



CENTRO PAULA SOUZA



ETEC "PROF^a. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ"

Técnico em Recursos Humanos

Fernando José de Moraes Sartori

Ilve Maria Yanke

Jéssica Meneses Santiago

Mariane Gabriele Soares

Marta Daniela Joaquim

Rafaela Godeiro Chagas

ABSENTEÍSMO: Estudo de caso numa cooperativa de catadores de material reciclável - ACÁCIA

Araraquara

2016

Fernando José de Moraes Sartori

Ilve Maria Yanke

Jéssica Meneses Santiago

Mariane Gabriele Soares

Marta Daniela Joaquim

Rafaela Godeiro Chagas

ABSENTEÍSMO: Estudo de caso numa cooperativa de catadores de material reciclável - ACÁCIA

Projeto do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito para a obtenção do diploma de Técnico de Nível Médio em Recursos Humanos sob a orientação dos Professores Tiago Luiz Hilario e Caroline Talge Arantes.

Araraquara

2016

Fernando José de Moraes Sartori

Ilve Maria Yanke

Jéssica Meneses Santiago

Mariane Gabriele Soares

Marta Daniela Joaquim

Rafaela Godeiro Chagas

ABSENTEÍSMO: Estudo de caso numa cooperativa de catadores de material reciclável - ACÁCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profa. Anna de Oliveira Ferraz como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Gestão de Recursos Humanos**.

Aprovado em 29 de Novembro de 2016.

Banca Examinadora:

Prof^a. Orientadora: Caroline Talge Arantes

Prof. Orientador: Tiago Luiz Hilário

Prof^a. Avaliadora: Eliana Maria Marques Sgobi Cazal

Dedicamos esta obra a todos aqueles que estiveram e estão próximos a nós, que de alguma forma contribuíram fazendo com que valesse cada vez mais a pena.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus que nos capacitou para a realização deste trabalho e conclusão do curso;

Aos Professores Caroline Talge Arantes e Tiago Luis Hilário, nossos orientadores;

À Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz;

A professora Eliana Maria Marques Sgobi Cazal;

Aos colegas do grupo;

À Cooperativa Acácia por abrir as portas para o desenvolvimento de nossas pesquisas.

“Trabalhe duro e em silêncio.
Deixe que seu sucesso faça barulho.”
DALE CARNEGIE

RESUMO

Atualmente o absenteísmo é um dos grandes problemas nas empresas, podendo se desencadear por diversos fatores dentro de uma organização, causando um grande prejuízo tanto para o empregador quanto para o empregado. Este trabalho tem o objetivo de mostrar o conceito e as causas do absenteísmo, baseando-se em referências bibliográficas e, especificamente, em um estudo de caso na Cooperativa ACÁCIA, cooperativa de catadores de material reciclável na cidade de Araraquara / SP. Com isso será abrangida a diferença em relação ao tema, de uma empresa privada para uma cooperativa. Na cooperativa há um alto índice de absenteísmo, os próprios cooperados não têm a real noção da sua importância dentro da entidade e isso causa impacto dentro da cooperativa, pois ali todos são donos, um depende do outro para caminhar e gerar seus lucros. Se o absenteísmo é alto o lucro diminui. É necessário fazer um trabalho com os cooperados de auto valorização, mostrando o quanto eles são importantes no desenvolvimento do seu trabalho para a sociedade, pois a motivação é um processo de contentamento, que cada indivíduo possui e busca realizar, pois o incentivo leva a motivação e um é o mecanismo do acionamento do outro. Seria importante a realização de palestras motivacionais, mostrando o objetivo do trabalho na cooperativa e a importância dos cooperados para a sociedade, para que assim ocorra um maior desempenho de sua equipe, seus cooperados, com o objetivo da diminuição do índice de absenteísmo.

Palavras-chave: Absenteísmo, motivação, reconhecimento.

ABSTRACT

Actually, the absenteeism is a big problem in business, and can be triggered by several factors within an organization, causing a great loss both for the employer and for the employee. This work aims to show concept and causes of absenteeism, based on bibliographic references and specifically in-depth case study on a Acacia Cooperative of recyclable waste pickers in the city of Araraquara-SP. Thus, to show the difference of a private company to a cooperative. This will cover the difference in relation to the theme, from a private company to a cooperative. In the cooperative there is a high rate of absenteeism, the cooperates themselves do not have the real notion of their importance within the entity and this has an impact within the cooperative, because all are owners there, one depends on the other to walk and generate their profits. If absenteeism is high, profit decreases. Is necessary to work with the cooperative of self-worth, showing how they are important in the development of their work to society, because motivation is a contented process that each individual has and seeks to accomplish, because the incentive leads to motivation, a mechanism that triggers the other. It would be important to hold motivational lectures, showing the purpose of the work in the cooperative and the importance of the cooperative to society, so that a greater performance of its team, its members, can occur, in order to reduce the rate of absenteeism.

Keywords: absenteeism, motivation, recognition.

Lista de Figuras

Figura 1 – Pirâmide das necessidades	22
---	-----------

Lista de Quadros

Quadro 1 – Medidas para diminuir a rotatividade.....	36
---	-----------

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Consequências do absenteísmo.....	19
Tabela 2- Custo da rotatividade.....	33
Tabela 3- Funcionamento da cooperativa e da empresa.....	47
Tabela 4- Análise de Presenças ao trabalho.....	58
Tabela 5- Total de faltas em 2015.....	59
Tabela 6- Faltas justificadas e não justificadas.....	59

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 ABSENTEÍSMO: CONCEITO.....	15
1.1 Histórico.....	16
1.2 Absenteísmo no Brasil.....	17
1.3 Cálculo do absenteísmo.....	17
1.4 Consequências do Absenteísmo.....	19
2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES.....	20
2.1 Histórico.....	20
2.2 Presença.....	20
2.3 Necessidades.....	21
2.3.1 Indivíduo.....	21
2.3.1.1 Psicológica.....	22
2.3.2 Empresa.....	24
3 PONTOS NEGATIVOS DO ABSENTEÍSMO.....	26
3.1 Pontos negativos.....	26
3.2 Causas.....	27
3.3 Efeitos mais danosos ao processo de trabalho.....	29
4 ROTATIVIDADE.....	31
4.1 Rotatividade de pessoal numa organização ou “turnover”.....	31
4.2 Custo da rotatividade.....	32
4.3 Como identificar as causas e rotatividade.....	34
4.3.1 Processo de recrutamento e seleção.....	34
4.3.2 Pesquisa de clima.....	34
4.3.3 Integração do funcionário à cultura da empresa.....	34
4.3.4 Entrevista de desligamento.....	35
4.3.5 Medidas que podem diminuir a rotatividade.....	35
5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	37
5.1 Ambiente organizacional.....	37
5.2 Conflitos no ambiente de trabalho.....	38
5.3 Capacitações profissionais.....	38

5.4 Competências profissionais.....	39
5.5 Motivação pessoal dos colaboradores.....	39
6 COOPERATIVISMO.....	41
6.1 Objetivo.....	41
6.2 História.....	41
6.3 Revolução industrial e surgimento do cooperativismo.....	42
6.4 Cooperativismo no Brasil.....	43
6.5 A lei.....	44
6.6 Reconhecimento.....	45
6.7 Nascimento do Sescop.....	45
6.8 Cooperativismo no século XXI.....	45
6.9 Reconhecimento governamental.....	46
6.10 Diferença entre cooperativa e empresa.....	47
7 ESTUDO DE CASO – ACÁCIA.....	48
7.1 História.....	48
7.2 Linha do tempo da cooperativa Acácia.....	48
7.3 Perfil dos cooperados.....	50
7.4 O absenteísmo na cooperativa Acácia.....	57
8 PROPOSTA PARA DIMINUIÇÃO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NA COOPERATIVA.....	61
8.1 Fortalecimento de vínculos: cooperado – cooperativa.....	61
8.2 Atividades sugeridas para a ação.....	61
8.3 Reforçar os conceitos cooperativistas.....	61
8.4 Ações motivacionais.....	62
8.5 Limite orçamentário.....	62
9 CONCLUSÃO.....	63
10 REFERÊNCIAS.....	65
11 ANEXOS.....	68

INTRODUÇÃO

Para a elaboração deste trabalho, estudou-se o que é absenteísmo, suas causas e efeitos dentro de uma instituição, sendo ela empresa privada ou cooperativista. Além disso, abrangeu-se o conceito do cooperativismo e realizou-se um estudo de caso exploratório de caráter quantitativo.

Quanto à metodologia, sua estrutura foi desenvolvida por meio de 6 etapas: a primeira delas teve a função de aprofundar o significado de absenteísmo e cooperativismo, assim como seus conceitos e causas dentro de uma instituição.

Na segunda fase, foi realizado um estudo de caso através de observação local, servindo para identificar as principais carências dos cooperados em relação à cooperativa ACÁCIA. Encontram-se nos ANEXOS, fotos da visita do grupo na cooperativa.

Na terceira etapa, realizou-se uma pesquisa para aprofundar o conhecimento em relação às carências diagnosticadas na cooperativa, motivo do alto índice de absenteísmo na instituição.

Na quarta fase, juntamente com a direção da cooperativa, foi elaborado um questionário com perguntas semiestruturadas e abertas, para assim caracterizar as informações obtidas nas entrevistas informais.

Na quinta fase, analisaram-se e interpretaram-se os dados levantados, ficando evidenciada a necessidade de desenvolvimento de uma proposta de melhorias para a diminuição do índice de absenteísmo.

Na sexta e última fase, foram apresentadas sugestões para a cooperativa e cooperados com objetivo de diminuição do índice de absenteísmo e um ganho maior para todos, pois quanto menor o índice de absenteísmo dentro de uma cooperativa, maior o lucro de todos.

1 ABSENTEÍSMO: CONCEITO

O absenteísta é o indivíduo que não é assíduo, que falta de seu emprego ou a suas aulas. A palavra absenteísta com o sufixo-ismo indica a exagerada repetição ou a intensificação da prática, assim como na palavra consumismo, caracterizada pelo exagero.

O termo em questão tem sua incidência na Revolução Industrial. Vale ressaltar que tal abstenção ao trabalho pode ser motivada por diversos fatores: doenças, licenças, direitos, como o de doar sangue ou até mesmo por fatores culturais ou sociais. Este assunto será tratado com mais profundidade no capítulo 6.3.

O absenteísmo tem trazido preocupações aos empresários, executivos e médicos do trabalho, pois, do ponto de vista empresarial, tem consequências negativas no balanço econômico. Também sob o ponto de vista médico, seu estudo deve representar importante tarefa de um serviço de medicina ocupacional considerando-se que seu conhecimento pode definir e conduzir a uma política essencialmente prevencionista e de alto significado social.

Como consequências do absenteísmo, nota-se a diminuição da produtividade e, conseqüentemente, o aumento do custo da produção, o que impacta no valor final do produto para o consumidor. A falta de um trabalhador não prejudica somente o empregador, mas também a todos os envolvidos no trabalho do indivíduo absenteísta, causando impacto na previdência social, que fica com o repasse das despesas.

Os danos e consequências negativas são facilmente notados, tendo em vista que a ausência do indivíduo no seu local de trabalho afeta desde a sociedade até seu colega de trabalho. Porém os esforços para suprir as ausências são pouco utilizados, tornando-se, assim, um círculo vicioso, um ato cômodo.

O absenteísmo, absentismo ou ausentismo é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. Isto é, a soma dos períodos em que os empregados de determinada organização se encontram ausentes do trabalho, não sendo a ausência motivada por desemprego, doença prolongada ou licença legal (CHIAVENATO, 1994, p.119).

1.1 HISTÓRICO

Em uma análise histórica, o absenteísmo, tinha consequências humilhantes, punições e até mesmo a morte. Como SIQUEIRA (1984) esclarece, no antigo Egito, os escravos que faltavam ao trabalho eram castigados e até punidos com a morte. Na civilização greco-romana o trabalho era feito por escravos e vigiados por tropas, cabendo-lhes a função de impedir, por força, a ausência ao trabalho. Já na Idade Média, houve mudanças consideráveis na concepção do absenteísmo no trabalho, passando assim a ser critério dos empregadores a decisão dos julgamentos, não havendo mais as tradicionais punições.

Marcou também a Revolução Industrial e a inclusão da linha de produção, onde cada ausência passou a ser vista como comprometedora na qualidade final do produto. Sendo assim, ocorreu a substituição de mão de obra por maquinário, o que aumentou o desemprego. Dessa forma, por maiores que fossem as conquistas de direitos do trabalho, a pressão em que se trabalhava ainda era grande, fazendo com que as ausências por doenças e acidentes de trabalho aumentassem. Isso é um problema que ocorre até nos tempos atuais, pois por mais que se tenha evoluído em termos de ambiente de trabalho, os problemas físicos e mentais ainda ocorrem, trazendo afastamento das atividades laborais.

Entre todas as subdivisões que motivam o absenteísmo, a mais importante é por doença, pois desse fator advêm o maior número de ausências. Entretanto ainda podemos destacar o absenteísmo voluntário, quando o indivíduo se ausenta por motivos particulares, o que denomina uma ausência não justificada. Há também a ausência por patologia profissional, caracterizada por doenças funcionais ou acidentes de trabalho; e ainda o absenteísmo legal, denominam-se assim as faltas amparadas por lei, como licenças, serviço militar ou até mesmo para doação de sangue. Por fim podemos falar do absenteísmo compulsório, cuja falta não ocorre da vontade do trabalhador e sim por ordem legal, ou seja, suspensões impostas pela chefia, prisões, entre outras.

Sendo assim, a luta contra o absenteísmo é incansável e envolve questões de postura por parte do empregado, que precisa entender o seu comprometimento com o local de trabalho, bem como com os colegas de profissão.

1.2 ABSENTEÍSMO NO BRASIL

No Brasil os níveis de absenteísmo variam significativamente de acordo com a organização, com a administração e com o tipo de atividade desenvolvida. Além disso, com os avanços tecnológicos, o conteúdo das tarefas vem sendo modificado e o momento macroeconômico que o país vive atualmente, com os altos índices de desemprego e subemprego, fazem com que os trabalhadores estejam cada vez mais temerosos de perderem seus empregos (BOURGUIGNON, 1999).

Para identificar as potenciais causas determinantes do absenteísmo por licença médica entre os funcionários do Superior Tribunal Militar, em Brasília, Ildefonso (2001) encontrou um índice de 51,9% no período de janeiro de 1999 a dezembro de 2000 e uma média anual de 156 funcionários afastados/ano. A população feminina apresentou maior índice de afastamento (59,2%), a faixa etária predominante estava entre 61 e 70 anos e as licenças de curta duração foram responsáveis por 65,9% do total das licenças. Em relação às causas de afastamentos, destacou-se nesse estudo, a licença para acompanhar pessoas da família e, em seguida, as doenças respiratórias e as osteomusculares (ILDEFONSO, 2001).

O absenteísmo, ainda no séc. XXI, é um dos grandes problemas dos gestores das instituições financeiras públicas e privadas no Brasil, sendo este um desafio para as organizações e para quem gerencia os serviços das mais diversas áreas, constituindo-se um problema complexo. É, portanto, uma fonte de preocupação nas empresas pelo elevado custo, quer direto ou indireto, interferindo amplamente no faturamento das organizações.

1.3 CÁLCULO DO ABSENTEÍSMO

Como exemplo para o cálculo do absenteísmo, se a empresa A possui 100 funcionários, que trabalham oito horas por dia durante 20 dias por mês; ao longo de um mês, cada um dos funcionários somou duas horas não trabalhadas por algum motivo e cinco funcionários faltaram ao trabalho por um dia.

Com esses dados, o cálculo é o seguinte: 100 funcionários trabalhando oito horas diárias durante 20 dias somam 16 mil horas que deveriam ter sido trabalhadas ao mês; 100 funcionários que faltaram duas horas cada, totalizam 200 horas não trabalhadas; 5 funcionários que não trabalharam por um dia totalizam 40 horas não trabalhadas.

Somando tudo, temos 240 horas, ou seja, das 16 mil horas de trabalho do mês, 240 foram desperdiçadas.

Dividindo 240 por 16 mil e multiplicando por cem, chegamos ao índice de absenteísmo de 1,5%. Em outras palavras: 1,5% do total de horas que deveriam ter sido trabalhadas foram desperdiçadas.

1.4 CONSEQUÊNCIAS DO ABSENTEÍSMO

Tabela 1 - Consequências do absenteísmo

QUEM SOFRE A CONSEQUÊNCIA	TIPO
Equipe de trabalho	Sobrecarga de trabalho
	Insatisfação (individual e do grupo)
	Perda da noção de trabalho em equipe
Empresa	Menor produtividade
	Perda de mercado
	Maior custo de produção
	Prejuízo na imagem institucional
Empregado	Redução do período de fruição de férias devido às faltas injustificadas
	Prejuízo na sua imagem pessoal
	Impacto na avaliação de desempenho
	Perda de oportunidades e desenvolvimento
	Impacto na PLR (participação nos lucros ou resultados)
Clientes	Insatisfação
	Aumento de reclamações
	Perda da confiança na empresa
	Procura pela concorrência
Família	Redução na renda familiar
	Exemplo negativo perante a família
	Insegurança na possibilidade de perder o emprego
	Doenças de origem psicológicas

Fonte: ECT - Relatório do Absenteísmo

2 A IMPORTÂNCIA DAS PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

Desde os séculos passados, as pessoas vêm adquirindo uma importância cada vez maior em nosso cotidiano. Importância essa, que se faz por garantir o atendimento de suas necessidades endógenas e exógenas. Frente a isso, nos encontramos sempre subordinados a alguém ou a alguma organização, para a realização de atividades consideradas fundamentais a nossa sobrevivência.

2.1 HISTÓRICO

Essa relação de dependência e subordinação pôde ser claramente percebida durante o processo da Revolução Industrial. Nesta, o artifício mais valorizado e fundamental à sobrevivência do homem moderno, era o capital. Já cego por total ganância, poder e pelo desejo de cada vez querer mais, era capaz de qualquer coisa para adquiri-lo. Utilizavam-se principalmente da manipulação de seu maior instrumento: as pessoas. Fora um longo período em que quase regressamos aos tempos de escravidão, com condições desumanas de trabalho, pesadas jornadas diárias, salários extremamente baixos, recebido pelos empregados que não tinham direito algum e ainda eram submetidos a castigos físicos pelos patrões. Foi a partir daí que os empregados das fábricas fundaram uma espécie de sindicato com o objetivo de melhorar suas condições de trabalho.

Assim, após várias revoltas, alguns direitos foram alcançados para que o trabalho se tornasse mais justo, mais digno e mais humano. Tem-se ressaltada, então, a importância das pessoas em meio a uma organização. São responsáveis por constituir, gerenciar, e comandar, são elas que executam, controlam atividades e processos, são as pessoas também que consomem os produtos de uma determinada empresa.

2.2 PRESENÇA

A mão de obra deixou de ser considerada como um simples recurso ou insumo dos processos produtivos e passou a ser valorizada, pois é ela que tem a responsabilidade de gerenciar ações empresariais. (PRADO FILHO, 2007, p. 32)

São as pessoas que promovem as transformações necessárias, estabelecem os limites e as potencialidades das empresas e tomam as decisões que conduzem a organização rumo ao sucesso.

No entanto, a qualidade do serviço do trabalhador varia de acordo com seu estado de espírito, ou seja, se o mesmo tem problemas pessoais, a qualidade de seu trabalho junta ao seu rendimento, tende a ser menor. Porém, isto não poderia de forma alguma ocorrer, pois os funcionários e todas as outras pessoas que compõe uma organização são a figura mais importante para a realização dos objetivos estabelecidos. Tornou-se, pois, necessário o estudo da motivação humana.

“Fora então estabelecida, na década de 1960, o Departamento de Recursos Humanos (DRH), substituindo o departamento de relações industriais da década anterior”. (SOUZA, 2013). Profissional indispensável numa organização, responsável por promover o bem-estar e a qualidade no serviço, cuida da concessão dos benefícios oferecidos, como férias, pagamento, décimo terceiro salário, e de todas as entradas e saídas de funcionários. Cuida também da identificação de necessidades e do comportamento humano para uma melhor qualidade de vida dentro das organizações.

2.3 NECESSIDADES

2.3.1 Indivíduo

Abraham Harold Maslow foi um psicólogo americano, ficou conhecido pela criação de uma famosa teoria que trabalha a motivação humana dentro de uma empresa, a Hierarquia das Necessidades de Maslow. Ele categorizou as necessidades humanas em uma hierarquia de importância, visualizada em uma pirâmide.

Caracterizou dois grupos de necessidades:

- Primárias, que são as Fisiológicas e de Segurança;
- Secundárias: são as Sociais, de Estima e Auto Realização.

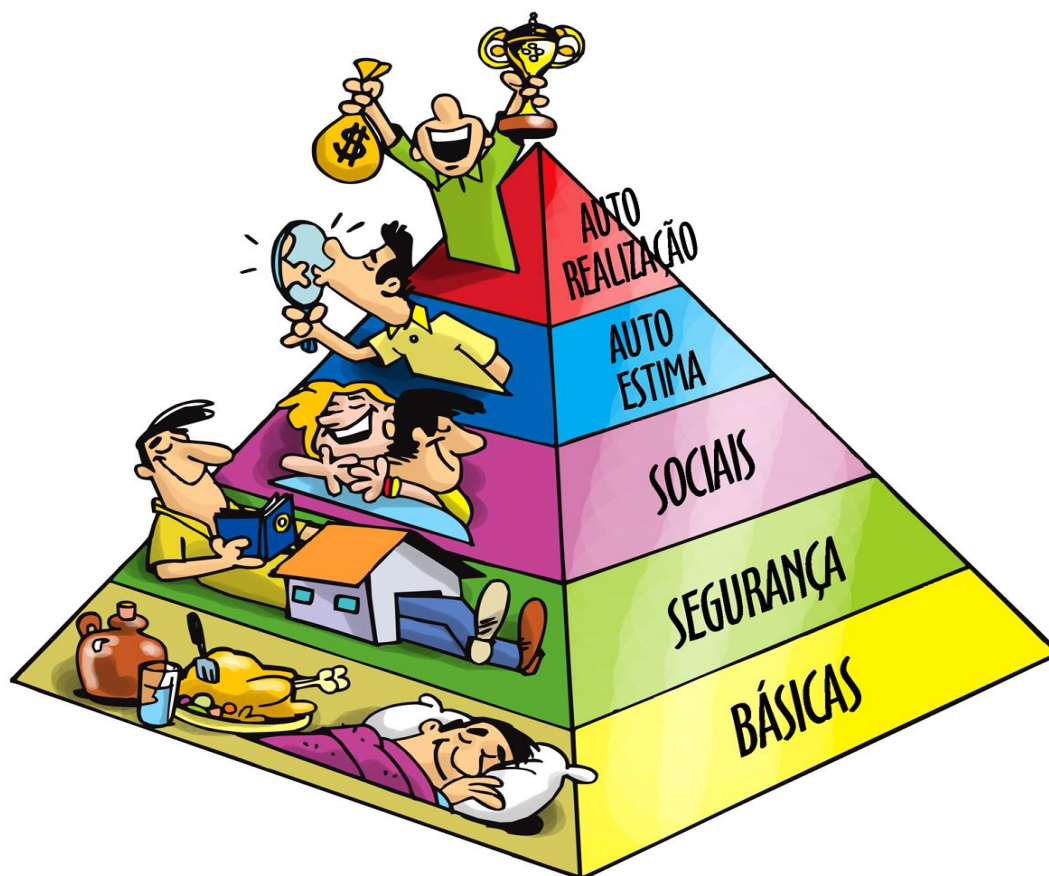


Figura 1 - Pirâmide das necessidades. **Fonte:** <http://www.novorumo.com.br>

Apesar de pesquisas não confirmarem cientificamente a teoria de Maslow, a Hierarquia das Necessidades é ainda aceita e serve de base para orientação do administrador nas organizações.

A gestão de pessoas tem sido cada vez mais trabalhada com atenção pelas empresas. Ter uma equipe de funcionários satisfeitos, felizes e motivados pode trazer benefícios ao empreendedor, que terá melhores resultados.

2.3.1.1 PSICOLÓGICA

De um modo geral cada pessoa tem suas emoções, ideais, valores éticos e morais que podem influenciar o ambiente de trabalho. Todas estas características devem ser analisadas pelo Gestor e são vitais para desenvolvimento das pessoas e, conseqüentemente, da organização.

Assim, como cada ser é diferente do outro, o modo de trabalho de cada um também será diferente. Esses fatores estão relacionados com o meio que o funcionário atua, são fatores determinados pela organização, e que fazem parte da cultura da empresa, ou seja, fora do controle dos funcionários, de responsabilidade apenas da empresa e de seus respectivos administradores. São necessários para ajustar os colaboradores a seu ambiente, porém não são determinantes para gerarem motivação ou produtividade em longo prazo.

São fatores que se referem às condições que rodeiam o funcionário enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, como: o salário e os benefícios, a política da empresa, o tipo de supervisão recebido, o clima de relações entre a direção e os funcionários, os regulamentos internos, as oportunidades existentes, a estabilidade no cargo.

O americano Frederick Irving Herzberg escreveu "Teoria dos dois fatores", publicada em seu livro "A Motivação para Trabalhar" (The Motivation to Work), em 1968, que aborda a situação de motivação e satisfação das pessoas. Apontou, nestes, dois fatores que orientam o comportamento humano em situação de trabalho:

- Fatores higiênicos – ou extrínsecos,
- Fatores motivacionais – ou intrínsecos.

Os Fatores Higiênicos ou extrínsecos estão localizados no ambiente que rodeia os indivíduos. São administrados e decididos pela empresa, tais como salário, benefício, tipos de supervisão, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas da empresa e clima de relacionamento entre funcionários e empresa.

Assim, seguindo o raciocínio de Herzberg, quando os fatores higiênicos são precários, eles provocam insatisfação dos empregados e quando não, apenas evitam essa insatisfação, não aumentando sua satisfação.

Os Fatores Motivacionais dizem respeito a como o indivíduo se sente em relação à função que executa. São intrínsecos, pois estão sob o controle do indivíduo. Referem-se ao conteúdo do cargo e às tarefas executadas pelos empregados.

- Crescimento individual,
- Progresso profissional,
- Responsabilidade,
- Reconhecimento.

Segundo Herzberg, a motivação deve ser contínua para que o trabalhador sinta satisfação em executar sua função para que se obtenham sempre resultados positivos, tanto para ele que chegará ao atendimento de necessidades secundárias, será possuidor de maior autoestima e confiança, pois estará ativo, sendo útil e percebendo que aquilo executa, faz a diferença.

A participação é o caminho natural para o homem exprimir sua tendência inata de realizar, fazer coisas, afirmar-se a si mesmo e dominar a natureza e o mundo. Além disso, sua prática envolve a satisfação de outras necessidades não menos básicas, tais como a interação com os demais homens, auto expressão, o desenvolvimento do pensamento reflexivo, o prazer de criar e recriar coisas, e, ainda, a valorização de si mesmo pelos outros. (BORDENAVE, 1995, p. 16)

2.3.2 Empresa

Para que se tenha um ambiente agradável e favorável ao desempenho das atividades estabelecidas, é necessário que haja também um atendimento das necessidades exclusivas da empresa. Toda organização almeja ser destaque em sua área de atuação, busca ser a mais criativa, mais inovadora para se obtenha também um lucro de destaque.

Para isso, é preciso que todos os setores estejam interligados e que seja destaque no quesito comunicação. Desta forma, automaticamente uma série de vínculos serão criados, tanto entre o público interno e externo à empresa (consumidor). Assim haverá uma conseqüente harmonia entre ambas as partes, com a satisfação do cliente, que fora ouvido e teve sua crítica levada em consideração e a principal meta da empresa almejada: o lucro.

Entretanto, com a crescente globalização e avanços na ciência e tecnologia, os mercados mudam junto a suas exigências. Para se manter em uma posição de

topo, no maior tempo possível, é importante que os esforços sejam redobrados e não haja somente desfrute dos louros de uma primeira vitória.

3 PONTOS NEGATIVOS DO ABSENTEÍSMO

3.1 PONTOS NEGATIVOS

O fator humano, hoje em dia, é imprescindível nas empresas que trabalham com prazos, e o não cumprimento destes acarreta custos adicionais, porque funcionários presentes ficam sobrecarregados para manter as condições normais de funcionamento na empresa. Quando ocorre esse problema, a empresa, por causa dos absenteístas, força o repasse de tarefas de um empregado a outrem.

Berlinguer (1980, p. 31) afirma que as causas do absenteísmo são decorrentes de problemas familiares, problemas psicológicos, desgastes físicos e mentais que atingem em particular as mulheres. O trabalho é uma sequência de ações em que cada pessoa realiza uma parte vital do todo; em caso de falta de um empregado, outros serão sobrecarregados, pois depende destes a manutenção da atividade.

Schmidt (1986, p. 27) destaca também que as longas jornadas de trabalho, condições de insalubridade do ambiente de trabalho, baixa remuneração, duplo emprego e tensão emocional são razões que acarretam o absenteísmo em larga escala.

Pequenos atritos do dia a dia não solucionados podem virar tanto motivo para estresse quanto para absenteísmo. Como exemplo, durante uma pequena discussão em que não houve acordo e um dos envolvidos se sentiu lesado ou injustiçado, este poderá faltar no dia seguinte apresentando um atestado médico.

Uma grande reclamação dos empregados é que normalmente há falta de clareza no diálogo entre o que manda e o que faz, e normalmente o trabalhador não é ouvido e acaba se utilizando de atestados (mesmo sem estar doente) por não se sentir valorizado pela empresa. Outro fator que pode levar ao absenteísmo é lesões por esforços repetitivos - LER e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho – DORT, designações recentes dadas pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. Portanto, são doenças ocupacionais quando o empregado simplesmente não pode digitar em um computador ou ficar sentado na cadeira por sentir fortes dores devido ao grande tempo que realizou esta função e acaba faltando um dia ou outro

para que as dores diminuam e se automedicando por medo de a empresa o demitir por ter tal problema.

Um dos fatores do índice de absenteísmo resulta em não ser o empregado contratado compatível com a atividade praticada, por exemplo, uma atividade em pé em uma mesa pode ser prejudicial à coluna de um empregado com altura maior que a média e este acabará tendo dores e faltando ao trabalho, seja por atestado ou injustificadamente. A empresa, portanto, também precisa manejar os seus empregados para tarefas que mais se adaptam de acordo com o seu biótipo para evitar faltas.

Deve ser avaliado se o trabalho em turnos fora do horário comercial pode levar a um maior índice de absenteísmo, pois este interfere em diferentes variáveis da vida de um indivíduo, tanto familiares, sociais e em sua saúde.

Nessa vertente, Couto (1987, p. 54) afirma que o absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores causais como: fatores de trabalho, fatores sociais, fatores culturais e de personalidade e fatores de doença. O autor reforça que o relacionamento deficiente entre supervisor e operador, o bloqueio de carreira dos mais capazes, os critérios desiguais para ascensão de cargos, a organização deficiente da área de trabalho são as ocorrências no ambiente de trabalho, que o homem percebe como desfavoráveis.

Souto (1998, p. 45), menciona que o absenteísmo é tão complexo que exige um trabalho multiprofissional na instituição, já que, na causa do mesmo, há muito mais fatores do que a simples doença.

3.2 CAUSAS

As causas do absenteísmo podem estar ligadas à organização: supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas ou ao funcionário, falta de motivação. As principais causas de absenteísmo são: doença, faltas voluntárias e faltas por motivos familiares. (CHIAVENATTO, 1999, p. 51).

Como no ambiente administrativo a assiduidade implica diretamente na eficácia de uma organização, o objetivo da instituição está diretamente dependente

da coordenação entre as várias categorias e pessoas que compõem estas categorias, passando a ser uma questão relevante na gestão dos talentos.

Para Mazzilli (2004, p. 28), o comparecimento ao trabalho é condição necessária para a eficácia de uma organização. Quando ocorre a falta imprevista de um funcionário, ocorre um rompimento no fluxo de operações que vai refletir na queda da produtividade, bem como sobrecarrega outros trabalhadores.

Numa outra vertente de pensamento, Dessler (2003, p. 21) e Silva e Nunes (2002, p. 25) indicam que as melhores políticas de RH atualmente incluem contratação altamente seletiva, equipes de trabalho e tomada de decisões descentralizadas, altos salários, treinamento extensivo diminuindo às diferenças de *status*, com muito compartilhamento de informações entre funcionários e a gerência. São os funcionários treinados e comprometidos que constituem a chave para a competitividade das empresas. O setor de RH deve agregar valor à linha de rendimentos da empresa, através do planejamento estratégico, administração de mudanças, mudanças na cultura empresarial e o desenvolvimento do capital humano.

É muito importante que a organização consiga diminuir o alto índice de absenteísmo e isso através de programas de controle da ausência, em que os funcionários assíduos são recompensados. Entretanto, para que essas recompensas sejam motivadoras, é necessário observar em que nível da hierarquia das necessidades o indivíduo está, baseando a premiação na satisfação das necessidades deste nível.

As organizações devem se preocupar em contabilizar as perdas financeiras e sociais que o absenteísmo tem causado, coletando dados e trabalhá-los corretamente, ou ainda, deveria haver o compartilhamento destes dados em grupos de trabalhos, formados entre as diversas organizações, o que sem dúvida aumentaria o potencial de melhoria do processo de gerenciamento do absenteísmo.

Para a redução do absenteísmo, deve-se avaliar questões que vão deste a estabilidade de emprego, ambulatório médico estruturado na empresa, restaurante, transporte de funcionários fornecidos pela empresa, passando pelas perspectivas de melhoria de condição de vida de cada funcionário, como a contribuição que a meta absenteísmo pode trazer quando negociado no PLR (Participação dos lucros e resultados) dos funcionários e ainda cenários externos, como os políticos e sociais. Pode-se citar ainda a influência da formação do nível de educação do profissional e,

por último, questões familiares, que também devem ser estudadas para dar sustentabilidade à busca de soluções, para o melhor gerenciamento do absenteísmo. O foco principal deve ser a melhoria da competitividade com foco na melhoria da eficiência da produtividade.

3.3 EFEITOS MAIS DANOSOS AO PROCESSO DE TRABALHO

Dentre os denominados fatores humanos no processo de trabalho, que incluem as chamadas doenças ocupacionais e a rotatividade, o absenteísmo situa-se entre os efeitos mais danosos ao processo de trabalho, ao suporte social do trabalhador.

O absenteísmo caracteriza-se, nesse sentido, como tendo um duplo efeito: do ponto de vista do trabalhador, a possibilidade de desconto no salário, de demissão, de redução do período de fruição de férias devido às faltas injustificadas, de prejuízo na sua imagem pessoal, de impacto na avaliação de desempenho, de perda de oportunidades e desenvolvimento, de impacto na PLR (participação nos lucros ou resultados) ou de outros problemas correlatos; do ponto de vista da organização do trabalho, a dificuldade de realização do trabalho previsto, menor produtividade, perda de mercado, maior custo de produção, prejuízo na imagem institucional e os prejuízos por ventura decorrentes.

Além disso, há também prejuízos para a equipe de trabalho, como a sobrecarga de trabalho, insatisfação (individual e do grupo) e perda da noção de trabalho em equipe. Clientes também são afetados demonstrando insatisfação, aumentando as reclamações, perdendo a confiança na empresa e até procurando pela concorrência.

E por último, pode-se notar o impacto do absenteísmo na família, com a redução na renda familiar, o exemplo negativo perante a família, a insegurança na possibilidade de perder o emprego e também doenças de origem psicológicas.

Por outro lado, surgem vantagens proporcionadas pela redução do absenteísmo como a manutenção da produtividade em patamar estável, menor uso do plano de saúde, diminuição da sobrecarga na Previdência Social, maior chance de promoção do trabalhador na empresa pelo seu tempo de dedicação e serviço,

redução da demanda judicial, menor custo com horas extras e contratação temporária, menos sobrecarga de trabalho para aqueles que ficam no setor e outros.

4 ROTATIVIDADE

4.1 ROTATIVIDADE DE PESSOAL NUMA ORGANIZAÇÃO OU “TURNOVER”

Em Gestão de Pessoas, Rotatividade não é uma causa, mas sim um certo efeito que ocorre devido a algumas variáveis externas e internas de uma empresa. Ou seja, a rotatividade é caracterizada pelo fluxo frequente de entradas (admissões) e saídas (desligamentos, demissões) de uma organização, trazendo custos e baixa produtividade. “A rotatividade de pessoal é o resultado da saída de alguns funcionários e a entrada de outros para substituí-los no trabalho” (CHIAVENATO, 1999, p. 69).

Podemos considerar diversas razões para que os funcionários optem por esses desligamentos: descontentamentos sobre alguma política a ser seguida na empresa não encontram mais motivação, percebem a falta de perspectiva de um crescimento profissional, suas relações hierárquicas não apresentam qualidades ou até mesmo por uma busca de uma melhor colocação profissional. Por outro lado a empresa também se coloca neste direito e busca por profissionais mais capacitados para integrar o seu quadro funcional. E com todas essas razões vêm as consequências que condicionam a atitude e o comportamento do pessoal, cooperando com um alto grau de rotatividade refletindo na produção, no ambiente organizacional e nos relacionamentos interpessoais.

Como variáveis externas que ocorrem na organização, podemos citar: situação de oferta e procura do mercado de RH e uma conjuntura econômica. E como variáveis internas as que envolvem as seguintes situações: a política salarial da organização, a política de benefícios, tipo de supervisão executado sobre o pessoal, as oportunidades de crescimento profissional oferecida na organização, o tipo de relacionamento humano dentro daquele ambiente, as condições físicas e ambientais de trabalho, a cultura organizacional, a política de recrutamento e seleção de recursos humanos, os critérios e programas de treinamento, a disciplina da organização, quais são os critérios de avaliação do desempenho, o nível de flexibilidade e outros. Entretanto, a rotatividade de pessoal pode também

demonstrar que a empresa está perdendo seus grandes talentos para uma determinada concorrência.

4.2 CUSTO DA ROTATIVIDADE

A rotatividade possui impactos sobre todo o resultado da empresa. Os custos referentes à rotatividade podem ser divididos em: Custos de recrutamento, Custos de seleção, Custos de treinamento e Custo de desligamento.

Tabela 2- Custo da rotatividade.

Custos de Recrutamento	Custos de Seleção	Custos de Treinamento	Custos de Desligamento
Processamento da requisição de empregado	Entrevistas de seleção	Programas de integração	Pagamento de salários e quitação de direitos trabalhistas (férias proporcionais, 13ºsalário, FGTS, etc)
Propaganda	Aplicação e aferição de provas de conhecimento	Orientação	Pagamento de benefícios
Visitas a escolas	Aplicação e aferição de testes	Custos diretos de treinamento	Entrevista de desligamento
Atendimento aos candidatos	Tempo dos selecionadores	Tempo dos instrutores	Custos do Outplacement
Tempo dos recrutadores	Checagem de referências	Baixa produtividade durante o treinamento	Cargo vago até a substituição
Pesquisas de mercado	Exames médicos e laboratoriais		
Formulários e custo do processamento			

Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Rotatividade_de_pessoal

[...] quando o turnover ocorre com empregados experientes, o custo de retomada de eficiência (tempo que um novo empregado gasta para adquirir perícia no cargo) é a parte do preço que o empregador tem de pagar para reconduzir o grupo de trabalho ao nível de produtividade que anteriormente desfrutava (SILVA, 2001, p.7).

4.3 COMO IDENTIFICAR AS CAUSAS DA ROTATIVIDADE

Para obter-se informações claras e objetivas relativas às causas da rotatividade de pessoal, deve-se realizar avaliações como:

4.3.1 Processo de recrutamento e seleção

Ter conhecimento sobre os motivos que atraem ou não as pessoas para trabalhar na empresa, os aspectos da imagem organizacional e analisar a forma de como é passada a oportunidade de crescimento profissional ao candidato.

4.3.2 Pesquisa de clima

Identificar a percepção coletiva dos seus colaboradores, quanto aos fatores que afetam o nível de sua motivação e o grau de satisfação existente em relação à empresa.

4.3.3 Integração do funcionário à cultura da empresa

Realizar um monitoramento dos colaboradores no período em que são contratados, para obter uma avaliação de como as suas expectativas estão sendo satisfeitas no processo de interação com a cultura da empresa, sua estrutura, sua liderança e seu ambiente.

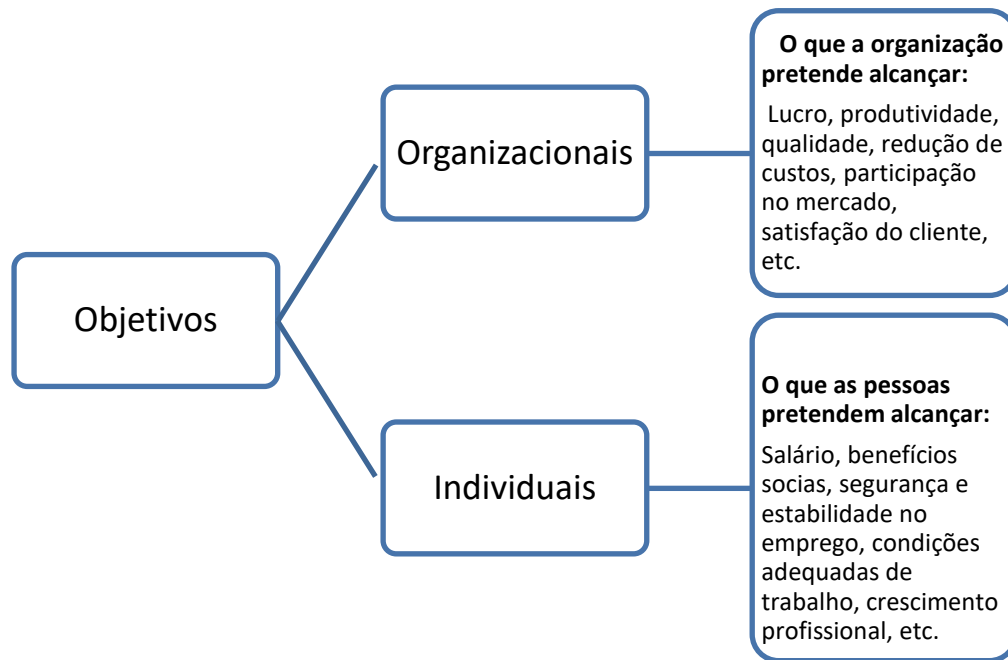
4.3.4 Entrevista de desligamento

Através da entrevista de desligamento a gestão consegue informações e a opinião do ex-funcionário com relação à conduta da empresa, ao relacionamento com a equipe em que era integrada, às políticas de remuneração para saber em que é possível melhorar, saber se o mesmo está saindo satisfeito e qual a imagem que ele passará da empresa.

4.3.5 Medidas que podem diminuir a rotatividade

Para reduzir o índice de rotatividade de pessoal, deve-se em primeiro lugar, pesquisar as principais causas, diagnosticar cada uma e finalmente atribuir uma solução.

Quadro 1- Medidas para diminuir a rotatividade.



https://pt.wikipedia.org/wiki/Rotatividade_de_pessoal

O processo de seleção e recrutamento também pode auxiliar na redução da rotatividade de pessoal, pois quando este processo é realizado com objetividade, as contratações serão realizadas de acordo com o perfil desejado, qualificados e alinhados com os valores da organização.

5 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O desafio com a qualidade de vida no trabalho constitui uma realidade empresarial, uma vez que as empresas passaram a perceber a importância de seus funcionários. Um clima organizacional favorável, aliado à qualidade de vida no trabalho, permite, além de maior produtividade e qualidade, a satisfação dos colaboradores, gerando um ambiente integrado.

A Qualidade de Vida no Trabalho visa proporcionar um ambiente favorável ao bem estar de todos, humanizar as relações e o trabalho nas organizações, conduzindo a melhorias na execução das tarefas e o consequente aumento do nível de satisfação do funcionário com a organização.

Chiavenato (2004, p.367) define que a QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer as suas necessidades pessoais com sua atividade na organização.

Porém questiona-se sobre quais seriam os métodos necessários para alcançar a qualidade de vida no trabalho, sendo que as organizações, gostariam de ser vistas como o melhor lugar para se trabalhar. Dessa forma, Chiavenato (2004b, p.348) relata, para que isso ocorra, é imprescindível a existência de qualidade de vida, definida pelo autor como "criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais".

A qualidade de vida no trabalho busca pelo equilíbrio entre o indivíduo e a organização, valorizando o trabalhador como ser humano e sua posição na organização, requerendo a construção de um espaço organizacional que valorize a subjetividade dos trabalhadores, considerando-os sujeitos de seu trabalho e não objeto de produção.

5.1 AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O ambiente de trabalho é composto de duas partes distintas: a física (instalações, móveis, decoração etc.) e a social (as pessoas que o habitam).

Não pode exigir resultados de uma equipe se esta não tiver um mínimo de comodidade e de condições para realizar suas necessidades básicas. Mas acredita-se que quanto melhor e mais bem atendidas estas necessidades, tanto melhor será o desempenho de uma equipe.

5.2 CONFLITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conflitos podem ocorrer a qualquer momento, basta que pessoas estejam reunidas por um propósito comum. Eles fazem parte do cotidiano de qualquer empresa e precisam ser tratados com Qualidade de Vida. Conflitos não administrados podem colocar em risco a produtividade e a competitividade e QVT da organização trazendo inúmeros prejuízos. Por outro lado, podem ser, quando bem geridos, uma fonte de resultados muito positivos e construtivos já que irá provocar debates e possivelmente aprimorar ideias dentro da organização.

5.3 CAPACITAÇÕES PROFISSIONAIS

Significa preparar a pessoa para enfrentar as situações essenciais a sua função, através da aplicação e conhecimentos, mas com possibilidade de criar, resolver adversidades, sugerir alternativas de progresso e criar ambiente adequado. Capacitar quer dizer fornecer autonomia, criar autoconfiança e promover progresso. Capacitar é mais do que treinar, pois isso significa desenvolver uma habilidade específica, com pouca liberdade para expressão da personalidade própria do indivíduo. A capacitação pressupõe que a competência é a capacidade efetiva de um indivíduo para resolver problemas, realizar atos definidos e alcançar os resultados propostos.

5.4 COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

Segundo Eugenio Mussak, consultor nas áreas de Educação Corporativa, Desenvolvimento Humano, Treinamento e Educação, em publicação no blog lapazcapacitar.blogspot.com, relata que a competência é o pressuposto da competitividade. É fundamental também lembrar que competência é o produto resultante de conhecimento, habilidade e atitude. Jamais devemos confundir gerar competência apenas com transmitir informações. Muito mais do que isso, uma pessoa competente coloca em ação suas qualidades humanas que, quando aliadas a uma base teórica consistente, conseguem atingir os resultados propostos, no tempo hábil e com o esforço compatível.

Assim como conhecimento, competência não se transmite. Não há ninguém capaz de transferir sua competência para outrem. Sabemos, no entanto, que é perfeitamente possível ajudar a pessoa a construir sua própria competência, da mesma forma que se constrói conhecimento.
<http://lapazcapacitar.blogspot.com/2010/04/capacitar-e-dar-autonomia-e.html>
MUSSAK, 2010.

5.5 MOTIVAÇÃO PESSOAL DOS COLABORADORES

Motivação é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. Ela que irá determinar os níveis de desempenho pessoal e profissional obtidos na empresa. Está diretamente relacionada com sentimentos de pertença, produtividade e valorização. Priorizar a motivação na empresa significa valorizar, implantar e manter um alto nível de criação e recriação, uma comunicação entre todos da equipe, sempre prezando por uma atmosfera que alimente o bom e saudável relacionamento entre todos.

A Teoria das Relações Humanas constatou a existência de certas necessidades humanas fundamentais.

“O conhecimento das diferenças entre as pessoas é uma ferramenta básica para entender os processos motivacionais” (MAXIMIANO, 2007, p.237).

A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que possam satisfazer essas necessidades. (Chiavenato, 2000, p.161)

Chiavenato diz que a qualidade de vida no trabalho é muito importante para o desenvolvimento da organização, pois ela não só verifica o comportamento do indivíduo, mas também mostra os objetivos a serem traçados dentro da organização.

6 COOPERATIVISMO

É um movimento, filosofia de vida e modelo socioeconômico, capaz de unir desenvolvimento econômico e bem-estar social. Seus referenciais fundamentais são: participação democrática, solidariedade, independência e autonomia, segundo Vitor Kochhann Reisdorfer, Introdução ao Cooperativismo e-Tec Brasil 2014, pág. 16.

6.1 OBJETIVO

O cooperativismo tem como objetivo a formação de uma sociedade justa, livre e fraterna, em bases democráticas por meio de atividades que atendam as necessidades reais dos cooperados e remunere adequadamente cada um deles, relata Vitor Kochhann Reisdorfer, Introdução ao Cooperativismo e-Tec Brasil 2014, pág. 25.

6.2 HISTÓRIA

Desde que o homem se agrupou e passou a viver em comunidade, encontra-se diversas formas de associação de pessoas ou cooperativas. Sua história registra um conjunto de experiências interessantes entre os povos, que de forma conjunta busca soluções para os problemas da sua época. A cooperação era mais que uma necessidade, era um meio de sobrevivência, pois realizavam a caça e a pesca em comum, construções de habitações, a defesa da comunidade e até nas manifestações religiosas.

Foi nesses exemplos e em teorias que defendiam a associação de pessoas como solução para problemas sociais – de pensadores como Roberto Owen (1771-1858) e Charles Fourier (1772-1837) – que os pioneiros do cooperativismo buscaram inspiração para garantir o bem-estar de suas famílias em meio a uma crise.

6.3 REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E SURGIMENTO DO COOPERATIVISMO

Em meados do século XIX, época em que a sociedade assistia a uma evolução rumo à chamada Revolução Industrial, as máquinas a vapor surgiam como promessa de progresso, pois conseguiam produzir mais do que o homem e em menos tempo. Assim, não demorou muito para o trabalho humano passar a valer menos e para aumentar o desemprego, relata a Secretaria de Desenvolvimento Agropecuário e Cooperativismo no site agricultura.gov.br.

Ainda segundo a Secretaria de Desenvolvimento Agropecuário e Cooperativismo, relata que, diferentemente das máquinas, os homens precisavam de alimentos para sobreviver e resolveram usar a união em busca de garantia para a subsistência. Reunindo algumas economias, 28 trabalhadores ingleses, a maioria tecelões, criou um armazém do qual todos eram donos e onde podiam comprar alimentos de qualidade com baixo custo. Assim, em 21 de dezembro de 1844, nascia, na então cidade de Rochdale (hoje um bairro de Manchester), na Inglaterra, a Sociedade Rochdale dos Pioneiros Equitativos, a primeira cooperativa formal do mundo.

Com o objetivo de sobreviver, mas sob a orientação de princípios como igualdade, justiça e liberdade, os cooperados de Rochdale abriram caminho para um movimento que logo se espalhou pela Europa e pelo mundo. Os homens percebiam que, enquanto antes se agrupavam informalmente para atingir objetivos específicos, agora poderiam formalizar a cooperação, ganhando ainda mais força.

Em período mais recente, a forma como o conhecemos e o aplicamos surgiu junto com o período histórico, como alternativa para amenizar os traumas econômicos e sociais que a Revolução Industrial trouxe com suas mudanças e transformações. As más condições de trabalho, renda e de vida fez com que, novamente, o ser humano sentisse a necessidade de reunir forças com seus semelhantes em condições econômicas e sociais, na busca de alternativas que oportunizassem uma condição de vida mais digna a todos. No entanto, diferentemente das iniciativas de outras épocas, desta vez o capital intelectual gerado na fase de preparação à constituição da Cooperativa de Rochdale, foi transcrito e disponibilizado para as gerações futuras. Então, coube aos precursores, alguns tidos como utópicos, e que não aceitavam as condições desumanas a que os

trabalhadores eram submetidos, começar a divulgar ideias e experiências destinadas a modificar o comportamento da sociedade, procedendo ao registro das reflexões e entendimentos iniciais, sobre o conhecimento que se possui hoje sobre o cooperativismo. Estes precursores, preocupados com as questões sociais, que também são identificados como “socialistas”, e que exerceram influências sobre o cooperativismo moderno, estão abaixo identificados:

No site agricultura.gov.br Robert Owen (1771-1858) – Owen, chamado de “profeta da cooperação”, afirmava que o homem é o resultado de seu meio social. Para modificá-lo, seria necessário modificar o meio social, mas de forma pacífica, gradual e moderada, a fim de que nenhuma parte do corpo político nem do indivíduo sofresse com a mudança. A modificação do caráter dos indivíduos, por sua vez, acarretaria mudanças no sistema social. Suas principais ações baseavam-se em:

- Combater o lucro e a concorrência, por considerá-los os principais responsáveis pelos males e injustiças sociais;
- Combater a divisão social entre operários e patrões, pois considerava que toda a produção devia ser dos trabalhadores;
- Criar medidas previdenciárias e de assistência social aos funcionários de sua fábrica.

Phelippe Josephnh Benjamins Buchez (1796-1865) – propunha a associação cooperativa dos operários por categoria profissional de forma pacífica e sem espoliações, para que eles se tornassem profissionais livres, e pudessem ter poupanças em comum; empréstimos em comum; e, assegurassem salários iguais a todos. As principais características da associação cooperativa defendida por Phelippe Buchez eram:

- sustentação financeira sem o auxílio do Estado;
- a dupla função aos associados de empresários e empregados;
- retorno das sobras (lucros) proporcionais ao trabalho;
- a indivisibilidade e inalienabilidade do capital social da cooperativa.

Explica a Secretaria de Desenvolvimento Agropecuário e Cooperativismo, .em agricultura.gov.br.

6.4 COOPERATIVISMO NO BRASIL

No Brasil, a cultura da cooperação é observada desde a época da colonização portuguesa. Segundo a Secretaria de Desenvolvimento Agropecuário e Cooperativismo que relata no site agricultura.gov.br, esse processo emergiu no Movimento Cooperativista Brasileiro surgido no final do século 19, estimulado por funcionários públicos, militares, profissionais liberais e operários, para atender as suas necessidades.

O movimento iniciou-se na área urbana, com a criação da primeira cooperativa de consumo de que se tem registro no Brasil, em Ouro Preto (MG), no ano de 1889, denominada Sociedade Cooperativa Econômica dos Funcionários Públicos de Ouro Preto. Depois, se expandiu para Pernambuco, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, além de se espalhar em Minas Gerais.

Em 1902, surgiram as cooperativas de crédito no Rio Grande do Sul, por iniciativa do padre suíço Theodor Amstadt. A partir de 1906, nasceram e se desenvolveram as cooperativas no meio rural, idealizadas por produtores agropecuários. Muitos deles de origem alemã e italiana. Os imigrantes trouxeram de seus países de origem a bagagem cultural, o trabalho associativo e a experiência de atividades familiares comunitárias, que os motivaram a organizar-se em cooperativas.

Com a propagação da doutrina cooperativista, as cooperativas tiveram sua expansão num modelo autônomo, voltado para suprir as necessidades dos próprios membros e assim se livrarem da dependência dos especuladores.

Embora houvesse o movimento de difusão do cooperativismo, poucas eram as pessoas informadas sobre esse assunto, devido à falta de material didático apropriado, imensidão territorial e trabalho escravo, que foram entraves para um maior desenvolvimento do sistema cooperativo.

Em 2 de dezembro de 1969 foi criada a Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e no ano seguinte, a entidade foi registrada em cartório. Nascia formalmente aquela que é a única representante e defensora dos interesses do cooperativismo nacional. Sociedade civil e sem fins lucrativos, com neutralidade política e religiosa.

6.5 A LEI

A Lei 5.5764/71 disciplinou a criação de cooperativas, porém restringiu a autonomia dos associados, interferindo na criação, funcionamento e fiscalização do empreendimento cooperativo. A limitação foi superada pela Constituição de 1988, que proibiu a interferência do Estado nas associações, dando início à autogestão do cooperativismo, segundo o site: <http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/legislacao.asp>.

6.6 RECONHECIMENTO

Em 1995, o cooperativismo brasileiro ganhou o reconhecimento internacional. Roberto Rodrigues, ex-presidente da Organização das Cooperativas Brasileiras, foi eleito o primeiro não europeu para a presidência da Aliança Cooperativista Internacional (ACI). Este fato contribuiu também para o desenvolvimento das cooperativas brasileiras, citado no site: www.brasilcooperativo.coop.br.

6.7 NASCIMENTO DO SESCOOP

No ano de 1998 nascia o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop). A mais nova instituição do Sistema “S” veio somar à OCB com o viés da educação cooperativista. É responsável pelo ensino, formação, profissional, organização e promoção social dos trabalhadores, associados e funcionários das cooperativas brasileiras, segundo o site www.brasilcooperativo.coop.br.

6.8 COOPERATIVISMO NO SÉCULO XXI

O cooperativismo brasileiro entrou no século XXI enfrentando o desafio da comunicação. Atuante, estruturado e fundamental para a economia do País tem por objetivo ser cada vez mais conhecido e compreendido como um sistema integrado e forte.

Com 162 anos, o Cooperativismo já faz parte das instituições nacionais em todo o mundo. Trata-se de um movimento universal dos cidadãos em busca de um modelo mais justo, que permita a convivência equilibrada entre o econômico e o social.

O desafio do setor cooperativista brasileiro é mostrar à sociedade que, por ser um movimento solidário, é capaz de implantar um modelo com fortes bases calcadas no conceito de sustentabilidade, ou seja, promover o desenvolvimento econômico, respeitando o meio ambiente e inserindo o ser humano na repartição das riquezas geradas no processo.

6.9 RECONHECIMENTO GOVERNAMENTAL

O reconhecimento governamental, de que o Cooperativismo pode contribuir decisivamente para que o Brasil consiga se transformar num País mais justo do ponto de vista social e econômico, ocorreu logo após o início do primeiro governo Lula, em 2003, desencadeando um processo de discussão visando a eliminação dos entraves burocráticos e legais que pudessem impedir ou dificultar a difusão do Cooperativismo no seio da sociedade. Nesse sentido, houve mobilização geral visando a elaboração de propostas para atualizar a legislação do Cooperativismo. Ao mesmo tempo, presenciamos grande avanço na consolidação do Cooperativismo de crédito, objetivando-o torná-lo mais competitivo no mercado.

O governo federal fez a aposta certa, pois temos plena convicção de que o Cooperativismo é um investimento na consolidação da justiça social e da democracia.

Com a difusão do movimento cooperativista no Brasil, projetamos a inclusão de milhares de pessoas no processo. A partir daí, resta às autoridades governamentais e às lideranças da sociedade a realização de um trabalho organizado para fomentar e para prover a formação dos gestores, a educação dos

associados e a inclusão de questões relacionadas a políticas específicas voltadas ao gênero feminino e aos jovens como forma de prover a inclusão social com sustentabilidade.

.10.Diferença entre Cooperativa e Empresa

Tabela 3 Funcionamento da cooperativa e da empresa.

Cooperativa	Empresa
Todos Associados são donos e têm como propósito desenvolver atividades produtivas a partir dos princípios cooperativistas e de valores humanos como também desenvolver outras práticas como o comércio justo e solidário.	Um dono ou vários acionistas Majoritários A empresa visa ao lucro e tem um ou mais donos majoritários definidos.
Os meios de produzir são propriedade coletiva dos cooperadores.	Os meios de produzir pertencem ao(s) proprietário(s)
É uma sociedade de pessoas: Objetivo principal é a prestação de serviço econômicos, sociais, ou financeiros; Número ilimitado de cooperados; Controle democrático= uma pessoa: um voto; Assembleia: quorum é baseado no número de cooperados: Não é permitida a transferência das quotas-partes a terceiros, estranhos à sociedade: Retorno dos excedentes (sobras) proporcional ao valor das operações.	É uma sociedade capital; Objetivo principal é o lucro; Número ilimitado de acionistas; Cada ação representa um voto; Assembleias: quorum é baseada no capital; Transferência das ações a terceiros; Lucro proporcional ao número de ações.

<https://unisolsr.wordpress.com/21/08/2013>

7 ESTUDO DE CASO – ACÁCIA

7.1 HISTÓRIA

Se há 20 anos fosse perguntado para qualquer araraquarense morador dos bairros centrais o que havia atrás do Parque Ecológico Pinheirinho, muitos diriam: nada. No imaginário popular a cidade acabava no referido parque e nada nem ninguém existia neste lugar.

Atualmente, pode-se afirmar que algo floresceu atrás do Pinheirinho, e lá existe vida e muito trabalho, pois hoje se encontra a Acácia, uma cooperativa formada por 175 catadores onde 80% são mulheres que encontraram uma forma digna de trabalho e renda: a reciclagem. Com o seu trabalho, contribuem para que centenas de árvores sejam preservadas, milhares de litros de água se mantenham limpos, que uma quantidade enorme de oxigênio se mantenha puro e que as reservas naturais sejam preservadas, oferecendo o serviço de coleta seletiva a 98% da população, coletando cerca de 450 toneladas mensais de material reciclável.

7.2 LINHA DO TEMPO DA COOPERATIVA ACÁCIA

Segundo o site da cooperativa www.acaciacolet.com, ao longo de dez anos de história muitas experiências foram acumuladas e forjaram a instituição que é hoje a Cooperativa Acácia de Catadores. Olhando para linha do tempo da organização é possível destacar os seguintes acontecimentos:

1.997 – Catadores do lixão começam a mobilizar-se com o objetivo de assumir as operações na Central de Triagem e Compostagem, que na época era operada pela Construferti.

2001 – Saída dos catadores do aterro e transferência para usina de triagem e início do processo de incubação do grupo de catadores.

2002 – Criação da Associação Acácia de Catadores.

2003 – O processo de incubação realizado pela secretaria de Desenvolvimento Econômico passa a contar com o apoio da Secretaria da Saúde e Inclusão Social.

2005 - Associação Acácia inicia coleta seletiva no município.

2006 – Aprovação da Lei Municipal 6.496 que autoriza o município a celebrar convênio com objetivo de desenvolver de projetos e ações relacionados à coleta, triagem e o beneficiamento dos materiais recicláveis.

2006 – Criação da Cooperativa Acácia de Catadores, Coleta, Triagem e Beneficiamento de Materiais Recicláveis de Araraquara.

2006 – Lançamento da Coleta Seletiva no município através da parceria entre a Prefeitura Municipal de Araraquara, o DAAE – responsável pela política de resíduos sólidos do município – e Cooperativa Acácia em 25% da cidade com 64 catadores.

2007 – Apoio para elaboração de projeto que resultou no financiamento de recursos não reembolsável de R\$ 269.370, junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social –BNDES, para investimentos na cooperativa.

2007 – Expansão da Coleta Seletiva em 100% da cidade.

2008 – Assinatura da primeira versão do Contrato nº 1643 de prestação de serviço entre Cooperativa Acácia e DAAE, em que 96 catadores participavam da iniciativa.

2008 – Assinatura de convênio com a empresa que opera o transporte público no município (CTA), controlada pela prefeitura, que subsidia o transporte dos catadores cooperados.

2008 – Incorporação à cooperativa de mais 40 catadores (avulsos).

2011 – Aprovação da lei municipal 7.422 que permitiu a doação de um terreno de 2.501,64 m² para Cooperativa.

2012 – Cessão em regime de comodato da área ocupada pela Cooperativa por 20 anos.

2012 – Assinatura da segunda versão do Contrato nº 2015 de prestação de serviço entre Cooperativa e DAAE.

2013 – Aprovação da Lei Municipal 7.564 que concede à Cooperativa o título de Utilidade Pública Municipal.

2014 – Início das obras de ampliação da planta produtiva da Cooperativa, com recursos oriundos da premiação do Programa Município Verde e Azul do

Estado de São Paulo. Assinatura do Convênio com a ABIHPEC que possibilitou a cobertura do pátio de chegada de materiais.

2015 – Gradativamente a cooperativa foi ampliando e melhorando a estrutura da central de triagem. Ao mesmo tempo, a prefeitura foi renovando os contratos anualmente, com a cooperativa, mas, no decorrer dos tempos, a cooperativa foi assumindo mais despesas com a central de triagem, e em contrapartida, os valores não foram inclusos nos contratos.

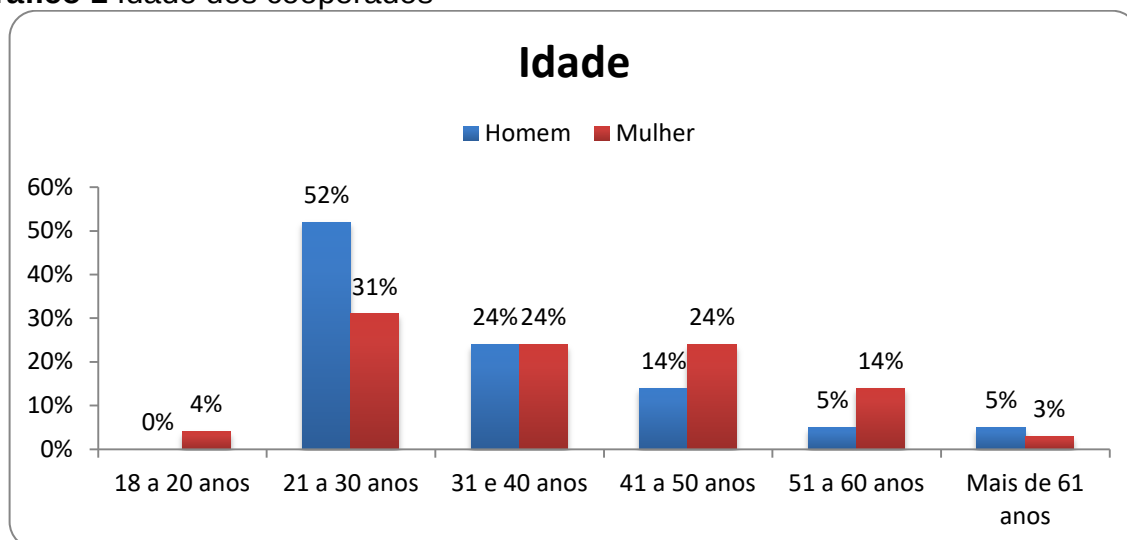
2016 – A Cooperativa Acácia funda com outras 07 cooperativas a Rede Anastácia – Central de Cooperativas de Catadores de Materiais Recicláveis da Região Central e Alta Mogiana Paulista.

Ao longo do tempo, a Cooperativa Acácia expandiu corajosamente suas operações de coleta, triagem e beneficiamento de material reciclável, e, consequentemente, os problemas com a gestão dos recursos humanos surgiram, entre eles um considerável índice de absenteísmo.

7.3 PERFIL DOS COOPERADOS

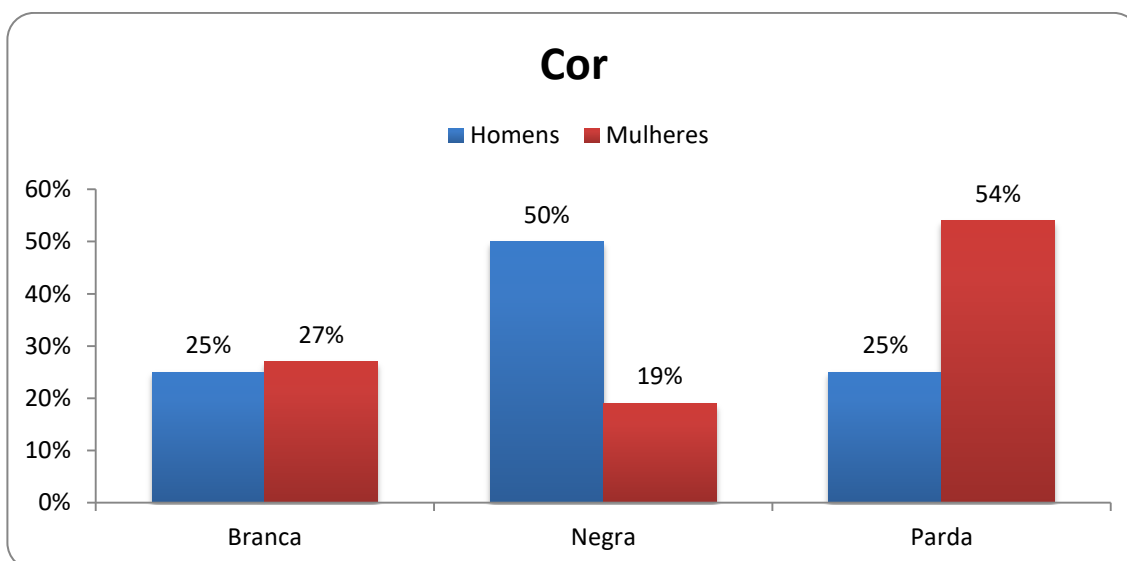
Os catadores de materiais recicláveis associados à Cooperativa Acácia possuem as seguintes características:

Entre os cooperados há uma porcentagem significativa de mulheres em comparação ao número de homens. São mulheres (83%) e homens (17%).

Gráfico 1 Idade dos cooperados

Fonte: Cooperativa Acácia

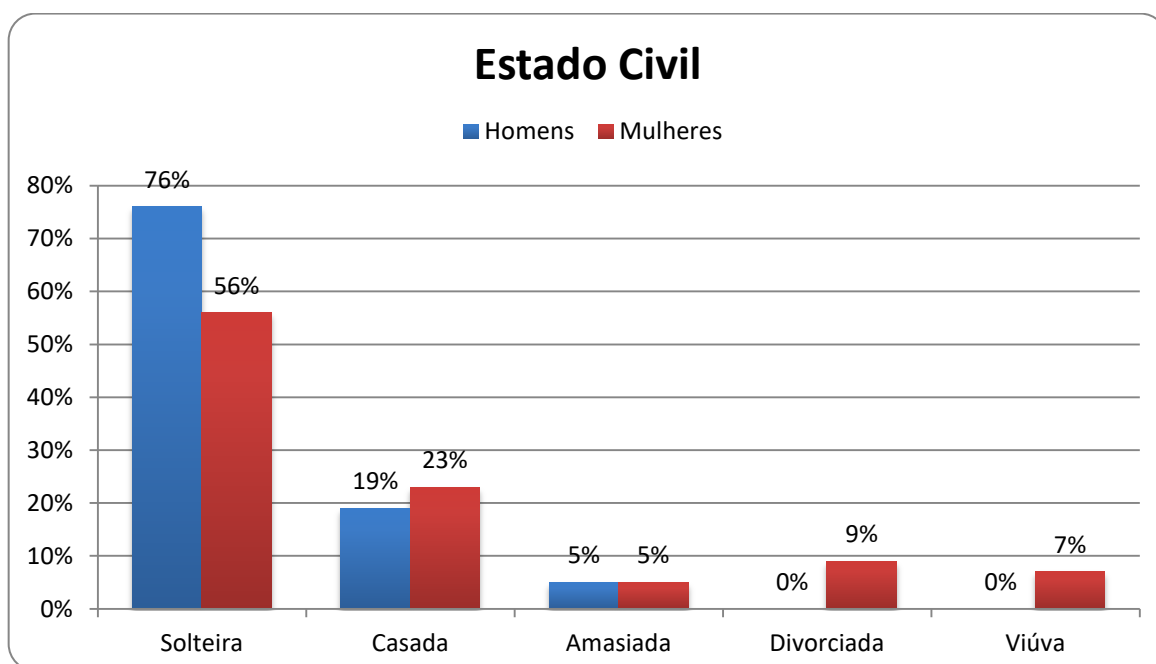
No que se refere à cor, mais da metade das mulheres se autodeclararam pardas, correspondendo a 54% do total, sendo que as demais 27% apresentaram-se como brancas e 19% como negras. Os homens, no entanto, apresentaram-se em sua maioria negros, correspondendo a 50% do total, dividindo-se os demais entre 25% pardos e 25% brancos.

Gráfico 2 Cor declarada pelos próprios cooperados

Fonte: Cooperativa Acácia

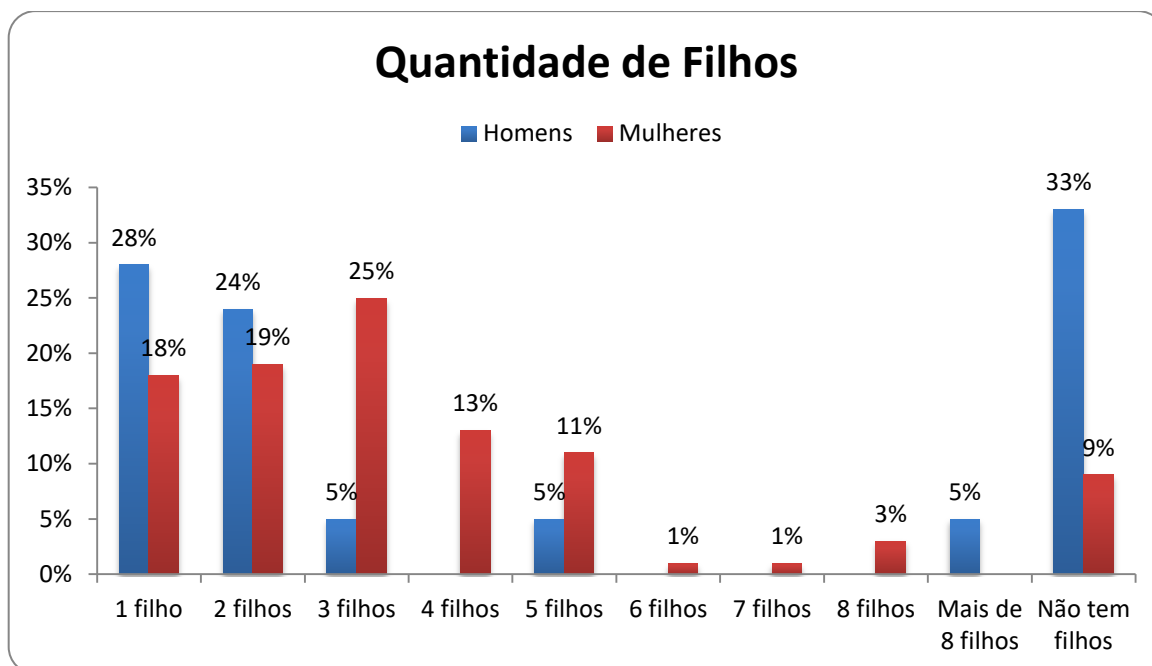
Em relação ao estado civil, 56% encontram-se solteiras, 23% casadas, 9% divorciadas, 7% viúvas e 5% amasiadas. Enquanto aos homens, 76% estão solteiros, sendo 19% casados e 5% amasiados.

Gráfico 3 Estado civil



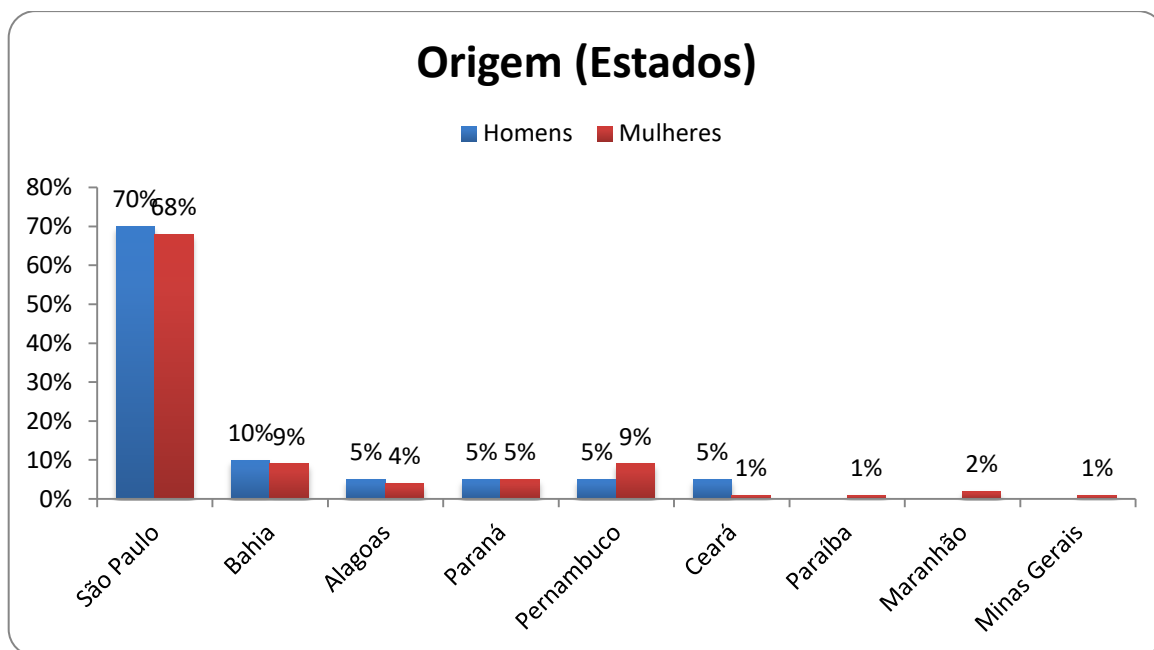
Fonte: Cooperativa Acácia

A grande maioria das mulheres afirma ter filhos, o que representa 90% do total, enquanto que com os homens, este valor cai para 67%, de modo que um terço destes afirma não ter filhos.

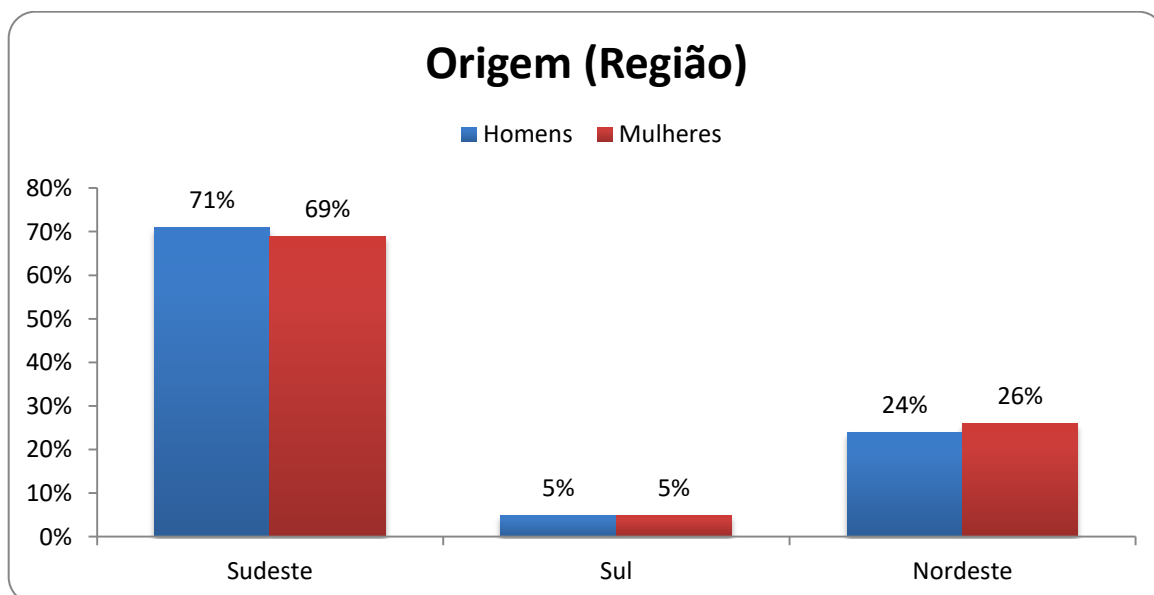
Gráfico 4 Quantidade de filhos

Fonte: Cooperativa Acácia

Tanto os homens quanto as mulheres são provenientes, em sua maioria, do Estado de São Paulo, correspondendo, respectivamente, a 70% e 68%. Ainda 10% dos homens e 9% das mulheres vêm da Bahia. O restante divide-se nos seguintes Estados: Alagoas, Paraná, Pernambuco e Ceará, de onde vieram homens e mulheres; e Paraíba, Maranhão e Minas Gerais, de onde vieram apenas mulheres.

Gráfico 5 Origem Estado

Fonte: Cooperativa Acácia

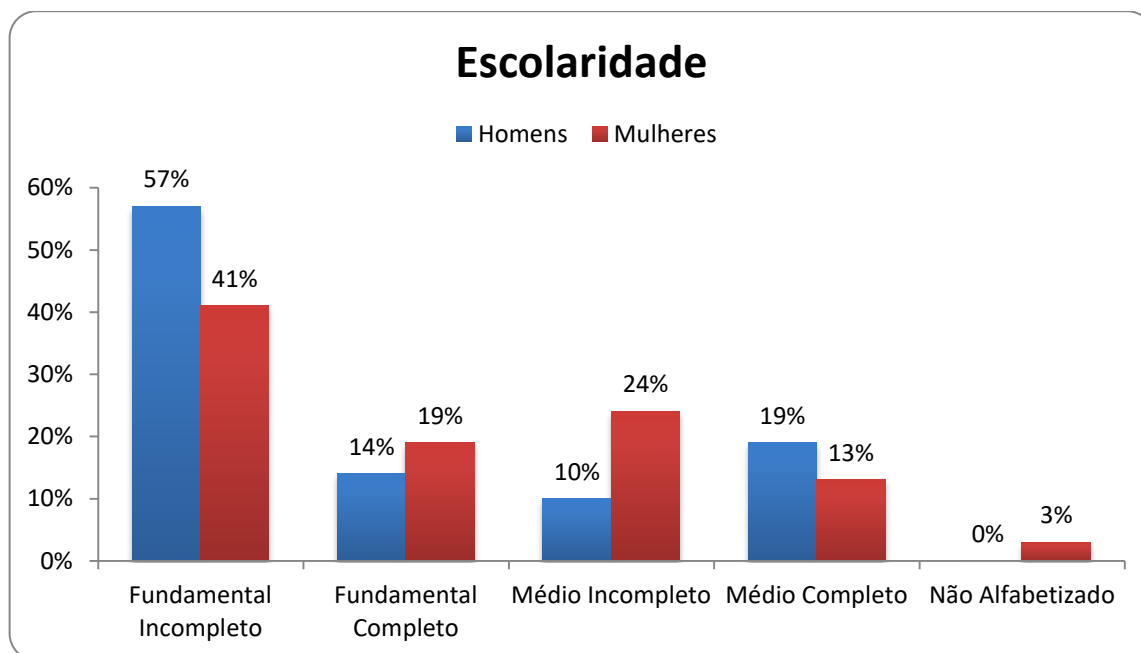
Gráfico 6 Origem (Região)

Fonte: Cooperativa Acácia

Em relação à escolaridade, 41% das mulheres não concluíram o ensino fundamental, tendo apenas 19% delas concluído este período. Note-se ainda que 24% cursaram o ensino médio incompleto, 13% completaram o ensino médio e

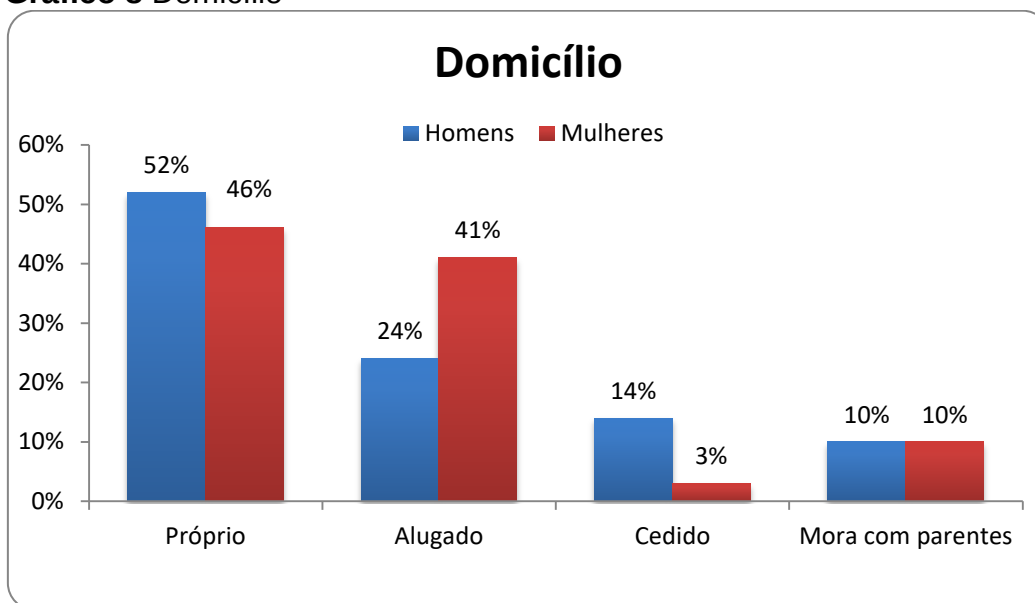
apenas 3% não foram alfabetizados. Quanto aos homens, 57% não concluíram o ensino fundamental, 14% cursaram até o final, 10% não terminaram o ensino médio e 19% completaram o ensino médio.

Gráfico 7 Escolaridade

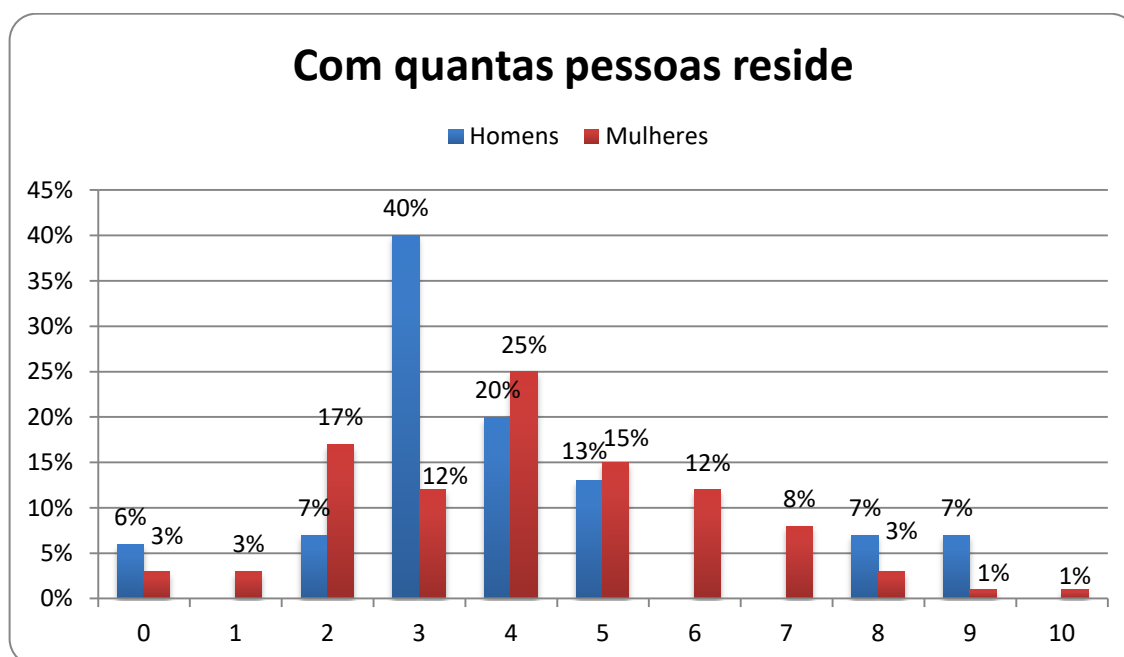


Fonte: Cooperativa Acácia

No caso das mulheres, 46% possuem domicílio próprio, 41% residem em imóveis alugados, 10% moram com parentes e 3% residem em domicílios cedidos por familiares. Pouco mais da metade dos homens, 52% deles possuem domicílio próprio, havendo 24% que moram de aluguel, 10% que moram com parentes e 14% que moram em domicílios cedidos.

Gráfico 8 Domicílio

Fonte: Cooperativa Acácia

Gráfico 9 Quantidade de pessoas que residem na casa

Fonte: Cooperativa Acácia

Dentre os cooperados encontram-se pessoas com mais de 65 anos, egressos do sistema carcerário, e toda uma população que estaria excluída do mercado formal de trabalho se não fosse essa importante função social de possibilitar às

peçoas a retomada da dignidade com o trabalho. Por sua própria formação, esta entidade desconhece qualquer forma de preconceito ao agregar novos cooperados.

7.4 O ABSENTEÍSMO NA COOPERATIVA ACÁCIA

A cooperativa é um empreendimento autogestionário, ou seja, os próprios catadores são os proprietários dos meios de produção e a organização das atividades é realizada de maneira coletiva, bem como todas as decisões. Isto acontece em assembleias gerais ou reuniões específicas dos conselhos eleitos (administrativo, fiscal e de ética).

O apontamento da presença é realizado pelo próprio cooperado, portanto, é autodeclaratório, onde este registra seu nome e a data do comparecimento em livro específico. Estes dados são importantes, pois a retirada de cada um é calculada com base nos dias trabalhados. Com base nestas informações segue abaixo, o panorama do absenteísmo na cooperativa no ano de 2015, ou seja, a ausência do cooperado no ambiente de trabalho, considerando somente as faltas de períodos inteiros (oito horas) e meios períodos (quatro horas).

Tabela 4- Análise de Presenças ao trabalho

Cooperativa Acácia de Catadores -dezembro/2015											
data	Usina	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo E	grupo F	Bolsões	Extra	Savegnago	total
01/12/2015											0
02/12/2015											0
03/12/2015											0
04/12/2015											0
05/12/2015											0
06/12/2015											0
07/12/2015											0
08/12/2015											0
09/12/2015											0
10/12/2015											0
11/12/2015											0
12/12/2015											0
13/12/2015											0
14/12/2015											0
15/12/2015											0
16/12/2015											0
17/12/2015											0
18/12/2015											0
19/12/2015											0
20/12/2015											0
21/12/2015											0
22/12/2015											0
23/12/2015											0
24/12/2015											0
25/12/2015											0
26/12/2015											0
27/12/2015											0
28/12/2015											0
29/12/2015											0
30/12/2015											0
31/12/2015											0
total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nº de coop.											0

Fonte: Cooperativa Acácia

A figura 01 apresenta a planilha que é utilizada pela cooperativa para analisar os índices de comparecimento e ausências ao trabalho. Como pode ser observado, os catadores se dividem em alguns grupos. Parte dos trabalhadores exercem suas atividades internamente, são cerca de 100 pessoas e o total das faltas do dia apresenta-se na coluna Usina. Já os demais catadores exercem suas atividades externamente, em grupos que variam entre 13 a 15 pessoas e suas ausências são registradas nas colunas Grupo A, B, C, D, E e F, estas denominações dizem respeito aos setores em que realizam a Coleta Seletiva de material reciclável. Nas colunas Bolsões, Extra e Savegnago, são registradas as faltas dos trabalhadores que se encontram nos pontos de entrega voluntária (PEV).

Tabela 5. Total de faltas em 2015

2015											
	Usina	grupo A	grupo B	grupo C	grupo D	grupo E	grupo F	Bolsões	Extra	Savegnago	total
janeiro	392	12	14	12	17	0	8	0	0	0	455
fevereiro	402	4	20	15	15	0	4	0	0	0	460
março	439	8	18	18	30	0	4	0	0	0	517
abril	320	15	39	18	8	0	6	0	0	0	406
maio	361	8	15	21	9	0	6	0	0	0	420
junho	414	1	21	13	17	0	0	0	0	0	466
julho	422	4	18	17	12	0	9	0	0	0	482
agosto	381	5	13	7	9	0	21	0	0	0	436
setembro	322	1	20	10	26	0	14	0	0	0	393
outubro	286	3	14	12	10	0	2	0	0	0	327
novembro	290	1	21	6	14	0	3	0	0	0	335
dezembro	368	1	15	4	21	0	2	0	0	0	411
total	4397	63	228	153	188	0	79	0	0	0	5108

Fonte: Cooperativa Acácia

No ano de 2015, ocorreu o total de 5.108 faltas considerando a média de 175 catadores associados, por mês (26 dias/mês trabalhados).

54.600 é o total de dias trabalhados no ano de 2015, somando os dias de todos os catadores. Neste universo, as faltas representam 9,4% deste total.

Os três meses em que ocorreram o maior número de faltas foram utilizados como amostra para análise dos motivos da ausência dos cooperados ao trabalho.

Constata-se que total de faltas se encontra em duas realidades: as ausências justificadas (atestados e declarações) e faltas injustificadas; como demonstra o quadro a seguir:

Tabela 6- Faltas justificadas e não justificadas.

Mês	Faltas	Justificadas		Não justificadas	
		Nº	%	Nº	%
Março 2015	517	98,5	19,05 %	418,5	80,95 %
Junho 2015	466	164	35,19 %	302	64,81 %
Julho 2015	482	155,5	32,24 %	326,5	67,76 %

Fonte: Cooperativa Acácia

De acordo com o quadro acima, no mês de Março/2015, 80,5% das ausências foram injustificadas. Em Junho 64,81% e Junho 67,76%. Sendo assim, o maior problema da cooperativa Acácia em relação ao absentismo é a ausência sem justificativas.

A falta sem justificativa demonstra uma relação de frágil comprometimento com a instituição e um deficiente reconhecimento do seu papel enquanto cooperado.

Nas instituições que optam pelo sistema de autogestão, uma questão fundamental é que aqueles que participam do processo precisam reconhecer-se como protagonistas da atividade. Este é um dos pilares das organizações com esse perfil. Os cooperados precisam ver a cooperativa como sua de fato.

8 PROPOSTA PARA DIMINUIÇÃO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO NA COOPERATIVA

8.1 FORTALECIMENTO DE VÍNCULOS: COOPERADO - COOPERATIVA

Como proposta para tentar reverter a situação do absenteísmo na Cooperativa Acácia, sugere-se um trabalho para o fortalecimento de vínculo cooperado-cooperativa. Esta ação consiste no desenvolvimento do sentimento de pertença e de identidade, no desenvolvimento das capacidades e potencialidades de cada indivíduo e no incentivo à socialização e à convivência cooperativa.

8.2 ATIVIDADES SUGERIDAS PARA A AÇÃO

Fortalecer, no grupo, as noções históricas sobre o surgimento da cooperativa. Acredita-se que trazer esta reflexão para os cooperados fortalecerá as ações hoje desenvolvidas, as pessoas passarão a conhecer melhor o local onde trabalham, como surgiu e quais foram as mudanças ao longo do tempo. Perceberão que o trabalho em grupo traz resultados positivos.

8.3 REFORÇAR OS CONCEITOS COOPERATIVISTAS

Este conceito, apesar de ser difundido constantemente entre os cooperados, há a necessidade de fortalecer esses fundamentos entre o grupo, com métodos lúdicos e variados para sua aplicação. O grupo de cooperados é muito heterogêneo em sua escolaridade, constituído desde pessoas analfabetas até com ensino fundamental completo. Sendo assim, as dinâmicas e formas de se trabalhar algumas temáticas deverão conseguir atender todo esse público.

8.4 AÇÕES MOTIVACIONAIS

Todo trabalhador precisa periodicamente passar por uma reciclagem com palestras e atividades motivacionais.

Estas ações promovem um maior comprometimento do trabalhador e fortalecimento do empreendimento. Acredita-se que essas ações de forma contínua promoveriam o resultado esperado na proposta de fortalecimento dos vínculos cooperativistas.

Os cooperados recebem este tipo de formação esporadicamente através de parcerias como SENAI, SESC e UNESP. Através destes parceiros os cooperados receberam algumas capacitações que trouxeram resultados positivos para o empreendimento, mas não se mantiveram periodicamente.

8.5 LIMITE ORÇAMENTÁRIO

Um fator determinante que envolve todas essas propostas é a limitação orçamentária da cooperativa. As entradas de recursos na cooperativa são enxutas e, atualmente se restringem aos pagamentos das despesas. Não há sobras para investimentos e os recursos conquistados pela cooperativa são oriundos de editais municipais, estaduais e federais em que, em sua totalidade são destinados a aquisição de equipamentos.

As formações conseguidas para os cooperados são fruto de parcerias desenvolvidas ao longo destes anos de atuação do empreendimento na cidade. Infelizmente, estas não são com a periodicidade que surtiria uma mudança efetiva no comportamento e pensamento dos cooperados.

Acredita-se que, com essas ações, a Cooperativa conseguirá alcançar seus objetivos de redução no absenteísmo.

9 CONCLUSÃO

O absenteísmo é considerado o tempo que o empregador paga pelas atividades produtivas, mas que o empregado não se encontra na empresa, instituição, por alguns motivos, como causas sociais, doenças e desvios de comportamento e até conflitos internos. Ele se difere muito de uma empresa privada para uma cooperativa. Enquanto na empresa privada o empregador tem que arcar com as despesas provenientes do absenteísmo, na cooperativa, todos têm uma perda significativa, pois tudo que se ganha é dividido em partes iguais para seus cooperados, um rateio de todo o lucro mensal.

A ausência de funcionários na organização é preocupante nos dias atuais, gerando um gasto por parte das empresas, e também um aumento da rotatividade de pessoas. É preciso conhecer muito as necessidades de seus trabalhadores e/ou cooperados. Muitas vezes, o absenteísmo é gerado por motivos que podem ser tratados e diminuídos dentro das instituições, no qual observamos na cooperativa Acácia. Na cooperativa, as faltas, na sua maioria são injustificadas, e isso é possível reverter com orientações, mostrando o quanto eles perdem quando faltam sem motivo, o prejuízo que também dão aos outros cooperados; fazendo um trabalho de autovalorização, mostrando a importância de cada um dentro da cooperativa, na sociedade, um trabalho motivacional.

Através dos estudos realizados, pôde-se perceber que é essencial motivar seu cooperador. Se este for motivado, vence barreiras, se destaca no meio dos demais. É de extrema relevância que os coordenadores da cooperativa tenham essa percepção de motivar seu cooperado. Uma grande motivação para um cooperado é a dignidade, fator que garante o trabalho realizado sem problemas para a organização. Se auto-conhecer é uma das ferramentas mais importante para o trabalhador. Se souber onde quer chegar, fica mais fácil alcançar seu objetivo, e a instituição tem que fazer com que seu cooperado saiba onde quer chegar.

A auto motivação é muito importante para o trabalhador e o gestor se torna figura principal na manutenção e consolidação desta.

Como foi visto, a auto motivação é um processo complexo e a desmotivação por outro lado acontece de forma rápida e fácil.

Mediante o estudo de caso apresentado, conclui-se que a motivação deve servir de estímulo à pessoa, a fim de sanar suas necessidades e desejos, provocando comportamentos que promovam a realização de seus objetivos, o que reflete diretamente no desempenho dos cooperados e, conseqüentemente, na concretização dos mesmos dentro da organização. O segredo da felicidade no trabalho dentro de uma empresa privada ou cooperativa, reside em uma palavra: Motivação.

Conclui-se, então, que a motivação e a desmotivação caminham juntas na vida do trabalhador.

.

9 REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ricardo. **7 dicas para reduzir a rotatividade de funcionários na sua empresa.** Disponível em www.administradores.com.br. Acesso em 23/08/2016, às 23:29h.

BERLINGUER, G. **A mulher e a saúde.** São Paulo: Jornalismo, 1980.

BORDENAVE, Juan E. Diaz. **O que é participação.** 8ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.

BOURGUIGNON, D.R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários: um recorte de gênero e adoecimento.** Vitória: SEEB/ES, 1999.

CASTRO. **Maslow não conheceu a sociedade de consumo e isso fez toda a diferença.** 2015. Disponível em <http://unacomportamentodoconsumidor.blogspot.com.br/2015/04/maslow-nao-conheceu-sociedade-de.html> Acesso em 17/08/2016, às 18:59h.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3.ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Disponível em www.administradores.com.br. Acesso em 23/08/2016, às 22:25h.

CHIAVENATTO, I. **Teoria geral de administração.** São Paulo, 1999.

ColunistaPortal Educação. **Importância das Pessoas na Organização.** 2013. Disponível em <http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/37223/importancia-das-pessoas-na-organizacao>. Acesso em 23/07/2016, às 12:20h.

COOPERATIVA ACÁCIA. **Nossa História.** www.acaciacoleta.com/quem-somos/historico/. Acesso em 17/09/2016, às 14:30h.

COUTO, H.A. **Temas de saúde ocupacional.** Coletânea dos cadernos.

DALLER, Vera Lucia Oliveira. **Evolução do cooperativismo no Brasil.** Coordenação-Geral de Autogestão Cooperativista Brasil. Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento. **Evolução do cooperativismo no Brasil : DENACOOOP em ação / Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.** – Brasília : MAPA, 2006.124 p. Disponível em <http://www.agricultura.gov.br/arqeditor/file/Cooperativismo%20e%20Associativismo/Publica%C3%A7%C3%B5es%20e%20M%C3%ADdias/Evolu%C3%A7%C3%A3o%20do%20Cooperativismo%20no%20Brasil%20Denacoop%20em.pdf>. Acesso em 26/08/2016, às 13:07h.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos.** 2.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003. ERGO, 1.ed. Belo Horizonte, 1987.

HERZBERG, Frederick Irving. **Teoria dos dois fatores. A Motivação para Trabalhar.** 1968.

ILDEFONSO, S.A.G. **Absenteísmo por licença médica**. 51f. Monografia (Curso de especialização em medicina do trabalho) – UNB, Brasília, 2001.

Importância das pessoas na organização Administração e Gestão. 2013.

Disponível em <http://www.portaleducacao.com.br/educacao/artigos/37223/importancia-das-pessoas-na-organizacao>. Acesso em 23/07/2016, às 12:20h.

JUBILATO, Jorge. **Rotatividade de Pessoal: Custos e Índice Ideais**. Disponível em : http://www.rhportal.com.br/artigos/wmview.php?idc_cad.

LIMA, Romero. **Reflexões sobre a importância das pessoas nas organizações**.

2013. Disponível em <http://www.grupouninter.com.br/revistaorganizacaoSistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/243>. Acesso em 17/08/2016, às 14:54h.

MARQUES. **A importância da Psicologia para Sociedade**. 2014. Disponível em <http://loshumanoss.blogspot.com.br/2014/04/a-importancia-da-psicologia-para.html> Acesso 25/08/2016, às 16:15h.

MAXIMIANO, Antônio César A. **Teoria Geral da Administração**: da revolução urbana a revolução digital. 6º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MAZZILLI, L. E. N. **Análise dos afastamentos do trabalho por motivo odontológico em servidores públicos municipais de São Paulo submetidos à perícia ocupacional no período de 1996 a 2000**. Dissertação (Mestrado em Ciências Odontológicas) – Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2008.

MUSSAK, Eugenio **Desenvolvimento Humano, Treinamento e Educação**, em publicação no blog lapazcapacitar.blogspot.com

OLIVEIRA, Thais Fátima L. **Rotatividade de Pessoal – Tunover**. 2006. Disponível em www.administradores.com.br.. Acesso em 23/08/2016, às 23:29h.

PRADO FILHO, Hayrton Rodrigues do. **A valorização do capital humano no ambiente empresarial**. - Banas da Qualidade, São Paulo, ano XVII, n. 185, p.32-34, out. 2007.

REISDORFER, Vitor Kochhann. **Introdução ao Cooperativismo**. E-Tec Brasil, 2014.

RH-Portal. **Importância das Pessoas nas Organizações**.2015. Disponível em <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/importancia-das-pessoas-na-organizacao> Acesso em 19/08/2016, às 17:30h.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. Fortaleza: UNIFOR, 1994.

SCHMIDT, M. J. **Natureza das Condições de Trabalho da Enfermagem**. Rev. Paul. Enf, v.4, jul./ago./set., 1986.

Sescoop. 2008. Disponível em <http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/evolucaonobrasil.asp> Acesso em 11/08/2016, às 15:33h

SILVA, Glenio Luiz da Rosa e. **Controle do turnover: Como prevenir e demitir com responsabilidade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

SILVA, M. L.; NUNES, G. S. **Recrutamento & seleção de pessoal**. Série Formação Profissional. São Paulo: Editora Érica, 2002.

SIQUEIRA, Deoclécio Lima de. **Caminhada com Eduardo Gomes**. Rio de Janeiro: Revista Aeronáutica Ed., 1984

SOUTO, D. F. **Absenteísmo – Preocupação Constante das Organizações**. Rio de Janeiro: 1998.

10 ANEXO A

