



ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

**ABSENTISMO E O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: ESTUDO EM
TRABALHADORES NO ATIVO**

Nélia Aguiar

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

Prof.^a Doutora Maria José Gomes

Prof.^a Doutora Eugénia Anes

Bragança, outubro de 2022.



Instituto Politécnico
de Viana do Castelo

ASSOCIAÇÃO DE POLITÉCNICOS DO NORTE (APNOR)
INSTITUTO POLITÉCNICO DE BRAGANÇA

**ABSENTISMO E O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: ESTUDO EM
TRABALHADORES NO ATIVO**

Nélia Aguiar

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Bragança para obtenção do
Grau de Mestre em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas

Orientada por

Prof.^a Doutora Maria José Gomes

Prof.^a Doutora Eugénia Anes

Bragança, outubro de 2022.

Resumo

O absentismo laboral é um tópico necessário a ser abordado e é caracterizado pelas ausências dos empregados ao seu horário de trabalho. O mesmo pode afetar as empresas em diversos níveis, sejam eles a nível laboral, a nível de produto ou a nível monetário. O relacionamento interpessoal é importante na medida em que o ser humano é também ele feito de relações. As relações laborais tendem a melhorar ou piorar a passagem de um indivíduo por uma organização e pode afetar ambas as partes. O objetivo deste estudo é, assim, avaliar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal nos trabalhadores no ativo no norte de Portugal. Este estudo é um estudo exploratório, de natureza quantitativa, transversal, descritivo e correlacional. Para a colheita de dados foi utilizado o questionário. Foi utilizado o sistema de amostragem *SnowBall Sampling*, resultando numa amostra não probabilística, constituída por 109 trabalhadores. A análise inferencial foi feita com recurso a testes paramétricos e não paramétricos. A análise da escala de absentismo mostrou que os trabalhadores, no geral, tinham uma elevada perceção de mal-estar relacionados com os fatores de absentismo que os afetavam. Foram encontradas evidências estatísticas suficientes para afirmar que existe relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal.

Palavras-chave: absentismo, relacionamento interpessoal, trabalhadores, laboral,

Abstract

Absenteeism from work is a necessary topic to be addressed and it is described by the absence of employees from their working hours. It can affect companies at different levels, whether at work, at product level or at monetary level. Interpersonal relationships are important insofar as the human being is also made of relationships. Labour relations tend to improve or worsen an individual's passage through an organization and can affect both parties. The aim of this study is, therefore, to evaluate the relationship between absenteeism and interpersonal relationships among active workers in northern Portugal. This study is an exploratory, quantitative, cross-sectional, descriptive, and correlational study. For data collection, the questionnaire was used. The Snowball Sampling system was used, resulting in a non-probabilistic sample consisting of 109 workers. The inferential analysis was performed using parametric and non-parametric tests. The analyses of the absenteeism scale showed that workers, in general, had a high perception of malaise related to the absenteeism factors that affected them. Sufficient statistical evidence was found to affirm that there is a relationship between absenteeism and interpersonal relationships.

Keywords: absenteeism, interpersonal relationship, ERIT, EFAL

Agradecimentos

O finalizar esta etapa sem agradecer às pessoas que me ajudaram e incentivaram não teria o mesmo valor.

Primeiramente quero agradecer às minhas orientadoras, as professoras Eugénia Anes e Maria José Gomes, por aceitarem acompanhar-me neste percurso e por me concederem todas as orientações necessárias para que fosse possível concluir este estudo.

Em segundo lugar, quero agradecer a todos aqueles que responderam e partilharam o instrumento de recolha de dados, por disponibilizarem o seu tempo para contribuir e ajudar nesta pesquisa, sem eles não seria possível terminar o mesmo.

Por último, quero também deixar um especial agradecimento aos meus pais e à minha irmã, pelo apoio incondicional, pela ajuda e incentivo, por me apoiarem sempre e fazerem com que o meu percurso académico fosse possível.

A todas as pessoas com quem tive a sorte de me cruzar e que, de alguma forma, contribuíram e ajudaram nesta minha jornada, o meu muito obrigada!

Lista de Siglas e Acrónimos

EFAL- Escala de fatores de absentismo laboral

ERIT – Escala das relações interpessoais no trabalho

H1 – Hipótese 1

H2 – Hipótese 2

H3 – Hipótese 3

Índice Geral

Índice Geral	vi
Introdução.....	9
1. Cultura Organizacional.....	12
2. O absentismo Laboral	16
2.1 Medidas para combater o absentismo	19
3. O relacionamento interpessoal no local de trabalho.....	22
3.1 Integração no local de trabalho	26
4. O absentismo e o relacionamento interpessoal.....	28
5. Metodologia	31
5.1 Objetivos e hipóteses de investigação	31
5.2 Tipo de estudo.....	32
5.3 Variáveis.....	33
5.4 Instrumentos de Recolha de Dados.....	33
5.5 População e Amostra	34
5.6 Princípios Éticos	34
5.7 Procedimentos para o Tratamento de dados.....	35
6. Análise dos resultados	36
6.1 Caracterização da amostra	36
6.2 Absentismo e relacionamento interpessoal	37
6.3 Relação do absentismo e o relacionamento interpessoal	43
6.3.1 H1: Existe relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal.....	44
6.3.2 H2: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o absentismo.....	44
6.3.3 H3: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o relacionamento interpessoal ...	46
7. Discussão de Resultados.....	48
Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação	52
Referências Bibliográficas.....	55
Anexos.....	58

Anexo A	Consentimento informado e Instrumento de Recolha de dados	58
Anexo B	Parecer da comissão de ética	64
Anexo C	Autorizações dos autores das Escalas EFAL e ERIT	65

Índice de Tabelas

Tabela 1- Caraterização sociodemográfica e profissional da amostra.....	37
Tabela 2- Absentismo - EFAL1	38
Tabela 3- Absentismo - EFAL2.....	38
Tabela 4- Absentismo- EFAL3.....	39
Tabela 5- Absentismo- EFAL4.....	39
Tabela 6- Análise descritiva dos scores médios parciais e totais da EFAL	40
Tabela 7- Relacionamento Interpessoal – ERIT(Sociabilidade).....	41
Tabela 8- Relacionamento interpessoal- ERIT (sentimento de si)	42
Tabela 9- Análise da pontuação média das subescalas e da escala total ERIT.....	43
Tabela 10- Teste de normalidade para as variáveis Absentismo e Relacionamento Interpessoal. 43	
Tabela 11- Teste Hipótese 1.....	44
Tabela 12- Teste da Hipótese 2.....	45
Tabela 13- Teste da Hipótese 3.....	46

Introdução

O absentismo é um tópico sempre atual, já abordado em diversos estudos em diferentes áreas. Também o relacionamento interpessoal tem a sua quota de estudos dedicados à sua investigação. No entanto, parecem faltar estudos que relacionem estas duas variáveis. Assim, surge a questão de investigação, direcionada apenas para uma população específica. “Qual a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal em trabalhadores no ativo no Norte de Portugal?”. Desta questão, resulta também o objetivo principal deste estudo que visa avaliar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal em trabalhadores no ativo no norte de Portugal.

O absentismo é um problema recorrente em estudos, mostrando ser um tópico de grande importância a ser estudado. Mesmo que um indivíduo esteja empregado não significa que este trabalhe durante todo o seu horário laboral (Chiavenato, 2008/2009), então, de uma forma generalizada, pode-se dizer que o absentismo são as ausências não previstas ao horário de trabalho e que acabam por ter implicações, direta ou indiretamente nos custos das empresas (Agapito & Sousa, 2010). No entanto, além dos custos, o absentismo pode também originar sobrecarga de trabalho dos trabalhadores que estão, efetivamente, a cumprir com o seu horário. Temos como

exemplo, o estudo de Murcho e Jesus (2014), onde os autores afirmam que o absentismo laboral ocasiona uma sobrecarga de trabalho nos enfermeiros que estão no ativo, exigindo deles um ritmo mais intenso.

Para os autores Bretones e González (2009), o absentismo pode ser classificado como tendo um carácter previsível ou imprevisível e, também, como sendo voluntário ou involuntário. Ainda assim, é possível prevenir o mesmo, sendo que para Penatti et al. (2006), a prevenção do absentismo passa por medidas que a empresa deve tomar, sendo algumas destas medidas, medidas administrativas, medidas preventivas, medidas reintegrativas, entre outras.

O relacionamento interpessoal, envolve, por si só, um grande campo de estudo. Ventorini e Garcia (2004) evidenciam que um conhecimento mais profundo sobre os relacionamentos interpessoais pode ser bastante importante para as empresas, pois os estudos sobre esta temática podem vir a ajudar no avanço da gestão organizacional e na formação de profissionais da administração.

As relações que existem no ambiente laboral são, normalmente, relações secundárias advindas de se estar inserido naquele meio pois o trabalhador passa grande parte do seu dia na empresa, o que faz com que lide constantemente com as pessoas que também a integram e, por sua vez, cria relações dentro dela. Contudo, estas relações podem influenciar a forma como um indivíduo se sente e como o mesmo age dentro do seu ambiente de trabalho. Quando os trabalhadores interagem entre si, essas relações podem ajudar tanto no resultado do trabalho como nas relações interpessoais, ou seja, se os processos são construtivos, a cooperação e o afeto vão imperar e vai ser facilitada e possibilitada a coesão de grupo (IESDE Brasil S/A, 2017).

Ainda, Leitão et al. (2006) mencionam que humanizar a empresa pode significar o aumento da sua capacidade de sobrevivência, pois a importância dada aos relacionamentos advém da percepção de que as necessidades e interesses das organizações são necessidades e interesses dos indivíduos de forma coletiva. Em suma, as organizações devem promover a socialização e a integração de novos membros de forma adequada, pois, as mesmas pretendem criar um ambiente de trabalho favorável e recetivo (Chiavenato, 2008/2009).

As temáticas absentismo e relacionamento interpessoal, já foram, efetivamente, estudadas em separado, existindo diversos estudos sobre o absentismo em vários locais diferenciados e também sobre as relações interpessoais em diferentes contextos. No entanto, este estudo pretende abordar a junção das duas temáticas para explicar uma linha de pensamento menos abordada, onde se foca maioritariamente na relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal, pretendendo avaliar a mesma.

De facto, já foram encontradas, anteriormente, evidências de que estas duas variáveis se relacionavam, como, por exemplo, no estudo de Agapito e Sousa (2010), visto que numa das categorias (categorias dos auxiliares), foi encontrada como a razão mais forte para o absentismo a “relação com os colegas”.

Posto isto, para dar então continuidade a este estudo, foi desenvolvido um estudo exploratório, de natureza quantitativa, transversal, descritivo e correlacional.

Para a colheita de dados, o instrumento de recolha de dados escolhido foi o questionário. Este foi dividido em três partes, uma de caracterização sociodemográfica, outra constituída pela escala EFAL – escala de fatores do absentismo laboral e, a última, pela escala ERIT – avalia as relações interpessoais no trabalho. A colheita de dados decorreu durante o ano de 2022, utilizando um sistema de amostragem *SnowBall Sampling*, resultando uma amostra não probabilística, constituída por 109 trabalhadores.

Foram tidos em conta todos os procedimentos éticos de acordo com a Declaração de Helsínquia e Convenção de Oviedo. Nomeadamente o consentimento informado e esclarecido junto dos participantes. Foi solicitado o parecer à Comissão de ética do Instituto Politécnico de Bragança, o qual obteve um parecer favorável. Foram efetuados os pedidos para utilização das escalas aos respetivos autores, também eles tendo obtido pareceres favoráveis.

Este trabalho encontra-se dividido em duas grandes partes, a primeira diz respeito ao enquadramento teórico e a segunda ao estudo empírico. No enquadramento teórico são abordados vários tópicos, como: a Cultura organizacional, o Absentismo laboral, o Relacionamento interpessoal no local de trabalho e, por fim, o Absentismo e o relacionamento interpessoal no local de trabalho.

Na segunda parte, o estudo empírico, são abordados os restantes tópicos deste estudo, sendo eles: a Metodologia, onde são apresentadas as hipóteses de investigação, o tipo de estudo, as variáveis, o instrumento de recolha de dados, a população e amostra, os princípios éticos, e o procedimento para o tratamento de dados; a Análise de dados, onde são apresentadas, a caracterização da amostra, o absentismo e o relacionamento interpessoal, a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal; e a Discussão de resultados. Por fim temos as conclusões, limitações e futuras linhas de investigação.

Esta dissertação, apresenta assim, uma importância a nível organizacional, na medida em que é importante para as empresas perceberem os motivos que levam os seus empregados a ausentarem-se de forma recorrente e, também, porque cada vez mais é importante focar no capital humano, inclusive nas relações interpessoais do mesmo. Tem um carácter atual, pois tanto o absentismo como as relações interpessoais são temas contemporâneos.

1. Cultura Organizacional

Cultura é um termo que vimos ser comumente utilizado para descrevermos diversas ações ou comportamentos do nosso cotidiano. É habitual utilizar-se a palavra, quer seja para nos referirmos a algum hábito próprio, ou de outros, quer seja para mencionarmos o porquê de certas ações.

Para o autor, Chiavenato (2008/2009), cultura é um termo que, geralmente, é usado com dois significados diferentes, ou seja, num lado da moeda a cultura significa o conjunto de costumes e de realizações de uma certa época ou de um povo, e, no outro lado, refere-se às artes, ao saber e às demais manifestações do intelecto e da sensibilidade humana.

Contudo, do que nos é inculcido desde cedo, sabemos que são os valores, as tradições, as crenças, entre outros, que tornam cada grupo de indivíduos diferentes dos demais. Por outras palavras, todos nós pertencemos a um grupo ou a diversos e cada um tem a sua própria cultura.

Para Schein (1988), a palavra cultura define-se como um conjunto de princípios tomados como garantidos. A forma como um determinado grupo se comporta, faz com que surjam princípios básicos para o grupo, que são formados através das experiências que a comunidade partilha entre

si quando enfrentam os desafios do ambiente em que estão inseridos e, por sua vez, passam a ser encarados como a forma válida de se comportarem. Assim sendo, o saber social extraído dos aspetos importantes das experiências coletivas de um grupo, resultam no que se chama de cultura (Zago, 2013).

Para que exista bem-estar, tanto individual como coletivo, é necessário que exista a cultura, porque não só é através da mesma que ocorrem as interações sociais, o crescimento e o desenvolvimento, como também, é através dela que se cria um conhecimento aprovado sobre qual o significado do mundo para uma certa pessoa ou grupo e também o reconhecimento do que é válido para os mesmos (Zavareze, 2008). Contudo, é também importante de salientar que, quando se fala em cultura e, sobretudo, diferenças culturais, todas as pessoas tendem a ver e a julgar as outras culturas do ponto de vista da sua própria cultura, assim sendo, as crenças e as atitudes só se compreendem em relação ao seu contexto cultural (Chiavenato, 2008/2009).

No entanto, apesar das definições de cultura acima mencionadas, para Chiavenato (2008/2009), a cultura organizacional não se revê nas mesmas, tendo uma própria definição. O conceito de cultura traz-nos um caminho de discussão mais profundo, que se foca diretamente no peso que a dimensão simbólica tem nas organizações e na sua gestão. (Barbosa, 1996, as cited in Saraiva, 2002).

A cultura organizacional, como o próprio nome indica, é a cultura que é formada e existe dentro das organizações. Numa organização, como em qualquer outro lugar que é constituído por pessoas, normas, objetos, etc., existe uma cultura própria que foi criada e vai sendo transmitida a cada pessoa que vai sendo integrada na mesma (Chiavenato, 2008/2009). Por isso mesmo, a cultura assume um papel importantíssimo no comportamento das organizações, pois, vai manifestar-se no modo de vida, nos padrões e nos valores das pessoas que estão inseridas na organização e, onde as mesmas, trazem também consigo, os seus conhecimentos técnicos e as suas características de personalidade (Santos, 1990, as cited in Saraiva, 2002).

Para que exista consistência da organização e da equipa de pessoas que a integram, é importante a identificação da cultura que existe na mesma, pois, um estudo da cultura permite perceber as relações de poder, as regras que não estão propriamente escritas mas que vigoram dentro da organização e também, o que é tido como verdade, como por exemplo, as crenças e mitos, os costumes e os valores (Zavareze, 2008).

Assim sendo, Schein (1988), por sua vez, admite que a cultura organizacional pode ser definida como uma propriedade de grupos, e pode ser classificada como a aprendizagem acumulada que um certo grupo adquiriu ao longo da sua história. Por outras palavras, numa organização, desde o seu início até ao presente, foi-se construindo uma identidade própria, englobando normas, objetivos, crenças e comportamentos, etc., em função disso, essa identidade vai-se transmitindo através da aprendizagem dos novos membros, criando assim, uma cultura própria dessa organização.

É também importante entender, que a cultura organizacional é considerada como um aspeto muito importante da análise organizacional, pois traduz aspetos úteis para uma melhor compreensão do comportamento da organização, assim como, tem grande importância, também, no que toca à

necessidade de modificar e realinhar a esfera organizacional, para trazer maior integração dos ambientes internos e externos da organização (Saraiva, 2002).

Por sua vez, Ribeiro (2006), elucida-nos sobre como a cultura organizacional deve ser um sistema cujo o significado é partilhado por todos os membros que englobam a organização e deve ser expressa por valores centrais que irão caracterizar a identidade da organização, ou por outras palavras, a sua cultura dominante. Ao mesmo tempo, o autor refere ainda, que a mesma não tem como objetivo traduzir o grau de satisfação dos membros de uma organização num processo de avaliação, mas sim a perceção que os seus membros têm das características da organização, ou seja, se os seus membros a veem como potenciadora de crescimento ou se, pelo contrário, a inibe; se promove a inovação ou se a restringe (Ribeiro, 2006).

Quando se fala em cultura integrada numa organização, para Chiavenato (2008/2009), o termo “cultura” passa a referir-se à forma de vida dentro da mesma, com todos os seus aspetos, crenças, costumes, regras, técnicas, etc. Para o autor, a cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas que são partilhadas por todos os membros da organização. A cultura organizacional representa as perceções dos diferentes colaboradores da organização e reflete a mentalidade que predomina nela. Mais ainda, a cultura organizacional é uma forma de interpretar a realidade da organização e constitui um modelo para lidar com os seus assuntos (Chiavenato, 2008/2009).

Sendo que a cultura é propriedade de um grupo, uma organização pode ter uma cultura se tiver sido um grupo estável durante um período de tempo, e cada subgrupo, dentro da organização pode ter uma cultura própria se tiver a sua história estável (Schein, 1988). Também Rodrigues (1991 as cited in Saraiva, 2002) reforça esta ideia, observando que a cultura organizacional é um fenómeno de grupo e que por isso mesmo, resulta como uma característica do mesmo e engloba factos materiais e abstratos que são o resultado do convívio humano dentro da própria instituição.

Schein (1988) afirma também que a cultura se aplica apenas à parte do aprendizado acumulado que é repassado aos recém-chegados. Isto significa que, apenas a parte transmitida e que vai perdurando dentro de um grupo é considerada cultura, pois, se não foi repassada, perde-se e deixa de ter interesse, deixando assim de fazer parte da identidade e do quotidiano do grupo. “Cada organização, portanto, possui uma cultura organizacional particular, sustentada, transmitida e transformada por meio da interação social dos mais diversos agentes” (Saraiva, 2002, p. 191).

Para Zago (2013) a cultura organizacional pode ser caracterizada pelo comportamento coletivo e social dos seus membros, destacando que os comportamentos coletivos apresentam especificidades diferentes da simples soma dos comportamentos individuais, pois, quando entendido de forma coletiva, o comportamento assume uma totalidade que transcende a simples soma das partes, surgindo uma identidade peculiar de conjuntos, que passar a intervir, assemelhar e caracterizar o comportamento de um determinado grupo ou comunidade.

Os valores, as crenças e as ideias sociais que os membros de uma organização compartilham entre si formam a cultura; esta mesma, a cultura organizacional é, nada mais nada menos, do que um

sistema de significados compartilhados por uma grande parte dos membros de uma organização e que, por sua vez, distingue uma organização das outras (Zavareze, 2008). Para Ribeiro (2006), quando os membros da organização assumem um forte compromisso com os valores da mesma, partilhando os mesmos entre si, a cultura da organização torna-se mais forte pois a mesma incute nos membros um propósito e também coesão e lealdade para com a organização, evitando assim a rotatividade dos membros e o enfraquecimento da sua cultura. O autor, afirma ainda, que a cultura caracteriza a identidade dos membros da organização e o compromisso de um grupo que pertence à mesma em detrimento do interesse individual de cada um (Ribeiro, 2006).

Para Chiavenato (2008/2009) a cultura representa o universo simbólico da organização, pois esta proporciona normas de desempenho aos trabalhadores e influencia na produtividade, na pontualidade e na preocupação pela qualidade do serviço. Para o autor, a cultura é elo condutor entre o presente e o passado e contribui para a permanência e coesão da organização. Posto isto, a cultura de uma organização é influenciada não só pelos seus fundadores e pelos seus líderes, mas também, pelos seus momentos mais críticos, pelo seu mercado e por outros tantos componentes (Saraiva, 2002).

Não obstante, Schein (1988) especifica que a cultura organizacional é constituída por artefactos, valores e princípios subjacentes. Desta forma, os artefactos são estruturas organizacionais visíveis e processos que são difíceis de decifrar; os valores são as estratégias, os objetivos, as filosofias, considerados como justificações expostas; os princípios subjacentes são o inconsciente, as crenças tidas como garantidas, percepções, pensamentos e sentimentos, sendo estes considerados, para o autor, a verdadeira fonte dos valores e da ação da organização.

Também, Chiavenato (2008/2009) faz uma divisão e menciona que alguns aspetos da cultura organizacional são fáceis de perceber mas outros são menos visíveis e mais difíceis de compreender. O autor compara a cultura com um “Iceberg”, porque só uma pequena fração do mesmo aparece sobre a água, representando a sua proporção visível. De igual maneira, a cultura organizacional mostra aspetos formais e fáceis de ver, como por exemplo, os métodos e os procedimentos, os objetivos, a estrutura organizacional, entre outros. Contudo, oculta alguns aspetos informais, como por exemplo, as percepções, os sentimentos, as interações informais, os valores, etc. Os aspetos ocultos da cultura organizacional são mais difíceis de compreender e interpretar, assim como de modificar.

Para Ribeiro (2006) quando a cultura predominante é forte, podem surgir barreiras à mudança, dificultando o processo de transformação, pois os costumes, tradições e formas de agir já enraizadas nas organizações, tornam bastante difícil a implementação de uma nova visão para a mesma. No entanto, a mudança por vezes acontece e, pode ocorrer com o intuito de modificar ou amenizar características indesejáveis (Saraiva, 2002). Mesmo assim, as tentativas de mudança, podem encontrar grandes obstáculos, sendo necessário agir diretamente sobre os pressupostos básicos da organização e sobre as suas relações de poder (Fleury, 1988; Aktouf, 1993, as cited in Saraiva, 2002).

2. O absentismo Laboral

O absentismo é, como o próprio nome indica, estar ausente, não ser assíduo. O ser humano pode ser ausente em muitos aspetos do seu quotidiano, sejam eles de carácter pessoal, familiar, social ou profissional. Este pode ser justificável ou não e pode acontecer nas mais diversas áreas, como por exemplo na escola, na saúde, no trabalho, etc. No entanto, e apesar de existirem outros tipos de absentismo, não menos importantes do que se pretende estudar e analisar nesta pesquisa, o foco da mesma é virado para o absentismo que se dá no local de trabalho, o absentismo laboral.

O absentismo laboral causa, com certeza, impacto em qualquer empresa. As entidades patronais devem ter a consciência de que o absentismo lhes vai trazer consequências negativas pois sem trabalhadores não existe trabalho feito, os objetivos da empresa não são cumpridos e, conseqüentemente, não existe lucro para a empresa. Muito resumidamente, e de acordo com os autores Pacheco e Santos (1984), o absentismo pode por em causa a integridade e o equilíbrio económico das empresas.

Com o decorrer do tempo, o conceito de absentismo foi-se modificando até constituir uma importante dimensão social, económica e humana e trouxe consigo consequências a três níveis, nomeadamente, a nível empresarial, onde dificulta a planificação, sendo um obstáculo para os objetivos e ao encarecer o produto final; a nível dos trabalhadores, onde cria tensões entre os colegas e pode diminuir as suas perceções económicas; e por fim, a nível social, onde pode diminuir

as contribuições à segurança social, encarece os produtos e também implica uma deficiência nos mesmos (Melle, 1996).

O facto de um trabalhador estar empregado não significa necessariamente que o mesmo trabalhe durante todos os períodos do seu horário laboral, ou seja, o mesmo pode faltar ou cometer atrasos, sendo que essas ausências vão afetar a organização, principalmente quando se trata de quantidade e disponibilidade de trabalhadores (Chiavenato, 2008/2009).

Temos como exemplo, na área de enfermagem, onde Murcho e Jesus (2014) afirmam que o absentismo laboral ocasiona uma sobrecarga de trabalho aos enfermeiros que estão no ativo, exigindo deles um ritmo mais intenso na realização das tarefas necessárias e uma carga maior de trabalho. Assim sendo, e apesar de nem todas as áreas profissionais poderem ser comparadas entre si, pode-se dizer que também é provável que noutras profissões, quando existe a falta de um ou vários funcionários, existam outros que fiquem com uma sobrecarga maior de trabalho para dar vazão às tarefas e objetivos da empresa, podendo até mesmo não conseguir completar devidamente as suas tarefas individuais nem as tarefas extra, pertencentes aos outros colegas, por serem demasiadas.

Cada redução, por mais pequena que seja, nos índices de absentismo irá produzir uma poupança razoável para a organização (Chiavenato, 2008/2009). Então, de acordo com esta afirmação, podemos constatar que não só o cumprimento de tarefas e os trabalhadores é que são afetados, por consequência disso, também a parte financeira da empresa sofre repercussões, pois o absentismo implica custos. Robbins (1999, as cited in Agapito & Sousa, 2010) menciona que o custo anual do absentismo laboral nas empresas norte americanas estaria estimado num valor superior a 40 biliões de dólares, sendo que, um trabalhador ausente por um dia, representava para as empresas um custo médio de 100 dólares por dia. Por sua vez, na Alemanha, o autor, diz-nos que o absentismo nas empresas industriais traria um prejuízo às empresas de mais de 35,5 milhões de dólares por ano (Robbins, 1999, as cited in Agapito & Sousa, 2010). Embora sejam países diferentes, com economias e características distintas, estes números, também desiguais, mostram-nos uma coisa em comum: sempre que há absentismo por parte do trabalhador há prejuízo para a empresa, pois, é fácil de imaginar que é mais difícil de cumprir os objetivos de uma organização quando não existem trabalhadores para efetuar o trabalho.

Chegando à conclusão de que o absentismo laboral emprega, para empresa, diversos custos, monetários e não só, convém entender então, o que é na verdade absentismo, quando podemos considerar as faltas de alguns trabalhadores como absentismo e também, como lidar com ele. Embora existam diversas definições para o absentismo laboral, algumas das quais serão apresentadas em seguida, todas chegam à conclusão de que o absentismo laboral é a ausência de um trabalhador ao seu posto de trabalho (Mallada, 2008; Chiavenato, 2008/2009; Johns, 2008, as cited in Brummelhuis et al., 2016; Bretones & González, 2009; Agapito & Sousa, 2010; Pina & Cunha et al., 2010, as cited in Prates & Cordeiro, 2011). Além disso, existem depois, fatores que ajudam a classificar essas ausências de modo que seja mais perceptível para uma empresa perceber os motivos e as justificações que levaram os seus trabalhadores a ausentarem-se.

Herzberg e col. (1975, as cited in Pacheco & Santos, 1984) descrevem o absentismo como um comportamento de afastamento e que a sua evolução pode terminar no abandono do emprego por parte do trabalhador. Na definição de Mallada (2008) o absentismo laboral é o incumprimento, por parte do trabalhador, do horário de trabalho, sejam elas horas, um dia ou vários dias de trabalho. Ainda, Chiavenato (2008/2009), refere que o absentismo é a frequência e/ou a duração do tempo de trabalho que se perde quando os trabalhadores não se apresentam ao seu posto de trabalho. Assim sendo, é a soma dos períodos nos quais os trabalhadores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso, ou por qualquer outro motivo (Chiavenato, 2008/2009).

Para Johns (2008, as cited in Brummelhuis et al., 2016) o absentismo é quando os empregados falham ao apresentarem-se no local de trabalho. No entanto, o absentismo pode também ser visto como um comportamento levemente desviante, pois, ao mesmo tempo que o empregado falha com o seu contrato, resulta numa produtividade organizacional reduzida (Harrison, Johns & Martocchio, 2000; Robison & Bennet, 1995 as cited in Brummelhuis et al., 2016).

Na opinião de Bretones e González (2009), de uma forma geral, o absentismo laboral é a ausência temporal de um empregado ao seu posto. Por sua vez, Agapito e Sousa (2010), descrevem o absentismo laboral como sendo definido pelas ausências que não são previstas ao horário de trabalho, que, por si só, acabam por ter consequências diretas ou indiretas nos custos das empresas.

Em relação a Pina e Cunha et al. (2010, as cited in Prates & Cordeiro, 2011), estes mencionam que o absentismo pode ser explicado como a ausência inesperada de um trabalhador ao seu posto de trabalho. Ou seja, tal como Agapito e Sousa (2010), estes autores definem que o absentismo são todas as ausências não expectáveis e que não são programadas.

Por fim, para Murcho e Jesus (2014), o absentismo laboral pode ser definido como a ausência profissional do emprego, ou seja, para os autores, tal como para Chiavenato (2008/2009) é tempo de trabalho perdido quando os trabalhadores não comparecem ao trabalho e corresponde a ausências quando se esperava que eles estivessem presentes, seja por falta ou atraso.

Existindo absentismo, existe, conseqüentemente, diversas maneiras de o classificar. O modo como as ausências ao período laboral são classificadas está ligado a dois fatores, nomeadamente os direitos e os deveres dos trabalhadores, e as práticas, hábitos e as expectativas da organização. (Miguez, 1979)

Chadwick-Jones (1973, as cited in Miguez, 1979) aponta que, de uma forma geral as ausências ao trabalho são divididas em dois grandes grupos, nomeadamente, as ausências inevitáveis e as ausências evitáveis ou voluntárias. Por sua vez, Bretones e González (2009), mencionam que são várias as formas que o absentismo pode tomar dentro uma organização, pois, tem de se ter em conta o carácter previsível e imprevisível do mesmo e, por outro lado, o carácter voluntário e involuntário da conduta por parte do trabalhador. Ainda Pina e Cunha et al. (2010 as cited in Prates & Cordeiro, 2011) dizem que existem várias formas de classificar o absentismo, sendo que algumas

delas incluem a distinção entre o absentismo de curta e longa duração, entre o absentismo voluntário e involuntário, e ainda, entre as ausências justificadas e ausências injustificadas.

Começando pelas ausências inevitáveis, as mesmas são consideradas como legítimas pelas definições que lhes estão associadas, podendo as causas das mesmas ser externas à organização, como por exemplo, doença de um familiar dependente, obrigações cívicas, etc., ou internas, como por exemplo, acidentes de trabalho, greves, doenças de origem profissional, etc. (Miguez, 1979). Por outro lado, o absentismo evitável ou voluntário acaba por ser mais complicado, já que a maioria dos casos se oculta por baixo da situação de uma baixa médica por doença comum. Este tipo de absentismo está, por tanto, associado às atitudes e motivações do empregado, sendo a característica principal ser de curta duração, mas com frequentes períodos de ausências (Bretones & González, 2009). Em conclusão, as ausências evitáveis ou voluntárias, refletem posições tomadas em relação às inevitáveis. Mas mesmo nestas, em que existe um perfeito acordo nos critérios de distinção entre elas, o modo como as ausências são consideradas pode variar no tempo (Miguez, 1979).

Nas ausências de carácter planeado ou não planeado, ou previsível e não previsível, temos como exemplo de ausências planeadas as licenças para férias, licenças de maternidade/paternidade, atividades de formação, etc. Nas ausências não planeadas, há exemplos como, doenças consideradas como autênticas, acidentes de trabalho, doenças de familiares dependentes, etc. (Devan, Dench, Harper & Hayday, 2004 as cited in Bretones & González, 2009).

Por fim, no que toca às ausências de curta ou longa duração, é, segundo os autores Bretones e González (2009), difícil determinar o número de dias para que se possa considerar uma ausência como sendo de curta ou de longa duração, de qualquer das formas, os autores, assinalam que existe uma relação entre as ausências de longa duração e o seu carácter planeado. Resumindo, de acordo com a definição de ausências planeadas e de acordo com os seus exemplos, nomeadamente, licenças de maternidade, férias, etc., é possível perceber e aceitar que existe uma relação entre as ausências de longa duração e as ausências planeadas.

2.1 Medidas para combater o absentismo

Uma vez que o absentismo é um fator que causa, como podemos verificar anteriormente, prejuízos nas empresas, é crucial aplicar medidas nas empresas para combater o mesmo. Embora possa não ser possível erradicar este problema total e permanentemente, pois existiram sempre faltas e motivos para as tais faltas, sejam elas com motivo justificável ou não, é urgente e importante tentar minimizar ao máximo tais ocorrências.

Chiavenato (2008/2009) menciona que os programas de controlo das ausências devem-se focar nas causas do absentismo. Identicamente, Agapito e Sousa (2010) afirmam que o combate ao absentismo laboral deve passar pela sua prevenção. Ora, isto nada mais é do que tentar encontrar a raiz do problema e tentar prevenir o mesmo desde o seu começo, combatendo desde cedo a principal fonte do problema.

Segundo Penatti et al. (2006) o absentismo pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas desconhecidas. As primeiras são todas as que são suportadas pela lei e justificadas ao empregador, pedindo ao mesmo permissão para se ausentar. As desconhecidas são justificadas, geralmente, como problemas de saúde do trabalhador ou de algum dependente do mesmo, e outros diversos fatores aleatórios. Para Pacheco e Santos (1984), numa visão geral, o absentismo acaba por surgir como um reflexo de uma fraca adaptação ao trabalho e da insatisfação profissional por parte dos trabalhadores.

Graça (1999, citada em Prates & Cordeiro, 2011) evidencia que a decisão de faltar ou não ao trabalho é uma decisão que ninguém toma facilmente e depende sobretudo da perceção da barreira do absentismo, representada por uma série de custos e benefícios para o trabalhador.

Desta forma, segundo alguns autores, mencionados de seguida, existem alguns motivos, que podem ser a causa, mais ou menos influenciadora, do absentismo laboral.

No que toca a motivos específicos para estar ausente do trabalho, ou para se ausentar, para Souto (1980 as cited in Penatti et al., 2006) as principais causas do absentismo, são consideradas, nomeadamente, doença, efetivamente comprovada, razões diversas de carácter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização.

Também os autores, Pacheco e Santos (1984), relatam que o motivo principal para a justificação das ausências ao trabalho é a doença, no entanto, os mesmos dizem que este facto é uma falsa realidade, pois, tais estatísticas são elaboradas a partir de justificações dadas pelos trabalhadores para explicarem, de alguma forma, as suas faltas. Utilizar a doença como motivo é muitas vezes apenas para evitar situações de penalização profissional ou situações de pressão social. Assim sendo, segundo os autores, foi essa mesma constatação que levou a maioria dos autores a considerar que o fenómeno do absentismo não é perspectivado em moldes estritamente médicos (Pacheco & Santos, 1984).

Chiavenato (2008/2009) reitera que as barreiras para a presença, como por exemplo, as doenças, os acidentes, as responsabilidades familiares e pessoais e os problemas de transporte para o trabalho, diminuem a permanência no horário de expediente.

Para Murcho e Jesus (2014), o absentismo laboral é transversal a todos os setores produtivos e grupos socioprofissionais e, para os mesmos, o absentismo resulta da competição expressa pelas exigências institucionais aliada à insegurança no mercado de trabalho, bem como das políticas de recursos humanos da instituição e dos serviços de saúde ocupacional.

O absentismo pode também ser influenciado pelo grau de motivação e de satisfação do trabalhador em relação ao seu trabalho, a gravidade do seu estado de saúde, a cultura organizacional da empresa, a pressão do colegas ou do chefe, as regras da organização, a perda de antiguidade ou de remuneração, entre outros.(Prates & Cordeiro, 2011).

Contudo, apesar de os empregados poderem faltar por motivos de saúde legítimos, há uma “área cinzenta” de razões para reportar doenças, que são menos legítimas, tais como, simplesmente o trabalhador não lhe apetecer ir trabalhar ou ações conflituosas entre o trabalho e a família (Johns, 2008 as cited in Brummelhuis et al., 2016).

Assim sendo, depois de se verificarem diferentes causas que podem estar na origem do absentismo, passamos a abordar, de uma forma generalizada, os conceitos e sugestões que existem para que o absentismo possa ser combatido. Estes pontos de vista, podem sim, ajudar a combater a fonte primária do problema, se, de facto, o problema existir e tiver de ser combatido.

Segundo Chiavenato (2008/2009) as práticas organizacionais, como as recompensas à permanência e sanções ao absentismo; a cultura da ausência, como quando das faltas ou atrasos se consideram aceitáveis ou não; e as atitudes, os valores e os objetivos dos empregados; afetam a motivação para a permanência.

Segundo Rhodes e Steers (1990 as cited in Chiavenato, 2008/2009) as organizações com êxito fomentam a presença e desincentivam as ausências ao trabalho com práticas administrativas e culturais que privilegiam a participação, ao mesmo tempo que desenrolam atitudes, valores e objetivos para os empregados que propiciam a participação. Também Mallada (2008) partilha de uma opinião semelhante, ao mencionar que para causar um menor absentismo são necessárias atividades que proporcionem atitudes adequadas aos trabalhadores na empresa, como por exemplo, a integração, a motivação e a representatividade. Ou seja, tudo aquilo que deteriore a relação do trabalhador com a organização, nomeadamente estagnação da carreira, tarefas monótonas e repetitivas, baixo salário e falta de reconhecimento, entre outros, leva a um aumento do absentismo e, por outro lado, o contrário ajuda a combater o mesmo.

Para os autores, Penatti et al. (2006), a prevenção do absentismo deve assentar em medidas que a empresa deve tomar, que são, resumidamente: medidas processuais, administrativas ou disciplinares; medidas preventivas orientadas para o individuo e o reforço da sua capacidade de trabalho; medidas preventivas orientadas para o ambiente físico e psicossocial; e, finalmente, medidas reintegrativas, orientadas para a reintegração e reabilitação no local de trabalho.

3. O relacionamento interpessoal no local de trabalho

O ser humano é um ser de relações. Desde que nascemos e no decorrer das nossas vidas, passamos a lidar e a conviver com outras pessoas e, conseqüentemente, formamos o nosso círculo de relações. Essas relações que temos ao longo da nossa vida podem ser distinguidas e catalogadas de várias formas, como, por exemplo, de cariz familiar, de amizade, profissional, escolar, etc.

Segundo Berger e Luckman (1985, as cited in Silva & Fossá, 2013) a socialização dos indivíduos acontece em duas etapas distintas, nomeadamente, a socialização primária e a socialização secundária. A socialização primária ocorre no núcleo familiar, através de elos emocionais e de afetividade. A mesma é responsável pela interiorização das normas e valores passados pelo primeiro contato dos indivíduos. Já a socialização secundária é estabelecida no grupo de amigos e outros grupos sociais que o ser humano interage ao longo da sua vida, incluindo o mercado de trabalho (A. H. Silva & Fossá, 2013).

Para Cordeiro (1961) as relações humanas são uma atitude de estabelecimento e/ou manutenção de contactos entre pessoas. Esses contactos, ocorrem todos os dias na vida de um indivíduo, seja em casa com a família, seja com os amigos, no ambiente de trabalho, etc. Consequentemente, as relações humanas devem ser baseadas no reconhecimento dos seres humanos como indivíduos de personalidade própria, que merece ser respeitada, ora, isso implica compreender que todas as pessoas trazem consigo necessidades, nomeadamente, materiais, sociais e psicológicas que procuram satisfazer e que, por sua vez, conduzem o seu comportamento (Cordeiro, 1961).

Segundo Leitão et al. (2006), os relacionamentos interpessoais são essenciais para a vida humana e as condições conforme decorrem esses relacionamentos definem a forma de conviver entre as pessoas e das pessoas com a natureza. Segundo os mesmos, muito do que se sabe sobre o relacionamento interpessoal não é exato e é também incoerente, daí não ser totalmente confiável constituir uma teoria segura sobre os mesmos. Também Exner e Sendín (1999, as cited in Grazziotin & Scortegagna, 2013) concordam que a relação interpessoal é um dos componentes necessários que fazem parte do comportamento humano, no entanto é também, uma das áreas onde mais facilmente ocorrem conflitos.

Durkeim (1987, as cited in Silva & Fossá, 2013) menciona que a socialização entre pessoas se dá quando um indivíduo, que tem como objetivo tornar-se membro de uma sociedade, precisa de aprender regras, normas, condutas e códigos sociais. Para Araújo et al. (2012) a socialização, é também, considerada condição de existência do ser humano. Assim sendo, a socialização é definida por ser constituída por diferentes elementos combinados entre si, com o objetivo de permitir que os indivíduos convivam tendo em conta os direitos e os deveres de cada um, pois, são esses direitos e deveres que regulam a forma como devem agir e comportar (A. H. Silva & Fossá, 2013).

Outra definição é a de Levy Jr. (1973 as cited in Araújo et al., 2012), que vai de encontro com a anterior, onde o mesmo refere que a socialização é um processo constante em que o ser humano, ao longo da sua vida, aprende e identifica hábitos e valores específicos que o ajudam na formação da sua personalidade e na integração, tornando-o um ser sociável.

No entanto, os relacionamentos interpessoais, podem ser aplicados a várias situações, sendo uma delas, os relacionamentos interpessoais no local de trabalho, que é um dos focos principais deste estudo.

Como referido anteriormente, as relações interpessoais são essenciais à vida humana e como sabemos, as organizações são constituídas por conjuntos de pessoas. Essas pessoas trabalham de forma planeada e programada, através de divisão de trabalhos e funções, com o objetivo principal de atingir uma determinada meta, que dificilmente poderia ser alcançada se fosse tentada por apenas uma pessoa (Ventorini & Garcia, 2004). “O processo da interação humana encontra-se presente nas organizações, e a forma como se dão essas interações influencia os resultados de toda a empresa” (IESDE Brasil S/A, 2017, p. 37). Desta forma, sendo uma organização constituída por pessoas, e supondo que essas pessoas interagem e têm relacionamentos entre si, é importante compreender até que ponto esses relacionamentos afetam a organização e também, como a organização afeta esses relacionamentos.

Quando se considera a interação de pessoas no ambiente organizacional, tem de se levar em conta que as pessoas podem não se comportar como é esperado, isto porque, quando há interação entre pessoas, o funcionamento de cada uma delas é afetado, alterando o que se podia chamar de previsto ou esperado. (IESDE Brasil S/A, 2017)

Ventorini e Garcia (2004) dizem que “um dos maiores desafios para a ciência da administração é lidar adequadamente com pessoas, e os seus relacionamentos, nas organizações” (p.119). Por sua vez, Cordeiro (1961) expõe que “a grande dificuldade que se apresenta aos administradores interessados no problemas das relações humanas no trabalho é que esta expressão quer dizer tanta coisa diferente, para tanta gente diferente, que ninguém mais tem a certeza do que realmente significa (p.13)”. Ainda assim, Ventorini e Garcia (2004) dizem que um conhecimento mais detalhado sobre os relacionamentos interpessoais pode ser muitíssimo importante para as empresas, pois, os estudos acerca do relacionamento interpessoal podem apoiar o avanço da gestão organizacional e a formação de profissionais da administração.

As pessoas têm sentimentos e como é de esperar, no ambiente de trabalho eles também são demonstrados de colaborador para colaborador. Segundo os autores, IESDE Brasil S/A (2017), se os sentimentos entre os trabalhadores são positivos, o nível da tarefa é facilitado e, por consequência, há uma produtividade satisfatória. No entanto, se o clima emocional na organização não é satisfatório, a tarefa passa a sofrer os efeitos, que muitas vezes se manifestam com interações de desagrado, antipatia, aversão, entre outros.

Para Cordeiro (1961) cabe às empresas formular e estabelecer diretrizes administrativas que tenham preocupação sobre as relações humanas que devem mediar a organização, com o intuito de que os seus objetivos possam ser alcançados, ao mesmo tempo que promove a satisfação das necessidades dos seus membros.

O trabalhador comum passa a maior parte do seu dia numa organização, o que faz com que lide constantemente com as pessoas que integram a mesma e que crie relações dentro dela. Posto isto, Ventorini e Garcia (2004) reiteram que, se Hendi (1997) diz que os relacionamentos pessoais são fundamentais para a felicidade das pessoas, então a qualidade dos relacionamentos presentes numa organização são essências para a felicidade e bem estar dos indivíduos e, por sua vez, a qualidade dos relacionamentos interpessoais entre os trabalhadores será fundamental para a continuidade da própria organização.

Também os autores, Leitão et al. (2006) têm este ponto de vista, visto que, para os mesmos, humanizar a empresa pode significar o aumento da sua capacidade de sobrevivência, pois, a importância dada aos relacionamentos advém da percepção de que as necessidades e interesses das organizações são necessidades e interesses dos indivíduos de forma coletiva. As organizações devem promover a socialização e integração dos novos membros de forma adequada, pois, as mesmas pretendem criar um ambiente de trabalho favorável e recetivo (Chiavenato, 2008/2009). Assim sendo, a gestão de pessoas é fundamental para o alcance dos resultados organizacionais, e, a compreensão das relações humanas é parte indispensável da formação de administradores,

porque, ao lidar-se com pessoas também se lida com a complexa rede de relacionamentos e interações existentes em cada organização (Ventorini & Garcia, 2004).

Segundo os autores, IESDE Brasil S/A (2017), quando os trabalhadores interagem socioemocionalmente, essas interações podem ajudar no resultado do trabalho e nas relações interpessoais, assim sendo, se os processos são construtivos, a cooperação e o afeto imperam, vai ser facilitada e possibilitada a coesão do grupo. No entanto, se se der o contrário, o grupo passa a ter conflitos internos. Ou seja, para um grupo trabalhar bem e em conjunto, as pessoas que nele participam têm de possuir, não apenas as competências técnicas exigidas ao trabalho, mas também, competências emocionais.

Apesar de poder existir a ideia de que a socialização organizacional só se inicia quando o indivíduo entra na organização, o mesmo não é verdade segundo Chiavenato (2008/2009). O autor, comunica que a socialização se inicia logo nas entrevistas de seleção de candidatos, nas quais o mesmo começa a conhecer o seu possível ambiente de trabalho, um pouco da cultura predominante na organização, as atividades que estão a desenvolver, os desafios e as recompensas, os futuros colegas, entre outros (Chiavenato, 2008/2009). No que toca aos relacionamentos interpessoais em si, Ventorini e Garcia (2004) dizem que as organizações formam relações interpessoais entre os seus membros e com pessoas de fora, como por exemplo, os fornecedores, os clientes, entre outros.

Precedentemente, foi mencionado que é necessário verificar os efeitos que as relações dos colaboradores podem ter na organização e vice-versa. Existem certos fatores que podem ter efeitos positivos ou negativos nos relacionamentos interpessoais e na vida da organização. Um dos exemplos que podemos dar sobre esses fatores, segundo Ventorini e Garcia (2004) são as semelhanças e as diferenças pessoais dos membros da organização.

Por um lado, as semelhanças podem-se referir ao comportamento, à personalidade, às habilidades, aos cargos ocupados, etc. Ora, tais semelhanças facilitam a comunicação, o trabalho em equipa, a melhor perceção do outro, diminuem conflitos de opinião e aumentam a satisfação com o relacionamento. Por outro lado, as semelhanças de objetivos profissionais podem gerar uma competição por recursos, cargos, reconhecimento, estatuto, ou conflitos quanto à distribuição de poder (Ventorini & Garcia, 2004). Por sua vez, as diferenças pessoais, no lado positivo, possibilitam a satisfação de necessidades complementares (Hinde, 1997, as cited in Ventorini & Garcia, 2004). As diferenças são positivas ao estimularem a troca de ideias e o confronto de diferentes perspetivas. No trabalho em equipa, a cooperação, de habilidades e conhecimentos, vai resultar em efeitos benéficos para as pessoas que integram a organização (Hinde, 1997, as cited in Ventorini & Garcia, 2004). Contudo, as diferenças pessoais podem dificultar a comunicação, a perceção adequada do outro, e dar lugar a conflitos de opinião. (Ventorini & Garcia, 2004).

Numa organização, para que exista integração e para que seja facilitado o relacionamento interpessoal, a presença de um líder habilidoso é muito importante nesse processo. Ele poderá conduzir a sua equipa para o sucesso e, se possui habilidades para lidar com as emoções e com a qualidade de vida, fará a diferença de forma positiva no seu grupo de trabalho (IESDE Brasil S/A, 2017).

Posto isto, podemos dizer que a equipa de trabalho tem também um papel importante na socialização dos novos colaboradores. Ou seja, a integração do novo membro, deve-se atribuir a uma equipa de trabalho capaz de provocar nele um efeito positivo e perdurável. No entanto, também a aceitação do grupo é crucial para a satisfação das necessidades sociais do novo trabalhador. (Chiavenato, 2008/2009).

Resumidamente, no trabalho, os indivíduos possuem a sua maneira pessoal de lidar com os seus sentimentos e emoções, e essa maneira própria de atuar entra em contacto com outros indivíduos que, por sua vez, têm também as suas próprias formas de ser. Essas emoções entram em contacto diariamente, criando uma atmosfera diferente em cada setor, cada departamento, visto que cada local tem as suas características próprias de conduzir o seu trabalho, de discutir os problemas, e de como os seus líderes lidam com as pessoas. O que pode facilitar ou dificultar essas relações é o autoconhecimento e o conhecimento do outro, que por sua vez, faz com que se alargue a compreensão de como as pessoas intervêm no trabalho (IESDE Brasil S/A, 2017).

3.1 Integração no local de trabalho

A integração nas empresas é um passo importante e crucial na nova etapa que um funcionário acaba de iniciar. É, com certeza, mais fácil para um trabalhador dar o melhor de si quando se sente bem, em todos os aspetos, dentro da organização. Isto, claramente, inclui o seu bem-estar físico, psicológico, profissional e social.

Como citado anteriormente, Chiavenato (2008/2009) menciona que as organizações devem promover a socialização e a integração dos seus novos membros para a mesma criar um ambiente de trabalho favorável e recetivo ao novo membro. O autor, diz ainda que a socialização se inicia desde as primeiras entrevistas, as entrevistas de seleção, pois é aí que o candidato tem as primeiras impressões sobre a empresa.

Para Durkeim (1987, as cited in Silva & Fossá, 2013) a socialização é quando um individuo, que tem como objetivo tornar-se membro de uma sociedade, precisa de aprender novas regras, normas, condutas e códigos sociais. Então, para Silva e Fossá (2013) a socialização organizacional tem como objetivo ajudar o novo individuo a adaptar-se ao novo cenário que vai enfrentar e é classificada como um processo de aprendizagem que se realiza sempre que um individuo sofre mudanças de estatuto, papel ou função na sua organização.

Como referido anteriormente, segundo Berger e Luckman (1985, as cited in Silva & Fossá, 2013) a socialização dos indivíduos é constituída por duas etapas distintas, nomeadamente a socialização primária e a socialização secundária, sendo que a socialização primária se daria no seio da família e a secundária seria estabelecida noutros grupos sociais, incluindo também o grupo de trabalho. Assim sendo, pode-se dizer que, numa organização, a equipa de trabalho tem um papel importante na socialização de novos trabalhadores. Para complementar, Chiavenato (2008/2009) diz-nos que a integração de um novo membro deve ser atribuída a uma equipa de trabalho capaz de provocar nele um efeito positivo e duradouro, e também, que a aceitação do grupo em que o novo trabalhador é inserido é crucial para a satisfação das necessidades sociais do mesmo.

No entanto, os relacionamentos interpessoais dos grupos podem trazer satisfações ou insatisfações pessoais ou de grupo, influenciando assim a organização. Com isto, ao promover a socialização, através da integração, a organização facilita a etapa inicial de conhecimento mútuo, apresentando os aspectos importantes da sua cultura (Araújo et al., 2012).

No que toca ao acolhimento inicial, os autores Silva e Fossá (2013), caracterizam-no como sendo um prática que facilita a integração no individuo na organização, favorecendo assim o comprometimento com a mesma. De uma forma generalizada, um programa de integração é um programa formal e intensivo que se executa sempre que um novo trabalhador ingressa na empresa, e tem como objetivo familiarizar o novo integrante com a empresa nas mais variadas áreas, como por exemplo, a sua cultura, a sua missão e objetivos, os seus produtos e serviços, etc., além disso, o novo integrante recebe quase sempre um manual que contém a informação básica para a sua integração na organização (Chiavenato, 2008/2009). Também Lacombe (2005, as cited in Araújo et al., 2012) menciona que a integração consiste em informar o novo colaborador dos objetivos, das políticas, os benefícios, as normas, as práticas e outras informações sobre o funcionamento e regras da organização.

Com as visões até agora mencionadas, é evidente que a integração, nas suas variadas formas, é um processo significativo que deve ser utilizado pelas empresas de modo que possam acompanhar e instruir o novo colaborador da melhor forma. Segundo Silva e Fossá (2013) poucas coisas afetam mais os colaboradores do que a forma como são inicialmente apresentados à sua função, ao seu posto de trabalho e aos seus colegas, pois a socialização organizacional é um programa de boas-vindas importante para os novos participantes, com vista a desenvolver um relacionamento estável entre o individuo e a organização. Assim sendo, pode ocorrer um défice no desempenho do novo membro caso o mesmo seja tratado com indiferença. No entanto, se a socialização for planeada e o acolhimento for efetivo e direcionado à integração, o novo membro terá um melhor crescimento e desenvolvimento do seu desempenho, assim como, haverá também um melhoramento da eficiência organizacional (A. H. Silva & Fossá, 2013).

Segundo Araújo et al. (2012) a integração dos empregados é feita para que o novo colaborador adquira conhecimento sobre a organização e sobre as suas funções na mesma. Essa tarefa é uma tarefa que cabe à gestão de recursos humanos, que, segundo os autores é bastante simples de ser colocada na prática, mais ainda, os autores sugerem que é papel dos recursos humanos, montar um programa de integração que seja efetivo para o empregado e para a empresa, pois o resultado será vantajoso para ambos os lados (Araújo et al., 2012).

Por fim, na opinião de Schein (1988), a força e o grau de integração de uma cultura são o resultado da estabilidade do grupo, o tempo que o grupo existe, a intensidade das experiências de aprendizagem do grupo, o mecanismo pelo qual a aprendizagem foi feita, ou seja, o reforço positivo, a força e a clareza dos princípios realizados pelos líderes e fundadores dos grupo.

4. O absentismo e o relacionamento interpessoal

Até este ponto, foi possível observar, perceber e tirar conclusões de como o absentismo pode afetar uma empresa, em diferentes níveis. Contudo, o foco desta pesquisa centra-se na relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal, ou seja, se de facto o relacionamento interpessoal que existe dentro das empresas pode afetar o absentismo. Assim sendo, existem estudos anteriores que, por sua vez, já relacionam o absentismo com o relacionamento interpessoal no local de trabalho, dando, assim, evidências que existe uma relação entre estas duas variáveis.

No estudo de Brummelhuis et al. (2016), os autores chegam à conclusão, numa primeira parte do estudo, que a decisão de “faltar ao trabalho” foi positivamente relacionada com as “ausências dos colegas de trabalho”, com a “aprovação de normas de ausência” pelos membros da equipa e com as “trocas económicas. E, por sua vez, relacionada negativamente com as “normas de desaprovação de ausência”, com as “trocas cooperativas”, com a “coesão de equipa” e com as “tarefas interdependentes”. Resumidamente, o que podemos concluir deste paragrafo, é que em

equipas coesas, que cooperam entre si e têm uma boa relação, existe uma menor probabilidade de existir faltas ao trabalho.

Em continuidade, as comparações de grupos neste estudo quantificaram ainda que a hipótese de um empregado decidir pedir licença por “motivos de doença” era maior quando os seus colegas de trabalho se ausentavam frequentemente, ou seja, de certo modo, a decisão de faltar ao trabalho está ligada, também, à relação que os empregados têm com os colegas, pois, os empregados decidem ausentar-se ao seu local de trabalho se os seus colegas também o fizerem.

Numa segunda etapa deste estudo, que tinha como objetivo examinar a condição sob qual a imitação dos comportamentos de ausência em equipas é mais ou menos provável, os investigadores, como esperado pelos mesmos, encontraram uma relação positiva entre a “ausência dos empregados” e a “probabilidade de um empregado faltar por motivos de doença”. Assim, neste estudo, foi concluído que a probabilidade de um empregado faltar “por motivos de doença” em resposta a uma “alta ausência de colegas de trabalho” desceu significativamente quando a “interdependência de tarefas” e a “coesão de equipa” eram altas, ou seja, a probabilidade de um empregado “faltar por estar doente” em resposta as faltas dos colegas de trabalho são mais baixas em equipas com alta integração social, comparada com as equipas de baixa integração social. Esta parte do estudo, está alinhado com a primeira parte, na qual foi encontrado que as “trocas cooperativas” e as “normas de desaprovação de ausência” eram mais fortes em equipas com maior integração social.

Em conclusão, a segunda parte do estudo, confirmou que quando são estudadas equipas no seu próprio contexto, a imitação dos comportamentos de ausência é de facto menos provável em equipas com fortes laços sociais e laços funcionais. Isto, leva-nos a concluir que, se existe uma coesão maior numa equipa de trabalho, ou seja, existe um melhor relacionamento nessa mesma equipa entre os funcionários, os mesmos não imitam tanto o comportamento de ausência dos seus colegas e quando existe uma coesão mais fraca, acontece o contrário, logo podemos perceber que existe uma ligação entre as relações interpessoais no ambiente laboral e o absentismo.

Num outro estudo, estudo de Agapito e Sousa (2010), os autores mencionam que, entre os que afirmam ter faltado ao trabalho, tirando aqueles que têm o estado civil como razão de falta, é na relação entre colegas, na categoria dos auxiliares (sobretudo no nível base) que parece residir a razão mais forte de absentismo. Ou seja, em uma das categorias deste estudo, o relacionamento interpessoal é um fator que tem grande peso na decisão de faltar ao trabalho. Os autores, mencionam ainda que este resultado foi “um achado interessante, pois nada indicava que as diferenças de percepção de satisfação, ao nível da relação com os colegas, poderiam ocasionar algum efeito sobre o absentismo, face à magnitude dos efeitos noutros aspetos” (Agapito & Sousa, 2010, p. 138). Perante estas afirmações, podemos ver, mais uma vez, que existem, de facto, estudos que relacionam estas duas variáveis, o absentismo e o relacionamento interpessoal, mesmo que as relações não se tenham notado em todas as categorias do estudo.

Por fim, Gomes et al. (1997), no seu estudo, afirmaram que todas as dimensões ou fatores do stress ocupacional tinham uma relação significativa com o número de faltas ou ausências ao trabalho

durante um dia inteiro. Ainda os mesmos, mencionaram que, no seu estudo, os resultados também evidenciaram que quase todas as fontes de pressão e stresse no trabalho tinham também uma associação significativa ao número total de horas de ausências ao trabalho (Gomes et al., 1997). Ora, se os autores afirmam também que quanto maior o stress ocupacional experienciado pelos trabalhadores maior parece ser o absentismo e, que por sua vez, também referem que as relações interpessoais têm uma importância de causa atribuída ao stress e pressão do trabalho (Gomes et al., 1997), podemos então dizer que as relações interpessoais influenciam assim, através da pressão e do stress, o absentismo no local de trabalho.

5. Metodologia

A metodologia é, sem dúvida, crucial em qualquer estudo. É através dela que é definido todo o método com que se vai trabalhar e, conseqüentemente, se planeia todo o trabalho a ser feito. Esta etapa da metodologia é complementada pelos seguintes tópicos: objetivos e hipóteses de investigação; tipo de estudo; as variáveis; o instrumento de recolha de dados, a população e amostra; os princípios éticos e, por fim, os procedimentos para o tratamento de dados.

5.1 Objetivos e hipóteses de investigação

Como ponto de partida, foi elaborada a questão de investigação “qual a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal em trabalhadores no ativo no Norte de Portugal?”. Da qual resulta o principal objetivo de investigação de avaliar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal em trabalhadores no ativo no Norte de Portugal.

Os objetivos secundários delineados foram:

- Relacionar o absentismo e variáveis de caracterização, nomeadamente, a idade, o sexo, o estado civil, as habilitações literárias, o rendimento mensal e, a antiguidade na instituição.
- Relacionar o relacionamento interpessoal e variáveis de caracterização, nomeadamente, a idade, o sexo, o estado civil, as habilitações literárias, o rendimento mensal e, a antiguidade na instituição.

Com base nos objetivos elaborados foram definidas hipóteses de investigação. As hipóteses “são suposições colocadas como respostas plausíveis e provisórias para o problema de pesquisa” (Silva & Menezes, 2005, p. 86). Um mesmo problema pode ter inúmeras hipóteses, estas orientam o planeamento dos procedimentos metodológicos que são necessários à execução da pesquisa e são sempre provisórias pois podem ser confirmadas ou refutadas conforme o avançar da pesquisa, trazendo assim as soluções para a mesma (Silva & Menezes, 2005).

As hipóteses de investigação são:

Hipótese 1: Existe relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal

Hipótese 2: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o absentismo

Hipótese 3: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o relacionamento interpessoal

5.2 Tipo de estudo

O presente estudo caracteriza-se como estudo exploratório, com uma abordagem quantitativa num plano transversal, descritivo e correlacional.

O estudo exploratório é feito quando o conhecimento sobre a temática a ser estudada não é elevado (Raupp & Beuren, 2006), procura conhecer com maior profundidade o assunto de modo a torna-lo mais claro e, também, de modo a elaborar questões importantes para a orientação da pesquisa. Tem também como objetivo proporcionar uma maior proximidade com o problema, com a intenção de tornar o mesmo explícito ou construir hipóteses.

Andrade (2002, as cited in Raupp & Beuren, 2006) expõe que a pesquisa exploratória tem algumas finalidades principais como, por exemplo, proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar; facilitar a delimitação do tema de pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação de hipóteses ou ainda, descobrir um novo tipo de foco sobre o assunto.

É também um estudo quantitativo, pois usa técnicas que podem tratar um grande número de variáveis e observações (Rodrigues, 2011). O estudo quantitativo tem que ver com a natureza da pesquisa e estuda tudo o que pode ser quantificável, ou seja, recolhe opiniões e informações e transforma-as em números para poder classificá-los e analisá-los através de técnicas e recursos estatísticos (Silva & Menezes, 2005). É utilizado para medir e determinar matematicamente a realidade envolvente e utiliza inquéritos/questionários como principal meio de recolha de informação (Rodrigues, 2011).

É correlacional, na medida em que efetua a análise de relação entre as variáveis, este tipo de estudo permite ao investigador lidar com a predição (inferência estatística) e a procurar identificar regularidades (perfis e tendências) (Lima, 2016).

5.3 Variáveis

Este estudo, tem como variáveis dependentes, a variável absentismo e a variável relacionamento interpessoal. A variável absentismo é avaliada pela Escala de Absentismo Laboral (EFAL) validada por Murcho e Jesus (2014) e, a variável relacionamento interpessoal é avaliada pela Escala das Relações Interpessoais no Trabalho (ERIT), validada por Apóstolo e Loureiro (2002).

Como variáveis independentes temos as variáveis de caracterização da amostra, que são as seguintes: sexo, operacionalizada como masculino e feminino; idade, de resposta aberta; estado civil, operacionalizada como solteiro/a, casado/a ou em união de facto, viúvo/a, divorciado/a ou separado/a; habilitações literárias, operacionalizada como 4ºano, 6º ano, 9º ano, 12ºano, licenciatura, mestrado, doutoramento; rendimento mensal, operacionalizado como até 499€, entre 500 a 999€, entre 1000 e 1499€, entre 1500 e 1999€, mais de 2000€; antiguidade na instituição, operacionalizada como menos de 1 ano, de 1 a 2 anos, 3 a 5 anos, 5 a 10 anos e mais de 10 anos.

5.4 Instrumentos de Recolha de Dados

O instrumento de recolha de dados escolhido foi um questionário (Anexo A), pois entendeu-se ser o instrumento mais adequado a utilizar tendo em conta o objetivo do estudo. O questionário é um instrumento de recolha de dados que possibilita chegar a um grande número de pessoas e também a uma vasta área geográfica, tem como uma das suas vantagens o anonimato das suas respostas e, por consequência, a liberdade para os respondentes exporem a sua opinião (Rodrigues, 2011).

Este instrumento é igual para todos os inquiridos e é construído por perguntas de várias categorias. No entanto, pode apresentar algumas desvantagens, como por exemplo, a exclusão de pessoas que não sabem ler e escrever (Rodrigues, 2011). Pode também apresentar alguns problemas de validade e confiabilidade, já que não é possível ter total certeza sobre quem realmente preencheu o questionário e se expõe a verdade (Richardson et al., 2007 as cited in Rodrigues, 2011).

O presente questionário é formado por três partes, a primeira é constituída por questões de caracterização sociodemográfica e profissional e, por duas escalas que avaliam o absentismo e o relacionamento interpessoal, nomeadamente, a escala EFAL e a escala ERIT.

A escala EFAL – escala de absentismo laboral de Murcho e Jesus (2014), foi construída e validada com o propósito de avaliar a perceção dos trabalhadores sobre os fatores de mal-estar relacionados com o absentismo laboral, é constituída por 19 itens na sua totalidade e tem uma estrutura tipo Likert de 1 a 6 pontos (variando entre 1=pouco e 6=muito). Possui quatro fatores e, de acordo com os autores da mesma, o cálculo das pontuações médias deve ser feito para cada um dos fatores e, é obtido através da soma dos valores assinalados pelo respondente em cada um dos itens que integra cada fator e dividindo-se o valor desta soma pelo número de itens do fator. O seu resultado deve estar sempre entre 1 e 6, sendo que, as médias fatoriais entre 1 e 2 revelam um baixo nível de mal-

estar relacionado com o absentismo laboral, as médias entre 2 e 4 um nível médio de mal-estar e as médias entre 4 e 6 um elevado nível de mal-estar. A pontuação global da escala é feita de igual forma, mas para todos os itens da escala. O primeiro fator da escala, EFAL1, é denominado como “fatores interpessoais e do ambiente de trabalho” e possui seis itens (8, 11, 13, 14, 17 e 18). O segundo fator, EFAL2, tem como denominação “fatores psicossomáticos e de condições de trabalho” e tem cinco itens (3, 5, 9 e 12). O terceiro fator, EFAL3, foi denominado como “fatores administrativo-laborais e contem quatro itens (1, 2, 4 e 6). O quarto e último fator, EFAL4, tem por denominação “fatores de gestão do tempo e da carreira” e fazem parte dele os quatro itens restantes (7, 10, 15 e 16). No estudo de validação da EFAL, o valor de *alpha de Chronbach* encontrado, foi de 0,88 para a EFAL1, 0,84 para a EFAL 2, 0,86 para a EFAL3, e de 0,78 para a EFAL4.

A escala ERIT – um instrumento para a avaliação das relações interpessoais no trabalho – de Apóstolo e Loureiro (2002), foi construída para avaliar as relações que as pessoas desenvolvem no contexto de trabalho, tem uma estrutura do tipo Likert de 1 a 6 pontos (variando entre 1= Completamente em desacordo e 6=Completamente de acordo) e é apresentada sob a forma de autorrelato. A escala ERIT, possui duas dimensões. Sendo que o cálculo das pontuações médias é feito para cada dimensão através da soma das respostas de cada item e por sua vez o seu total é dividido pelo número total de itens da dimensão A primeira dimensão é referente à “sociabilidade”, e é uma dimensão “que diz respeito a aspetos comportamentais do relacionamento interpessoal no trabalho desenvolvido com os pares de trabalho”(Apóstolo & Loureiro, 2002, p. 6) tem dez itens (1,3,4,5,7,8,12,13,16 e 17). A segunda dimensão é constituída por sete itens (9,15,2,6,14 e 10), referentes ao “sentimento de si” que é “uma dimensão que diz respeito a sentimentos intrapessoais, sobre as relações desenvolvidas com os pares de trabalho” (Apóstolo & Loureiro, 2002, p. 6). No estudo de validação da ERIT, o valor de *alpha de Chronbach* encontrado, foi de 0,8662 para a dimensão “sociabilidade” e de 0,7200 para a dimensão “sentimento de si”.

5.5 População e Amostra

A população deste estudo são os trabalhadores no ativo, que trabalham na zona norte de Portugal, ou seja, pessoas que se encontram a exercer ativamente a sua profissão nesta zona.

Para seleção da amostra foi usada a metodologia “bola de neve” (*Snowball Sampling*), em que foram convidados vários trabalhadores a participar no estudo e foi-lhes pedido que convidassem outros trabalhadores a participar no estudo.

A recolha dos dados decorreu em formato online, utilizando a plataforma *Google Forms*. Tendo resultado uma amostra constituída por 109 trabalhadores.

5.6 Princípios Éticos

Foram tidos em conta todos os procedimentos éticos comuns a este tipo de estudos, no que respeita à Declaração de Helsínquia e Convenção de Ovídeo. Este projeto foi submetido à apreciação da Comissão de Ética do IPB e obteve parecer favorável conforme o anexo B.

No instrumento de recolha de dados, foi disponibilizado o consentimento informado, no início do mesmo, para informar os inquiridos acerca do objetivo da pesquisa, da natureza confidencial e voluntária da sua participação no estudo e, também, da possibilidade de interromper a sua participação em qualquer momento do estudo. Os inquiridos foram também informados de que os dados recolhidos serão apenas utilizados para fins académicos e de investigação e de que o questionário seria individual e deveria corresponder à sua perceção.

Foram efetuados pedidos de utilização das escalas aos autores, tendo obtido resposta favorável (Anexo C).

Os dados recolhidos foram armazenados apenas pela responsável da pesquisa, sendo mantido o sigilo das informações, bem como o anonimato dos respondentes.

5.7 Procedimentos para o Tratamento de dados

Depois de recolhidos os dados com recurso da plataforma “*Google forms*”, foi gerada uma folha de cálculo com todos os dados recolhidos. Posteriormente foram convertidos para o programa de software estatístico SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), na versão 21, para Windows, para ser feito o tratamento e a análise dos dados recolhidos.

Foram utilizadas análises descritivas de forma a se tornarem conhecidas a distribuição dos dados, através de frequência, média, mediana, desvio-padrão, quartis, mínimo e máximo. Foram também feitas as pontuações médias das subescalas e também da globalidade das escalas.

De seguida, foi feita a estatística inferencial, onde foram usados testes paramétricos, como o *T-Student*, a *One-Way Anova* e, não paramétricos como o *Kruskal-Wallis* e *Mann-Whitney*, quando não se verificavam os pressupostos de normalidade.

6. Análise dos resultados

Os resultados apresentados neste capítulo dizem respeito à presente investigação. Assim, será omitida a fonte dos dados apresentados.

6.1 Caracterização da amostra

A amostra obtida neste estudo é composta por 109 participantes. A maioria dos inquiridos são do sexo feminino (n=87; 79,8%), as suas idades são compreendidas entre os 22 e os 53 anos, com uma média de 31,61 e um desvio padrão de 7,149, e são maioritariamente de nacionalidade portuguesa (n=108; 99,1%).

A maior percentagem da amostra deste estudo, como se pode verificar na Tabela 1, possui Licenciatura (n=48; 44%), recebe entre 500€ e 999€ mensais (n=47, 43,1%) e em termos de antiguidade na sua instituição, a maioria dos inquiridos trabalha há menos de 1 ano (n=30; 27,5%). O estado civil da maioria dos participantes é “casado/a ou em união de facto” (n=55; 50,5%).

Tabela 1- Caracterização sociodemográfica e profissional da amostra.

Variável		n	Percentagem (%)
Sexo	Masculino	22	20,2
	Feminino	87	79,8
Habilitações Literárias	6º ano	7	6,4
	9ºano	4	3,7
	12º ano	29	26,6
	Licenciatura	48	44,0
	Mestrado	21	19,3
Rendimento mensal	Até 499€	10	9,2
	Entre 500 e 999€	47	43,1
	Entre 1000 e 1499€	38	34,9
	Entre 1500 e 1999€	8	7,3
	Mais de 2000€	6	5,5
Antiguidade da instituição	Menos de 1 ano	30	27,5
	1 a 2 anos	22	20,2
	3 a 5 anos	17	15,6
	5 a 10 anos	18	16,5
	Mais de 10 anos	22	20,2
Estado Civil	Casado/a ou em união de facto	55	50,5
	Divorciado/a ou separado/a	6	5,5
	Solteiro/a	48	44,0

Legenda: valor de n representa parte da amostra

Em termos de profissionais, os respondentes exercem profissões distintas, sendo as profissões mais frequentes na área da administração/gestão. No que toca ao absentismo dos trabalhadores, mais de metade faltaram ao trabalho no ano anterior ($n=57$; 52,3%), tendo a maior parte faltado entre “2 e 5 dias de trabalho” ($n=25$; 22,9%) e, o motivo para faltar mais referido pelos respondentes foram as “doenças ou razões relacionadas com o acompanhamento de familiares” ($n=20$; 18,3%).

6.2 Absentismo e relacionamento interpessoal

Este tópico remete para a análise descritiva das escalas EFAL (Escala de absentismo laboral) e ERIT (escala das relações interpessoais no trabalho) e das suas dimensões.

Assim, no que respeita ao absentismo avaliado pela escala EFAL, verificamos que em média apresenta o valor de 4,50 e um desvio padrão de 1,091.

A escala de fatores de absentismo laboral, está dividida em quatro fatores (EFAL1, EFAL2, EFAL3 e EFAL4) que permitem separar e agregar os itens da escala em grupos.

Como podemos verificar na tabela seguinte (Tabela 2), para o primeiro fator ou dimensão da escala, o EFAL1 (fatores interpessoais e do ambiente de trabalho), apresenta uma média de 4,28 e desvio

padrão de 1,443. Por itens, quase todas as médias foram superiores a 4, com a exceção do item “Problemas com os colegas”, o que nos indica que na maior parte dos itens deste fator, foi dada uma importância elevada aos fatores de mal-estar relacionado com o absentismo laboral que os afetam, ou seja, estes respondentes, revelam um elevado nível de mal-estar. O item 8, com a média menor que 4, revela um nível médio de mal-estar.

Tabela 2- Absentismo - EFAL1

EFAL1 (fatores interpessoais e do ambiente de trabalho)	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
8.Problemas com os colegas	15	11	15	26	18	24	3,85	1,682
11.Problemas com os superiores hierárquicos	14	10	10	23	22	30	4,09	1,714
13.Não gostar das funções desempenhadas	15	9	11	21	14	39	4,17	1,798
14.Instabilidade laboral	15	4	6	20	23	41	4,42	1,734
17.Mau ambiente de trabalho	13	6	7	17	23	43	4,47	1,719
18.Desmotivação	8	6	11	11	22	51	4,71	1,606
EFAL 1							4,28	1,443

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=pouco e 6=muito)

Na subescala EFAL2, de fatores psicossomáticos e de condições de trabalho (Tabela 3), apresenta uma média de 4,63 e um desvio-padrão de 1,118. O item mais pontuado, em termos médios, foram, neste caso, não um, mas dois itens, com médias iguais, sendo os mesmos os itens 3 e 5 (5,03), o que nos indica que a estes fatores é dada muita importância no que diz respeito aos fatores de mal-estar relacionados com o absentismo laboral que os afetam, não só ao item 3 e 5 como também ao item 9. Já o item 12, foi o que teve menor pontuação média, sendo a mesma inferior a 4, mas mesmo assim é considerado um item ao qual é dada média relevância, sendo considerado um nível médio de mal-estar.

Tabela 3- Absentismo - EFAL2

EFAL2 (fatores psicossomáticos e de condições de trabalho)	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
3.Stress e Ansiedade	1	4	11	13	22	57	5,03	1,273
5.Cansaço	3	0	8	18	31	49	5,03	1,166
9.Sobrecarga de trabalho	3	5	9	15	27	50	4,91	1,337
12.Trabalho por turnos	20	10	19	18	11	31	3,76	1,845
EFAL 2							4,63	1,118

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=pouco e 6=muito)

Para o terceiro o EFAL 3, fatores administrativos-laborais, (Tabela 4), possui uma média de 4,67 e um desvio-padrão de 1,139. Nesta subescala não sobressaiu nenhum item, pois todos têm médias superiores a 4 e inferiores a 5, sendo o com menor média o item 1 e com maior média o item 6. Mais uma vez, todos estes itens são considerados itens de elevado mal-estar.

Tabela 4- Absentismo- EFAL3

EFAL3 (fatores administrativo-laborais)	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
1.Insatisfação com a organização dos serviços	5	5	15	26	24	34	4,48	1,412
2.Falta de reconhecimento profissional pelos outros	5	3	12	24	26	39	4,65	1,377
4.Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha	8	6	9	16	32	38	4,58	1,529
6.Baixa remuneração	3	2	11	16	24	53	4,97	1,287
EFAL 3							4,67	1,139

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=pouco e 6=muito)

Para última subescala, o EFAL 4, fatores de gestão do tempo e da carreira, que tem como média 4,40 e como desvio-padrão 1,111, temos três itens com médias superiores a 4, e um com média inferior, sendo o mesmo o item 15. Este item possui como percepção um médio mal-estar, sendo que os restantes foram considerados itens de um nível elevado de mal-estar (Tabela 5)

Tabela 5- Absentismo- EFAL4

EFAL4 (fatores de gestão do tempo e da carreira)	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
7.Necessidade de tempo para formação contínua/pós-graduada	13	6	10	20	29	31	4,28	1,655
10.Necessidades de resolver assuntos burocráticos pessoais inadiáveis/familiares, inadiáveis	3	4	12	27	22	41	4,69	1,324
15.Realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas	22	13	8	20	13	33	3,81	1,922
16.Sentir que estagnou na carreira	11	7	7	19	25	40	4,47	1,653
EFAL 4							4,40	1,111

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=pouco e 6=muito)

Em termos médios, das pontuações médias de cada subescala é de sublinhar que todas atingiram um valor médio superior a 4 valores, como podemos verificar nas tabelas acima e também na tabela 6. Isto quer dizer que, no geral, e de acordo com os autores da escala (Murcho & Jesus, 2014), quanto maior for a média, maior a percepção dos respondentes relativa aos fatores de mal-estar relacionado com o absentismo laboral que os afetam, ou seja, visto que as médias entre 4 e 6, significam um elevado nível de mal-estar, tem-se aqui presente, essa mesma indicação, de que os inquiridos sentem um elevado nível de mal-estar no geral. Também a média da escala, na sua totalidade, como é de esperar, é superior a 4 valores (4,50) (tabela 6).

Pode-se também verificar, que os fatores que obtiveram médias maiores foram o EFAL 3 e o EFAL 2, na ordem decrescente, podendo indicar que estes são os fatores que os inquiridos têm uma maior percepção, relativa ao mal-estar, que os afetam. No entanto, as diferenças nas médias com os outros dois restantes fatores não são assim tão significativos. (tabela 6)

Tabela 6- Análise descritiva dos scores médios parciais e totais da EFAL

	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Quartil 1	Mediana	Quartil 3	Máximo
EFAL1	4,28	1,443	1	3,5	4,667	5,417	6
EFAL2	4,63	1,118	1,20	4,1	5	5,4	6
EFAL2	4,67	1,139	1	4,125	5	5,5	6
EFAL 4	4,40	1,111	1	3,75	4,5	5,25	6
EFAL TOTAL	4,50	1,091	1,30	3,963	4,654	5,313	6

A escala das relações interpessoais no trabalho, ERIT, à semelhança da escala anterior, está também dividida, e a sua pontuação global, possui uma média de 4,22 e um desvio-padrão de 0,635. Neste caso são apenas duas dimensões, sendo elas a dimensão da “sociabilidade” e a dimensão do “sentimento de si”, que permitem agregar os itens das escalas em dois grupos.

A primeira das duas dimensões desta escala, a dimensão “sociabilidade”, que engloba 10 itens, possui uma média de 4,44 e um desvio-padrão de 0,681. O item com a média mais alta, como podemos verificar na tabela 7, foi o item 3, “estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho”, o que quer dizer que os que os respondentes estão “moderadamente de acordo” com esta afirmação. Por sua vez, o item deste fator com a média mais baixa foi o item 16, “é muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho”, em que a maior parte dos respondentes está “ligeiramente em desacordo”, sendo este o item deste fator com que concordam menos (Tabela 7).

Tabela 7- Relacionamento Interpessoal – ERIT(Sociabilidade)

ERIT - Sociabilidade	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
1.É fácil manter relações estreitas com os meus colegas	1	6	17	34	27	24	4,73	1,170
3.Estabeço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho	1	3	6	18	43	41	5,02	1,054
4.Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir-me quando tenho necessidades de desabafar	1	6	17	34	27	24	4,39	1,202
5.Eu e os meus colegas de trabalho compreendemos bem os problemas uns dos outros	3	3	17	37	31	18	4,32	1,170
7.Os meus colegas de trabalho demonstram ter confiança no meu desempenho profissional	1	1	5	23	44	35	4,95	0,976
8.Sinto que posso contar com os meus colegas de trabalho quando preciso deles	3	2	11	37	28	28	4,55	1,190
12.Sinto-me contente com o relacionamento que mantenho com os meus colegas de trabalho	1	2	11	17	36	42	4,94	1,124
13.Sinto que sou querido/a pela maioria dos meus colegas de trabalho	0	3	7	32	35	33	4,79	1,028
16.É muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho	20	23	32	19	9	6	2,93	1,399
17.O relacionamento com os meus colegas de trabalho reflete a forma como me relaciono comigo mesmo	10	15	23	23	20	18	3,75	1,547
ERIT- Sociabilidade							4,44	0,681

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=discordo completamente a 6=concordo completamente)

A segunda dimensão da escala, “sentimento de si”, tem uma média de 4,01 e um desvio padrão de 0,894. O item com menor média foi o 15, “sou facilmente influenciável”, sendo que a maior parte não concorda com que o é, estando ligeiramente em desacordo com esta afirmação. O item com a média mais alta, foi o item 10, “sinto-me mais confiante quando trabalho em equipa”, sendo que a maior parte concorda, estando moderadamente de acordo com a afirmação (tabela 8).

Tabela 8- Relacionamento interpessoal- ERIT (sentimento de si)

ERIT- Sentimento de si	1 n	2 n	3 n	4 n	5 n	6 n	Média	Desvio- Padrão
2.Os conflitos com os meus colegas de trabalho fazem-me sentir mal comigo mesmo	9	9	15	25	14	37	4,25	1,630
6.O meu desempenho profissional é influenciado pelas opiniões dos meus colegas de trabalho	9	9	14	21	27	29	4,24	1,575
9.O meu desempenho profissional é influenciado pelas opiniões dos meus colegas de trabalho	14	20	24	22	16	13	3,41	1,553
10.Sinto-me mais confiante e seguro/a quando trabalho em equipa	3	6	10	23	34	33	4,63	1,303
11.Sou sensível às críticas que os meus colegas de trabalho me fazem	5	6	14	23	33	28	4,44	1,384
14.É difícil para mim quando me sinto rejeitado pelo meu grupo de trabalho	4	7	14	17	31	36	4,58	1,416
15.Sou facilmente influenciado	19	31	41	18	0	0	2,53	0,968
ERIT- Sentimento de Si							4,01	0,894

Legenda: valor de n representa parte da amostra; 1 a 6 – escala de 6 pontos (variando entre 1=discordo completamente a 6=concordo completamente)

Na análise geral das duas dimensões, e da escala na sua totalidade, como podemos verificar na tabela abaixo, o fator sociabilidade pontuou mais em termos de média mais alta, verificando assim que esta é a dimensão em que os respondentes estão mais de acordo, sendo que na mesma nem em todos os itens foi atingido o mínimo (1- completamente em desacordo) e em todos os itens foi atingido o máximo (6- completamente de acordo). No fator “sentimento de si”, deu-se o contrário, tendo em todos os itens sido atingido o mínimo em respostas e o item máximo 6 não aconteceu em todos os itens. No entanto, ambas as médias são superiores a 4 e inferiores a 5 valores. Isto significa que os respondentes, no geral, estão ligeiramente de acordo com as afirmações feitas nas dimensões. Também a globalidade da ERIT obteve pontuação maior do que 4, de acordo com médias obtidas em cada dimensão da mesma, confirmando mais uma vez, que no geral, os indivíduos estão ligeiramente em concordância com as afirmações relativas ao relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho por eles percebido.

Tabela 9- Análise da pontuação média das subescalas e da escala total ERIT

	Média	Desvio-Padrão	Mínimo	Quartil 1	Mediana	Quartil 3	Máximo
ERIT- Sociabilidade	4,44	0,681	2,60	4	4,40	4,95	6
ERIT- Sentimento de si	4,01	0,894	1,57	3,286	4,143	4,643	5,71
ERIT TOTAL	4,22	0,635	2,47	3,807	4,171	4,636	5,79

6.3 Relação do absentismo e o relacionamento interpessoal

Neste capítulo foram testadas as hipóteses. A primeira hipótese, Hipótese 1, é a hipótese principal do estudo, que visa dar resposta ao objetivo principal e trata de avaliar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal. As restantes hipóteses visam dar resposta aos objetivos secundários.

Começamos assim por analisar a normalidade das variáveis dependentes para saber os testes a serem usados de seguida. As variáveis foram testadas de acordo com a pontuação global de cada escala sendo a variável absentismo representada pela pontuação global da escala EFAL, e o relacionamento interpessoal pela pontuação global da escala ERIT

Tabela 10- Teste de normalidade para as variáveis Absentismo e Relacionamento Interpessoal

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
EFAL Total	,093	109	0,022
ERIT Total	,070	109	0,200*

*This is a lower bound of the true significance

O teste de normalidade, foi observado através do *Kolmogorov-Smirnov*, pois a amostra é superior a 30. Assim, podemos dizer que a variável “absentismo” não segue a distribuição normal, pois o $p\text{-value} < 0,05$. Já a variável “relacionamento interpessoal” segue a distribuição normal.

6.3.1 H1₁: Existe relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal

Como pelo menos uma das variáveis, neste caso, a variável “absentismo” não segue a distribuição normal, aplicou-se o teste não paramétrico *Kruskal-Wallis*, pelo facto de as variáveis terem 6 grupos.

Tabela 11- Teste Hipótese 1

Test Statistics ^{a,b}	
	EFAL_TOTAL
Chi-Square	9,490
df	3
Asymp. Sig.	0,023

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: ERIT_TOTAL

Conforme podemos observar na tabela 11, para um nível de significância de 0,05%, com um p-value de 0,023, podemos dizer que existem evidências estatísticas suficientes para afirmar que existe uma relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal.

6.3.2 H1₂: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o absentismo

Como verificado anteriormente a variável “absentismo” não segue uma distribuição normal, logo foram utilizados para testar esta hipótese, testes não paramétricos. Foi utilizado o teste *Mann-Whitney*, pois, por uma questão de operacionalização, cada uma das variáveis foi agrupada em dois grupos, sendo a variável “sexo” operacionalizada por masculino e feminino; a variável “estado civil” por casado/a ou união de facto e solteiro/a (fazendo parte deste grupo as opções solteiro/a e divorciado/a ou separado/a); a variável “habilitações literárias” com dois grupos também, até ao 12º anos (fazendo parte 4ºano, 6ºano,9ºano e 12ºano) e ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento); a variável “rendimento mensal”, com os grupos até 1499€ (fazendo parte até 499€, entre 500 e 999€, entre 1000 e 1499€) e mais de 1500€ (fazendo a parte de 1500 até 1999€ e mais de 2000€); e a variável “antiguidade na instituição”, dividida em até 5 anos (fazendo parte: menos de 1 ano, entre 1 e 2 anos, de 3 5 anos) e 5 ou mais anos (fazendo parte de 5 a 10 anos, mais de 10 anos).

Tabela 12- Teste da Hipótese 2

Variável	Masculino	n	média	p-value
	Feminino			
Sexo	Masculino	22	4,00	0,049
	Feminino	87	4,54	
Estado civil	Casado/União de facto	55	4,55	0,003
	Solteiro	54	4,12	
Habilitações literárias	Até ao 12º ano	38	4,22	0,031
	Ensino Superior	71	4,59	
Rendimento mensal	Até 1499€	11	4,64	0,825
	1500€ ou mais	98	4,44	
Antiguidade na instituição	Até 5 anos	68	4,52	0,293
	5 ou mais anos	41	4,36	

Legenda: valor de n representa parte da amostra

Como podemos observar na tabela 12, para um nível de significância de 0,05%, podemos afirmar que existem evidências estatísticas suficientes para afirmar que:

- Existe relação entre o sexo e o absentismo
- Existe relação entre o estado civil e o absentismo
- Existe relação entre as habilitações literárias e o absentismo
- Não existe relação entre o rendimento mensal e o absentismo
- Não existe relação entre a antiguidade na instituição e o absentismo

Posto isto, podemos dizer que a nossa H_1 é parcialmente aceite.

É também possível verificar que na variável sexo, o grupo que mais pontuou a nível de pontuações médias foi o sexo feminino, no estado civil foi o grupo “casado ou em união de facto”, nas habilitações literárias foram os indivíduos com “ensino superior”, no rendimento mensal, foram os que ganhavam “1500€ ou mais” por mês e, por fim, na antiguidade na instituição, foram os que trabalhavam h menos tempo na instituição, mais concretamente “até 5 anos”.

6.3.3 HI₃: Existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o relacionamento interpessoal

Como verificado anteriormente a variável “relacionamento interpessoal” segue uma distribuição normal, logo foram utilizados para testar esta hipótese, testes paramétricos. Foi utilizado o teste de *t-student* para amostras independentes, pois, por uma questão de operacionalização, cada uma das variáveis foi agrupada em dois grupos, sendo a variável “sexo” operacionalizada por masculino e feminino; a variável “estado civil” por casado/a ou união de facto e solteiro/a (fazendo parte deste grupo as opções solteiro/a e divorciado/a ou separado/a); a variável “habilitações literárias” com dois grupos também, até ao 12º anos (fazendo parte 4ºano, 6ºano,9ºano e 12ºano) e ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento); a variável “rendimento mensal”, com os grupos até 1499€ (fazendo parte até 499€, entre 500 e 999€, entre 1000 e 1499€) e mais de 1500€ (fazendo a parte de 1500 até 1999€ e mais de 2000€); e a variável “antiguidade na instituição”, dividida em até 5 anos (fazendo parte: menos de 1 ano, entre 1 e 2 anos, de 3 a 5 anos) e 5 ou mais anos (fazendo parte de 5 a 10 anos, mais de 10 anos).

Tabela 13- Teste da Hipótese 3

Variável		n	média	p-value
Sexo	Masculino	22	4,22	0,716
	Feminino	87	4,27	
Estado civil	Casado/União de facto	55	4,26	0,939
	Solteiro	54	4,27	
Habilitações literárias	Até ao 12º ano	38	4,22	0,602
	Ensino Superior	71	4,29	
Rendimento mensal	Até 1499€	11	4,34	0,653
	1500€ ou mais	98	4,25	
Antiguidade na instituição	Até 5 anos	68	4,20	0,181
	5 ou mais anos	41	4,36	

Legenda: valor de n representa parte da amostra

Como podemos observar, para um nível de significância de 0,05%, podemos afirmar que existem evidências suficientes para afirmar que:

- Não existe uma relação entre o sexo e o relacionamento interpessoal
- Não existe uma relação entre as habilitações literárias e o relacionamento interpessoal

- Não existe uma relação entre o rendimento mensal e o relacionamento interpessoal
- Não existe uma relação entre a antiguidade na instituição e o relacionamento interpessoal

Posto isto, podemos afirmar que a nossa HI₃ não é aceite.

É também possível verificar que no variável sexo, o grupo que mais pontuou a nível de pontuações médias foi o sexo feminino, no estado civil foi o grupo “solteiro”, nas habilitações literárias foram os indivíduos com “ensino superior”, no rendimento mensal, foram os que ganhavam “até 1499€” mensais e, por fim, na antiguidade na instituição, foram os que trabalhavam há mais tempo na instituição, mais concretamente “5 ou mais anos”.

7. Discussão de Resultados

Os resultados obtidos durante a análise inferencial dos dados recolhidos permitiram dar resposta aos objetivos definidos anteriormente.

Para analisar a escala EFAL, temos de ter em conta, que segundo os autores, quanto maior for a pontuação fatorial média, maior a perceção dos respondentes relativa aos fatores de mal-estar relacionado com o absentismo laboral que os afetam.

Ao analisar, primeiramente, cada escala em separado, pode-se verificar que a primeira subescala da EFAL, EFAL1 (fatores interpessoais e do ambiente de trabalho), obteve uma média de 4,28 e um desvio-padrão de 1,443. Estes resultados, permitem afirmar, segundo os autores da escala, que perante estes fatores, os respondentes percebem um nível elevado de mal-estar atribuído a estes fatores relacionados com o absentismo laboral que os afetam. Ainda, nesta subescala, o item que mais pontuou, foi o item 18, relativo à “desmotivação”.

Na EFAL2 (fatores psicossomáticos e de condições de trabalho) foi obtida uma média de 4,63 e um desvio-padrão de 1,118. Mais uma vez, estes resultados, permitem afirmar que os respondentes

percebem um nível elevado de mal-estar atribuído a estes fatores relacionados com o absentismo laboral que os afetam. Ainda, os itens mais pontuados foram os itens 3 e 5, com médias iguais, relativos ao “stress e ansiedade” e ao cansaço, respetivamente.

Na EFAL 3 (fatores administrativos-laborais) a média ultrapassou também os 4 valores, sendo de 4,67 e o desvio-padrão de 1,139, onde, mais uma vez se obteve a informação de que os respondentes percebem um nível elevado de mal-estar atribuído a estes fatores. O item mais pontuado foi o item 6, “baixa remuneração”.

Por fim, na EFAL4 (fatores de gestão do tempo e da carreira), pontuou como média 4,40 e um desvio-padrão de 1,111. Mais uma vez temos os respondentes a perceberem um nível elevado de mal-estar para os fatores de absentismo que os podem levar a faltar ao trabalho, sendo que todos os itens pontuaram acima de 4, com a exceção do item 15, “realização de atividades de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas, indicando, assim, uma percepção média de mal-estar relativa a este item.

Como era esperado, após todas as médias das subescalas terem sido superiores a 4, também a pontuação média global da EFAL foi superior a 4, mais concretamente 4,50, com um desvio-padrão de 1,091. Isto permite-nos dizer que os respondentes percebem um elevado nível de mal-estar relativa aos fatores de mal-estar relacionados com o absentismo laboral que os afetam. Assim sendo, ordenando, as subescalas que mais pontuaram, por ordem decrescente são a EFAL3, seguida da EFAL 2, EFAL 4 e por fim a EFAL1.

Para a escala ERIT, escala das relações interpessoais no trabalho, devemos ter em conta que quanto maior a pontuação mais os inquiridos concordaram com as afirmações relativas às relações interpessoais que mantêm no ambiente de trabalho.

Na dimensão “sociabilidade”, foi obtida uma média de 4,44 e um desvio-padrão de 0,681. Isto quer dizer que os respondentes estão ligeiramente de acordo com as afirmações dispostas nos itens desta dimensão. O item que mais pontuou, foi o item 3, referente à afirmação “estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho”, sendo que os inquiridos estão moderadamente de acordo, sendo que o que menos pontuou foi o item 16, “é muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho”, sendo que os inquiridos estão ligeiramente em desacordo. Ora estas pontuações vêm em concordância, pois se os respondentes concordam que estabelecem facilmente relações com os colegas, estão em desacordo que é difícil confiar nos colegas.

Na dimensão “sentimento de si”, a média obtida foi de 4,01 com desvio-padrão de 0,894. Isto mostra-nos que nesta dimensão, tal como na anterior, os respondentes estão ligeiramente de acordo com as afirmações dispostas nos itens da dimensão. O item mais pontuado foi o item 10, “sinto-me confiante e seguro quando trabalho em equipa”, estando os respondentes ligeiramente de acordo a moderadamente de acordo com esta afirmação. O item que menos pontuou foi o item 15, “sou facilmente influenciado”, obtendo 2,53 de média, o que quer dizer que os respondentes estão moderadamente em desacordo com esta afirmação.

A totalidade da escala ERIT, obteve uma média de 4,22 e um desvio-padrão de 0,635, o que nos indica que na globalidade da escala os respondentes estão ligeiramente de acordo com as afirmações dispostas da mesma. É, ainda, importante mencionar que os respondentes tinham tendência a concordar mais com as afirmações positivas como “estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho” e as discordar mais quando as afirmações tinham conotação negativa para si como, por exemplo “sou facilmente influenciado” e “é muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho”.

Na análise da relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal, utilizaram-se a globalidade das escalas, EFAL para o “absentismo” e ERIT para o “relacionamento interpessoal”.

Começou-se por analisar a normalidade das variáveis dependentes para saber os testes a serem utilizados nas hipóteses. Depois do teste de normalidade, foi possível observar (tabela 10) que a variável “absentismo” não seguia distribuição normal, sendo que a variável “relacionamento interpessoal” seguia a distribuição normal.

Assim sendo, passou-se para o teste da primeira hipótese, que dá resposta ao objetivo principal. Para então testar H_{11} , foi necessário utilizar testes não paramétricos devido à variável dependente “absentismo” não seguir a distribuição normal.

De acordo com os resultados obtidos (tabela 11), foi possível observar que para um nível de significância de 0,05%, com um p-value de 0,023, existem evidências estatísticas suficientes para afirmar que existe uma relação entre as variáveis “absentismo” e o “relacionamento interpessoal”. Logo, pode-se concluir H_{11} é aceite.

Estes resultados vão ao encontro ao estudo de Agapito e Sousa (2010) e de Brummelhuis et al (2016), onde, no primeiro estudo referido, foram encontradas evidências de que estas duas variáveis se relacionavam, visto que na categoria dos auxiliares, a razão mais forte encontrada para o absentismo foi a “relação com os colegas”. No segundo estudo referido, foram encontradas evidências de que a decisão de “faltar ao trabalho” estava positivamente relacionada com as “ausências dos colegas” e negativamente relacionada com a “coesão de equipa”.

Na análise da segunda hipótese, “existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o absentismo”, os resultados obtidos, como podemos verificar mais acima na tabela 12, permitem afirmar que para um nível de significância de 0,05%, existem evidências estatísticas suficientes para dizer que: existe relação entre as variáveis “sexo” e “absentismo” (p-value=0,049); existe relação entre as variáveis “estado civil” e “absentismo” (p-value=0,003); existe relação entre as variáveis “habilitações literárias” e “absentismo” (p-value=0,031); não existe relação entre as variáveis “rendimento mensal” e “absentismo” (p-value=0,825); e não existe relação entre as variáveis “antiguidade instituição” e “absentismo” (p-value=0,293). Logo, pode-se concluir que a H_{12} é, apenas, parcialmente aceite.

Parte destes resultados, vão também ao encontro ao estudo de Agapito e Sousa (2010), onde também na categoria dos auxiliares foi encontrado o “estado civil” como razão para o absentismo, relacionando as duas variáveis. Ainda no mesmo estudo, a categoria dos administrativos tinham

uma maior percentagem de trabalhadores que faltaram do que os que não faltaram, no entanto, em contradição aos resultados encontrados neste estudo, Agapito e Sousa (2010) dizem que apesar das habilitações literárias potenciarem razões de menor satisfação parecem não ser suficientes para provocar faltas ao serviço, ou seja, não parece existir relação entre estas duas variáveis no estudo dos autores.

Por fim, na análise da terceira hipótese, “existe relação entre as variáveis de caracterização (sexo, estado civil, habilitações literárias, rendimento mensal, antiguidade na instituição) e o relacionamento interpessoal”, os resultados obtidos através dos testes (tabela 13), permitem afirmar que, para um nível de significância de 0,05%, existem evidências estatísticas suficientes para dizer que: não existe relação entre nenhuma das variáveis de caracterização e o “relacionamento interpessoal”, tendo todas um $p\text{-value} > 0,05\%$. Assim sendo, não se rejeita a hipótese nula, e a H_3 não é aceite.

Estes resultados, principalmente o facto de “a antiguidade na instituição” não se relacionar com o relacionamento interpessoal, parece ir contra as afirmações feitas por Schein (1988), onde o autor diz que o grau de integração de uma cultura tem que ver com o tempo que o grupo existe, a sua estabilidade, ou seja, era pelo menos esperado que a antiguidade e na instituição apresenta-se relação com o relacionamento interpessoal. Ainda assim, observando os grupos que pontuaram mais nas pontuações médias, é possível verificar que os indivíduos com maior antiguidade na instituição pontuaram mais, apesar de não existir uma relação entre as variáveis.

Conclusões, Limitações e Futuras Linhas de Investigação

O estudo apresentado pretendia, como objetivo principal, avaliar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal nos trabalhadores no ativo na região norte de Portugal, assim como também dar resposta aos seus objetivos secundários, estudar a relação das variáveis de caracterização com as variáveis “absentismo” e “relacionamento interpessoal” separadamente.

Os dados recolhidos com o instrumento de recolha de dados, permitiram perceber que mais de metade dos inquiridos faltou ao seu trabalho durante o último ano, sendo que dos que faltaram a maior parte faltou entre 2 e 5 dias. Estes resultados levam a concluir que o absentismo não é muito elevado entre os inquiridos.

Foi possível também verificar, que os inquiridos têm uma perceção elevada de mal-estar no que diz respeito aos fatores relativos ao absentismo que os afetam, mesmo que não tenha sido motivo suficiente para levar a maioria das pessoas a faltar, visto que as faltas não atingem, na sua maioria, mais do que 2 a 5 dias de trabalho, sendo que os trabalhadores que faltam mais dias, são uma minoria (n=26).

Os fatores administrativo-laborais, foram os fatores que obtiveram maior média em termos de perceção de mal-estar, o que indica que são, estes os fatores que mais afetam os trabalhadores deste estudo. Contudo, os restantes fatores obtiveram também médias elevadas, podendo afirmar-se que, no geral, em todos os fatores, os indivíduos têm um elevado nível de perceção de mal-estar relativo aos fatores relacionados com o absentismo que os afetam.

No que diz respeito às dimensões das relações interpessoais no local de trabalho, os respondentes tendem a concordar ligeiramente com as afirmações feitas nos itens das escalas. Na primeira dimensão, sociabilidade, a afirmação que obteve menor concordância tinha que ver com o facto de ser difícil os indivíduos confiarem nos seus colegas de trabalho, sendo que os respondentes estão ligeiramente em desacordo com esta afirmação.

Foi possível observar que, na dimensão Sociabilidade, os itens que se referiam a algo positivo para o respondente tiveram maior concordância, enquanto os itens que refletiam algo com um carácter mais negativo tinham menos concordância. Na dimensão “sentimento de si”, deu-se o mesmo, visto que o item 15, “sou facilmente influenciado”, obteve a menor concordância.

Resumidamente, o facto de as pontuações médias globais das escalas serem sempre superior a 4 revelou que, na escala de fatores do absentismo laboral, os respondentes tinham a perceção de um mal-estar elevado em relação aos fatores de absentismo laboral que os afetavam e, na escala das relações interpessoais no trabalho, estas médias superiores a 4 indicavam que os respondentes estavam na maior parte das vezes “moderadamente de acordo” com as afirmações dispostas nos itens.

Na análise das hipóteses, pode-se afirmar que os resultados obtidos neste estudo, e que permitiram dar resposta aos objetivos, principal e secundários, estavam dentro do esperado, na medida em que foi aceite a hipótese 1 (H₁), que era a hipótese que dava resposta ao objetivo principal e, que por sua vez, mediava todo o estudo.

Nas restantes hipóteses, H₂ e H₃, os resultados obtidos permitiram dar também resposta aos objetivos secundários que tinham sido planeados.

Ficou-se então a perceber que algumas variáveis de caracterização tinham relação com o “absentismo”, sendo elas, as variáveis “sexo”, “estado civil” e “habilitações literárias”. Por outro lado, foi também percebido que nenhuma das variáveis de caracterização influenciavam o “relacionamento interpessoal”.

É também importante mencionar que na hipótese 2, o sexo feminino, o estado civil “casado/união de facto”, os inquiridos com o ensino superior, com rendimento inferior a 1500€ mensais e, também os que trabalhavam há menos tempo na empresa, obtiveram maior média nas pontuações relativas ao absentismo. Ainda, na hipótese 3, o sexo feminino, o estado civil “solteiro”, os inquiridos com o ensino superior, com rendimento inferior a 1500€ mensais e também os que trabalhavam há mais de 5 anos na empresa, obtiveram maior média nas pontuações relativas ao relacionamento interpessoal.

Ocorreram algumas limitações ao longo de todo o processo. Um dos problemas iniciais foi a mudança de título da dissertação causada pela falta de respostas por parte das empresas de vendas a retalho, que eram a primeira aposta deste estudo. Isto causou um atraso enorme no avançar da recolha de dados e, por consequência, quando o novo título obteve um parecer favorável e foram efetuadas as mudanças necessárias, o tempo já era escasso, o que originou também uma menor janela de tempo para a aplicação do questionário, resultando assim numa amostra menor do que o esperado. Também a falta de experiência em termos de investigação, o difícil acesso a algumas fontes e a escassez de artigos a englobar as duas variáveis principais deste estudo dificultaram este processo em várias fases do mesmo.

Dos resultados obtidos, resultam ideias para futuras linhas de investigação, nomeadamente analisar a relação entre o absentismo e o relacionamento interpessoal em áreas específicas, como por exemplo, na área da enfermagem, na área da construção civil, etc. Por outro lado, surge também ideia para um futuro estudo semelhante a este, mas numa maior escala, obtendo uma população maior, como por exemplo, a nível nacional.

Referências Bibliográficas

- Agapito, S., & Sousa, F. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saude Publica*, 28(2), 132–139. [https://doi.org/10.1016/S0870-9025\(10\)70004-3](https://doi.org/10.1016/S0870-9025(10)70004-3)
- Apóstolo, J. L. A., & Loureiro, L. M. de J. (2002). ERIT - Um instrumento para Avaliação das Relações Interpessoais no Trabalho. In *Revista Referência* (p. 6).
- Araújo, R. N. de O., Carioca, J. M. G., & Machado, D. D. Q. (2012). Estratégia de integração para novos funcionários: um estudo de caso em uma indústria de transformação. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 3(1), 6–18. <https://doi.org/10.6008/ESS2179-684X.2012.001.0001>
- Bretones, F. D., & González, J. M. (2009). Absentismo y rotación laboral. *Psicología Del Trabajo*, January 2009, 91–113.
- Brummelhuis, L. L., Johns, G., Lyons, B. J., & ter Hoeven, C. L. (2016). Why and when do employees imitate the absenteeism of co-workers? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 134, 16–30. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.04.001>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (P. Sacristán (trans.); 3rd ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. (Original work published 2008).
- Cordeiro, L. L. (1961). O significado de “relações humanas.” *Revista de Administração de Empresas*, 1(2), 13–25. <https://doi.org/10.1590/s0034-75901961000200001>
- Gomes, A., Melo, B., & Cruz, J. (1997). Stress Ocupacional, Saúde e Absentismo: Estudo com quadros médios e superiores de uma empresa têxtil. In A. dos P. P. (APPORT) (Ed.), *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (Vol. 5, Issue 1, pp. 499–509). https://www.researchgate.net/publication/277238910_Stress_ocupacional_saude_e_absentismo_estudo_com_quadros_medios_e_superiores_de_uma_empresa_textil
- Grazziotin, J. B. D. D., & Scortegagna, S. A. (2013). Relacionamento interpessoal, produtividade e habilidades sociais: um estudo correlacional. *Psico-USF*, 18(3), 491–500. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712013000300015>
- IESDE Brasil S/A. (2017). Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho. *Iesde Brasil S/A*, 37–48. www.iesde.com.br
- Leitão, S. P., Fortunato, G., & Freitas, A. S. de. (2006). Relacionamentos interpessoais e emoções nas organizações: uma visão biológica. *Revista de Administração Pública*, 40(5), 883–907. <https://doi.org/10.1590/s0034-76122006000500007>
- Mallada, F. (2008). La gestión del absentismo laboral en las empresas españolas. *Alta Dirección*, 43, 29–39. <http://www.revistainterforum.com/espanol/pdfes/Absentismo-Laboral-empresas-esp.pdf>

- Melle, P. (1996). El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 9, 229–239.
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9696220229A/32581>
- Miguez, J. (1979). Absentismo: conceito, métodos de análise. *Análise Psicológica*, II(3), 415–419.
- Murcho, N., & Jesus, S. (2014). Absenteísmo no trabalho. In M. Siqueira (Ed.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (Issue January, pp. 15–24). Artmed.
- Pacheco, J., & Santos, P. (1984). *Ansiedade, Obsessão e Absentismo*. 1–8.
<https://hdl.handle.net/10216/15633>
- Penatti, I., Zago, J., & Quelhas, O. (2006). Absenteísmo : As conseqüências na gestão de pessoas. *Simpósio de Excelência Em Gestão e Tecnologia.*, 3(16), 1–11.
- Prates, M., & Cordeiro, J. (2011). Investigação e intervenção em recursos humanos: Gestão para a cidadania. *Conferência-IIRH11*, 1–12.
- Raupp, F., & Beuren, I. (2006). Metodologia da pesquisa aplicável às ciencias sociais. In *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática* (pp. 76–97). Atlas.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/35790526/Cap_3_Como_Elaborar-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653519943&Signature=SprqngnN7Hk0JLF~8sYGNvzu0cb5KHfbse8AnA3D42HkPOqv7ieY2V6gE0fbivG~rvhcYpYGD6lsGkxgu~pCkFaCnGIWnrSadGWFuTlcmegEiDZzByDaZYHjajlHkGs2UeCXzkeD
- Ribeiro, O. de P. (2006). Cultura Organizacional. *Millenium*, 32, 169–184.
<http://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/411>
- Rodrigues, M. (2011). O tratamento e análise de dados. In H. Silvestre & J. Araújo (Eds.), *Metodologia para a investigação social* (pp. 171–2010). ESCOLAR EDITORA.
<http://hdl.handle.net/10198/6563>
- Saraiva, L. A. S. (2002). Cultura organizacional em ambiente burocrático. *Revista de Administração Contemporânea*, 6(1), 187–207. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552002000100011>
- Schein, E. (1988). Organizational Culture. *Sloan School of Management, MIT*, 1–50.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. T. (2013, December). O processo de socialização organizacional como estratégia de integração indivíduo e organização. *Revista Reuna*, 5–20.
<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/72>
- Silva, E., & Menezes, E. (2005). Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação. In *Florianópolis: UFSC*.
- Ventorini, B., & Garcia, A. (2004). Relacionamento interpessoal: da obra de Robert Hinde à gestão de pessoas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4(2), 117–144.
- Zago, C. (2013). Cultura Organizacional: Formação, Conceito E Constituição. *Sistemas & Gestão*,

8(2), 106–117. <https://doi.org/10.7177/sg.2012.v8.n2.a1>

Zavareze, T. E. (2008). Cultura Organizacional: uma revisão de literatura. *O Portal Dos Psicólogos*, 1–7. https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0441

Anexos

Anexo A Consentimento informado e Instrumento de Recolha de dados

Questionário “Absentismo e o Relacionamento Interpessoal”

O presente estudo, está integrado no trabalho final de Curso de Mestrado em Gestão das Organizações do Instituto Politécnico de Bragança. O tema da dissertação é “Absentismo e o Relacionamento Interpessoal”. Pelo que se pretende avaliar o absentismo e o relacionamento interpessoal nos trabalhadores que se encontrem no ativo.

Por favor, preencha este questionário sem qualquer tipo de ajuda. Terá de dispor apenas de alguns minutos do seu tempo.

Convidamo-lo a participar voluntariamente neste estudo, a sua participação é muito importante. Todavia, tem a opção de não participar ou a possibilidade de interromper a sua participação, caso se sinta desconfortável relativamente a algum aspeto da sua participação nesta investigação.

A sua participação neste estudo é de natureza confidencial, sendo ainda assegurado o total anonimato dos participantes, bem como é garantido que os dados recolhidos serão utilizados unicamente para fins académicos e de investigação.

Este estudo implica o preenchimento de um questionário. Não existem respostas certas ou erradas, pelo que pedimos que responda com mais sinceridade possível a cada uma das questões.

Se pretender ter acesso aos resultados deste estudo, deixe, por favor, o seu endereço de e-mail no final do questionário.

Obrigada pela sua colaboração.

Nélia Aguiar

neliatapadasaguiar@gmail.com

Por favor, preencha o questionário com atenção e responde a todas as questões

Afirmo que aceito participar por minha própria vontade sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. ()

Fui informado(a) e entendi o objetivo do estudo, que, em linhas gerais visa: analisar e avaliar o absentismo e o relacionamento interpessoal em trabalhadores no ativo. ()

Tenho mais de 18 anos. ()

Fui informado(a) de que tenho total liberdade para recusar participar na pesquisa ou abandoná-la no seu decurso sem qualquer justificação e também, que será mantido o anonimato e confidencialidade dos dados. ()

Parte I – Caracterização Sociodemográfica

Responda às seguintes questões colocando um “x” na sua opção de resposta e dando uma resposta breve nas questões de resposta aberta.

Sexo:

Masculino ()

Feminino ()

Idade (anos)

Nacionalidade:

Estado Civil:

Casado ()

Solteiro ()

Viúvo ()

Divorciado ()

Habilitações Literárias:

4º ano ()

6º ano ()

9º ano ()

12º ano ()

Licenciatura ()

Mestrado ()

Doutoramento ()

Classifique o seu rendimento mensal de acordo com os valores apresentados

Até 499 € ()

Entre 500 e 999 € ()

Entre 1000 e 1499€ ()

Entre 1500 e 1999 € ()

Mais de 2000€ ()

Área em que trabalha

Profissão que desempenha

Formação profissional (Ex: Contabilidade)

Antiguidade da instituição

Menos de 1 ano ()

1 ano a 2 anos ()

3 anos a 5 anos ()

5 anos a 10 anos ()

Mais de 10 anos ()

Local de residência (Concelho)

Local de trabalho (Concelho)

Parte II – ERIT – Escala de Relações Interpessoais no Trabalho (Apóstolo & Loureiro, 2002)

As questões seguintes têm como objetivo perceber a forma como se relaciona com os seus colegas de trabalho.

Assinale a forma como se sente relativamente às relações que estabelece com os seus colegas de trabalho. Responda de acordo com o que pensa sentir em cada tipo de situação. Para cada item, assinale a resposta que melhor se aplica ao seu caso.

1- Completamente em desacordo; 2- Moderadamente em desacordo; 3- Ligeiramente em desacordo; 4- Ligeiramente de acordo; 5- Moderadamente em acordo; 6- Completamente de acordo).

	1	2	3	4	5	6
1. É fácil manter relações estreitas com os meus colegas de trabalho						
2.Os conflitos com os meus colegas de trabalho fazem-me sentir mal comigo mesmo						
3.Estabeleço com facilidade relações com os meus colegas de trabalho						
4.Os meus colegas de trabalho estão dispostos a ouvir-me quando tenho necessidades de desabafar						
5.Eu e os meus colegas de trabalho compreendemos bem os problemas uns dos outros						
6.Preocupo-me com a possibilidade de os meus colegas de trabalho não gostarem de mim						
7.Os meus colegas de trabalho demonstram ter confiança no meu desempenho profissional						
8.Sinto que posso contar com os meus colegas de trabalho quando preciso deles						
9.O meu desempenho profissional é influenciado pelas opiniões dos meus colegas de trabalho						
10.Sinto-me mais confiante e seguro/a quando trabalho em equipa						
11.Sou sensível às críticas que os meus colegas de trabalho me fazem						
12.Sinto-me contente com o relacionamento que mantenho com os meus colegas de trabalho						
13.Sinto que sou querido/a pela maioria dos meus colegas de trabalho						
14.É difícil para mim quando me sinto rejeitado/a pelo meu grupo de trabalho						
15.Sou facilmente influenciado						

16.É muito difícil para mim confiar nos meus colegas de trabalho						
17.O relacionamento com os meus colegas de trabalho reflete a forma como me relaciono comigo mesmo.						

Parte – III – Caracterização do absentismo

As próximas questões são direcionadas para perceber em que circunstâncias e com que frequência se ausenta/falta do/ao seu local de trabalho

Faltou ao seu trabalho no ano anterior?

Sim ()

Não ()

Se respondeu com um “Sim” à resposta anterior, responda com que frequência faltou no ano anterior ao seu trabalho. Se respondeu com um “Não”, ignore esta questão

Não faltei no último ano ()

1 dia ou menos ()

De 2 a 5 dias ()

De 6 dias a 10 dias ()

De 11 dias a 15 dias ()

16 dias a 30 dias ()

Mais de 30 dias ()

Os motivos que o levaram a faltar ao seu local de trabalho foram? (pode assinalar mais do que uma opção, se for o caso)

Doença ()

Razões relacionadas com acompanhamento de Familiares ()

Razões relacionadas com o local de trabalho ()

Cansaço ou Stresse ()

Outros:_____

Parte IV – Escala de Fatores de Absentismo Laboral- ESCALA EFAL (Murcho & Jesus, 2014)

O absentismo laboral é um fenómeno que pode ser definido como ausências não previstas ao trabalho, sendo provocado por vários fatores. Nesse sentido, procuramos identificar quais são os fatores ou as causas mais frequentes.

Assim, em cada uma das afirmações seguintes e de acordo com a sua perceção, numa escala de 1 a 6, deverá colocar um "X" conforme a importância que atribui a cada uma delas.

Em que o 1 corresponde a “pouco importante” e o 6 a “muito importante”.

	1	2	3	4	5	6
1. Insatisfação com a organização dos serviços						
2. Falta de reconhecimento profissional pelos outros (outros profissionais, clientes/doentes, etc.)						
3. Stresse e ansiedade						
4. Sentir-se injustiçado no serviço/instituição onde trabalha						
5. Cansaço						
6. Baixa remuneração						
7. Necessidade de tempo para formação continua/pós-graduada						
8. Problemas com os colegas						
9. Sobrecarga de trabalho						
10. Necessidade de resolver assuntos burocráticos pessoais/familiares inadiáveis (finanças, bancos, escola, etc.)						
11. Problemas com os superiores hierárquicos						
12. Trabalho por turnos						
13. Não gostar das funções desempenhadas						
14. Instabilidade laboral						
15. Realização de atividade de lazer que não podem ser realizadas durante as férias ou folgas						
16. Sentir que estagnou na carreira						
17. Mau ambiente de trabalho						
18. Desmotivação						
19. Deficientes condições físicas de trabalho						

Este questionário terminou. Obrigada pela sua colaboração!

Anexo B Parecer da comissão de ética



Comissão de Ética do Instituto Politécnico de Bragança

PARECER N.º 118/2022

Sobre o processo:	Título do assunto:	Estudo sobre "ABSENTISMO E O RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: ESTUDO EM TRABALHADORES NO ATIVO". ESSa.

	Número:	411721

A - Questões com eventuais implicações éticas.

B – Conclusões

1 Face ao exposto a Comissão de Ética do IPB decide emitir, Parecer:

- Deferido
- Indeferido
- Condicional

Aprovado em reunião do dia 23/09/2022, por unanimidade.

A Presidente da Comissão de Ética do IPB

Assinado por : **Teresa Isaltina Gomes Correia**
 Num. de identificação: 805920982
 Data: 2022.09.23 17:36:46 +0100



Anexo C Autorizações dos autores das Escalas EFAL e ERIT

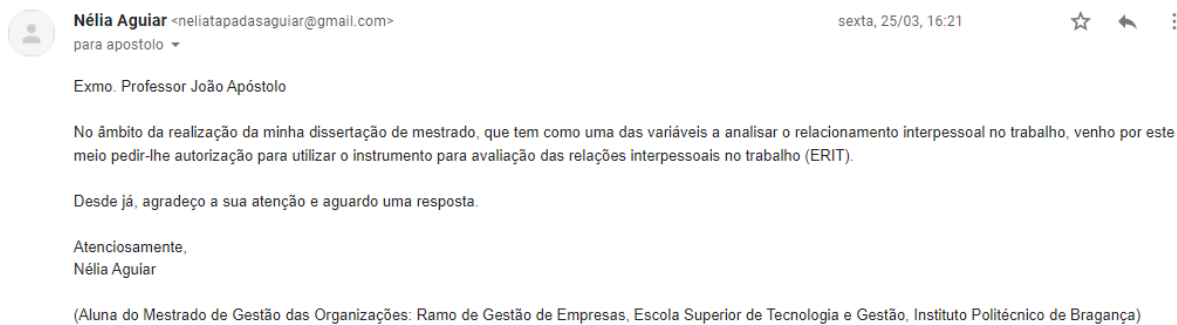


Figura 1: Autorização para a utilização da Escala ERIT

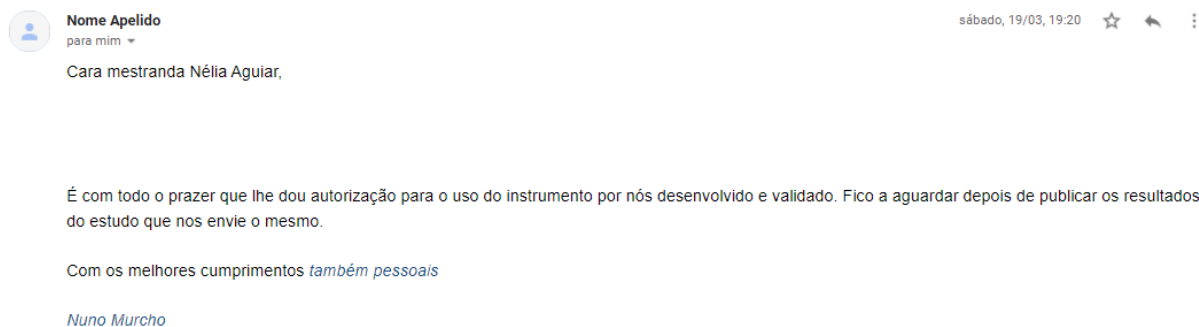
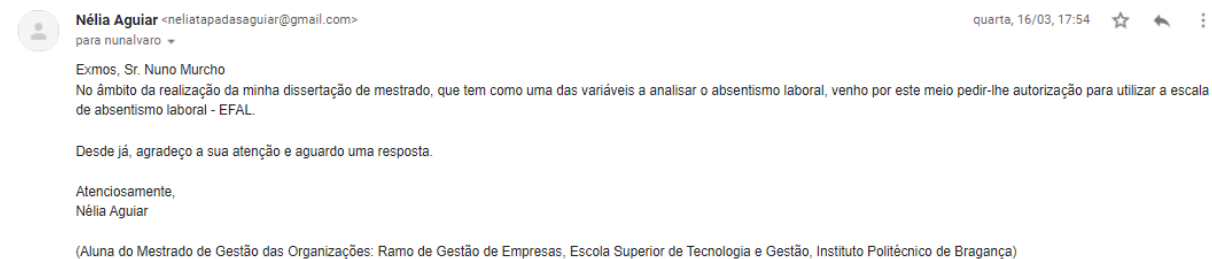


Figura 2: Autorização para a utilização da Escala EFAL