Perguntas relacionadas a Rotatividade e Absenteísmo

Perguntas relacionadas a Rotatividade e Absenteísmo	Média
1. Alguns funcionários trabalham informalmente como freelancer e não há um vínculo maior com a empresa	3,12
2. Considera dentro de uma normalidade o número de funcionários que entraram e saíram da empresa no último ano?	2,31
3. A troca dos funcionários contribuiu positivamente para o desenvolvimento do meu negócio.	2,75

Perguntas relacionadas a Rotatividade e Absenteísmo	Média
4. Na minha empresa há problemas com ausências de funcionários.	3,56
5. Quando há desligamento de colaboradores na empresa, normalmente ocorre por opção voluntária do empregado.	4,37
6. Considero que o horário do funcionamento da empresa possa ser uma dos fatores de pedido de desligamento ou ausências frequentes de funcionários.	3,12
7. A troca dos funcionários contribuiu negativamente para o desenvolvimento do meu negócio	2,81
8. Quando há desligamento de colaboradores na empresa, normalmente ocorre por opção do gestor da empresa.	1,81
9. Na empresa é realizado treinamento aos funcionários	3,43
10. Existem planos de incentivos aos funcionários	3,37
11. Há funcionários que demonstram insatisfação com o serviço.	2,93
12. Quando necessário a carga horária dos funcionários ultrapassa oito horas diárias, com possibilidades de compensações futuras.	4,43
13. Os funcionários são registrados em carteira, na CLT (Consolidação das leis do trabalho) ou por algum outro tipo de contrato de trabalho formal	4,43
14. As mulheres faltam mais que o homem	1,25

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se na tabela 2, questionamentos relacionados aos métodos adotados pelas empresas que podem influenciar a rotatividade e absenteísmo dentro organização, em seguida pode-se analisar as perguntas numeradas de 1 a 14 e a média das respostas. Para critérios de análise são considerados até 2,5 baixo escore, de 2,6 a 3,5 médio escore e acima de 3,5 alto escore de concordância. Não foram criadas categorias de análise devido a tratar-se de um questionário preliminar não validado. Assim, as questões foram analisadas ora independentes ora inter-relacionadas.

Neste sentido, as questões 3 e 7 auxiliam a refletir pontos importantes relacionados à rotatividade. Quando questionados se a troca de funcionários contribui positivamente observa-se concordância média (2,7), assim como quando questionados se a troca afeta negativamente o desenvolvimento do negócio o escore de concordância também é médio (2,81) evidenciando convergência entre os dados. Dito isto, pode-se considerar que a rotatividade de fato pode-se causar impactos negativos em determinados fatores da empresa, podendo incluir os custos e por outro lado agregar maior inovação e produtividade com a inclusão de novos colaboradores. Como citado por Branham (2002, p. 6) “novos funcionários trazem novas idéias, abordagem, capacidades e atitudes e impedem que a organização fique estagnada.”

Avançando as questões, ainda dando ênfase a rotatividade, as questões 5 e 8 abordam a iniciativa de desligamento do funcionário a partir da gestão ou propriamente do colaborador. Os resultados dos índices da média é de concordância alta e apontam que quando há desligamento de colaboradores na empresa, habitualmente ocorre por opção voluntária do empregado (média 4,3) alto escore e opção voluntária da gestão (média 1,8) escore baixo, logo há convergência. A partir disso é possível relacionar esses resultados com os estudos apontados por Dessler (2014) identificando que algumas empresas do segmento de serviços como alimentação, metade dos funcionários pede demissão voluntariamente a cada ano.

Quanto aos questionamentos que contribuem para a compreensão do absenteísmo dentro da organização podem se destacar, as questões: 11 e 14. Quando questionados se na empresa há problemas com ausências de funcionários, obteve-se um alto escore de concordância (média 3,56). Destaca-se a questão 14, a qual se refere que se as mulheres faltam no ambiente de trabalho mais que os homens, portanto, a partir das informações obtidas, tem-se (média 1,25) score baixo, havendo discordância ao que se trata na pergunta atribuída aos respondentes.

No que se refere ao questionamento 6, a qual aborda se o horário de funcionamento das empresas podem influenciar no desligamento ou ausências excessivas dos colaboradores do setor de alimentação de Aquidauana, MS, os dados da pesquisa mostram que a média é de (média 3,1) escore médio. Os resultados confrontam com os dados da pergunta 12, a qual questiona sobre as oito horas de trabalho, quando necessário ultrapassadas e com possibilidades de compensações futuras, tendo-se a (média 4,4) alto indicador. Com isso o horário trabalhado pode influenciar na rotatividade e absenteísmo, porém, as compensações e incentivos podem abrandar a situação negativa.

Nas perguntas 9 e 10, estão relacionadas a fatores relacionados ao treinamento e planos de incentivo. Quando questionados sobre possíveis treinamentos aplicados aos colaboradores obteve-se escore médio (média 3,4). Quando as ferramentas de planos de incentivos esses também obtiveram escore médio (média 3,3). Ainda neste sentido a pergunta 11, a qual refere-se a percepção dos gestores respondentes quanto a insatisfação do colaborador em trabalhar na empresa, nota-se um médio escore de concordância (média 2,9). Vale lembrar que Chiavenato (2022) atribui íntima relação do absenteísmo com a insatisfação no trabalho. A vista disso pode-se considerar a possibilidade de que os gestores passem a desenvolver ações que possam melhorar a percepção de satisfação, uma vez que a insatisfação no trabalho pode acarretar em ausências dos trabalhadores na organização, além de redução da produtividade.

Portanto, a partir dos questionamentos tratados na tabela 2, pode-se observar relações diretamente ligadas aos fatores causadores da rotatividade e absenteísmo no ambiente de trabalho. Consequentemente vale ressaltar a importância de cada questão aplicada, entender os principais motivos dessas variáveis, a fim da melhor tomada de decisão para a organização.

5 CONCLUSÃO

O estudo analisou fatores que podem se relacionar direta ou indiretamente na rotatividade e absenteísmo. Na indústria de alimentação, a qual foi o foco principal da pesquisa, foi claramente abordado questões que de fato influenciam na saída e ausência excessiva de colaboradores, pontos importantes que devem ser analisados, a fim de esclarecer e entender suas causas. Em contrapartida, poucos autores citados no referencial teórico abordam a rotatividade de forma otimista.

A temática escolhida percorreu diversos ângulos, que auxiliaram na observação desses motivos causadores da rotatividade e absenteísmo, no percurso da pesquisa, é possível discorrer sobre esses aspectos presentes no ambiente de trabalho da indústria de alimentação em Aquidauana. De certa forma, há limitações no decorrer da coleta de dados, como referido na metodologia, devido a aplicação da pesquisa de forma remota, obtendo-se poucos respondentes, no entanto abordando-os presencialmente alcançou um número aceitável de casos. No entanto, de modo geral, a pesquisa contribui ao trazer informações sobre o segmento em sua dimensão local.

Portanto, a pesquisa apresentou os princípios das causas e resultados, sendo eles os motivos de faltas cometidas habitualmente que se relaciona ao absenteísmo, satisfação do colaborador na perspectiva do gestor, carga horária, os métodos de recrutamento e seleção, que se mal planejada, pode-se acarretar obstáculos prematuros, é observado também motivos que podem influenciar as faltas excessivas dos funcionários entre outros fatores. Assim, esses aspectos levantados auxiliam na eficiência da gestão e sinalizam a importância que os colaboradores têm dentro da empresa e a atenção necessária para com os funcionários.

Em função da desvalorização da pesquisa de forma remota, recomenda-se para trabalhos futuros, a abordagem presencial ao público alvo da pesquisa, deixando explícito o objetivo e finalidade do estudo e consequentemente tendo-se a confiança do respondente, caracterizando-se a pesquisa fundamentada e autêntica.

REFERÊNCIAS

BARROS NETO, João Pinheiro de. **Gestão de Pessoas 4.0. 1.** ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2022.

BARSANO, Paulo, R. **Ética Profissional.** São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

BRANHAM, Leigh. **Motivando as pessoas que fazem a diferença: 24 maneiras de manter os talentos de sua empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

CALDEIRA, Jorge. **100 indicadores da gestão.** Coimbra: Grupo Almedina, 2012.

CAVALI, Suzy. B, SALAY, Elizabete. **Gestão de pessoas em unidades produtoras de refeições comerciais e a segurança alimentar.** Revista Nutrição. Campinas. v. 20 n.06 (657-667). Nov/Dez, 2007. Disponível em <<https://www.scielo.br/j/rn/a/WFgLKctdMXXyHxKwQkg7TbK/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 14/04/2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional : a dinâmica do sucesso das organizações.** São Paulo: Atlas, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar o trabalho e conduzir o desempenho. 8.** São Paulo: Atlas, 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à gestão humana. 5.** São Paulo: Atlas, 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa.** Barueri: Grupo GEN, 2021.

DESSLER, Gary. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2014.

DUTRA, Joel S.; DUTRA, Tatiana A.; DUTRA, Gabriela A. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2017.

Gil, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** Barueri: Grupo GEN, 2022.

GRIFFIN, Ricky W.; MOORHEAD, Gregory. **Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações.** São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016.

HUTZ, Claudio S.; BANDEIRA, Denise R.; TRENTINI, Clarissa M.; et al. **Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho**. Porto Alegre: Grupo A, 2020.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. Bela Vista: Editora Saraiva, 2021.

LETÍCIA, F. Menegon, MORENO, André. **Comportamento Organizacional/ Organizadores**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2018.

MEZOMO, Iracema de B. **Os Serviços de Alimentação: Planejamento e Administração**. Barueri: Editora Manole, 2015.

MUTTONI, Sandra. **Administração de serviços de alimentação**. Porto Alegre, SAGAH, 2017.

PAIVA, Kely César Martins de. **Gestão de recursos humanos: teorias e reflexões**. Curitiba: InterSaber, 2019.

PREFEITURA MUNICIPAL DE AQUIDAUANA. SECRETARIA MUNICIPAL DE CULTURA E TURISMO DE AQUIDAUANA. **Inventário da oferta turística do município de Aquidauana, 2022**. Disponível em: <http://aquidauana.ms.gov.br/anexos/invtur_2022.pdf .> Acesso em: 10 de set. 2023.

RIBEIRO, Antônio de L. **Gestão de Pessoas - 3ª ed.** São Paulo. Editora Saraiva, 2018.

SNELL, Scott A.; NORRIS, Shad S.; BOHLANDER, George W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2020.

OLIVEIRA, Ana Paula Weinfurter Lima Coimbra de. **Metodologia Científica**. Curitiba: Contentus, 2021.