

ABSENTEÍSMO LEGAL E OS RECENTES DESAFIOS DE GESTÃO: UM ESTUDO MULTICASO EM TRÊS CONCESSIONÁRIAS DE ENERGIA ELÉTRICA BRASILEIRAS

LEGAL ABSENTEEISM AND THE RECENT MANAGEMENT CHALLENGES: A MULTICOLE STUDY IN THREE BRAZILIAN ELECTRIC ENERGY CONCESSIONARIES

Ana Lucrecia Fonte-Bôa

Universidade FUMEC, Brasil

alfonteboa@gmail.com

Mario Teixeira Reis Neto

Universidade FUMEC, Brasil

reisnetomario@gmail.com

Carlos Alberto Gonçalves

Universidade FUMEC, Brasil

carlos@face.ufmg.br

Submissão: 24 Nov. 2020. **Aprovação:** 23 Jan. 2021. **Publicação:** 18 Mar. 2021.

Sistema de avaliação: *Double blind review*. **Centro Universitário UNA**, Belo Horizonte - MG, Brasil. **Editor chefe:** Prof. Dr. Thiago Soares Nunes

Este artigo encontra-se disponível nos seguintes endereços eletrônicos:

<http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/1253>

Resumo

A ausência ao trabalho justificada pela legislação trabalhista ou em normas internas da empresa caracteriza o absenteísmo legal. O artigo 473 na Consolidação das Leis do trabalho (CLT) prevê diversas situações de ausência no trabalho. As organizações têm a possibilidade de criar suas próprias regras, complementando o que está previsto em lei ou incluindo outras possibilidades. O objetivo deste estudo é compreender o absenteísmo legal sob a perspectiva dos funcionários de 3 concessionárias de energia elétrica brasileiras, a partir de pesquisa quantitativa, utilizando-se de instrumento de pesquisa desenvolvido para este fim. O questionário foi elaborado a partir de elementos identificados na literatura, acrescidos das percepções dos empregados obtidas em entrevistas com empregados de uma das concessionárias pesquisada. O setor elétrico brasileiro tem passado por profundas mudanças, a revisão da regulação incluiu a questão da produtividade, indicadores de desempenho e qualidade, exigindo atuação diferenciada. Assim, o estudo multicaso, descritivo, com abordagem qualitativa e quantitativa pretende contribuir com a literatura acerca do absenteísmo e com identificação de pontos de atenção para as organizações. Os resultados possibilitaram a elaboração de modelo explicativo e a identificação da influência de fatores sobre o absenteísmo legal.

Palavras-chave: Absenteísmo; Absenteísmo legal; Concessionárias de energia elétrica; Insatisfação no trabalho.

Abstract

Absence from work justified by labor legislation or internal company rules characterizes legal absenteeism. Article 473 in the Consolidation of Labor Laws (CLT) provides for several situations of absence from work. Organizations have the possibility to create their own rules, complementing what is provided by law or including other possibilities. The objective of this study is to understand legal absenteeism from the perspective of employees of 3 Brazilian electric utilities, based on quantitative research, using a research instrument developed for this purpose. The questionnaire was developed based on elements identified in the literature, plus the employees' perceptions obtained in interviews with employees of one of the researched concessionaires. The Brazilian electricity sector has undergone profound changes, the revision of the regulation included the issue of productivity, performance and quality indicators, requiring differentiated action. Thus, the multi-case, descriptive study with a qualitative and quantitative approach aims to contribute to the literature on absenteeism and to identify points of attention for organizations. The results enabled the elaboration of an explanatory model and the identification of the influence of factors on legal absenteeism.

Keywords: Absenteeism; Legal absenteeism; Electric energy concessionaires; Job dissatisfaction.

1. Introdução

O mundo volátil, ambíguo, incerto e complexo pressupõe novas relações. As organizações enfrentam o desafio de sobreviver e se reinventar no mundo mutante. A capacidade de inovação e antecipação aos movimentos de mercado são feitas por pessoas, as quais precisam estar comprometidas e engajadas com os propósitos das organizações. A presença física antecede o comprometimento, daí a necessidade de compreensão do absenteísmo e atuação em suas ocorrências.

A legislação brasileira prevê a ocorrência de absenteísmo. A utilização de justificativa legal para a ausência ao trabalho caracteriza o absenteísmo legal. Este conceito é empregado quando há situações nas quais um ou mais funcionários de uma empresa ficam ausentes do local de trabalho e estas ausências têm respaldo no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou, em outros casos, em manuais internos das empresas ou nos acordos coletivos de trabalho. Entretanto, o absenteísmo legal pode ter outros significados, pode ser um recurso utilizado pelo funcionário para manifestar questões individuais em relação à organização.

O setor elétrico brasileiro tem sofrido modificações estruturais, com profundas alterações nas regulações, introdução de parâmetros de produtividade e comparação entre concessionárias do setor (ANEEL, 2015).

A energia é importante elemento da infraestrutura para o desenvolvimento, é insumo para indústria, comércio, serviços. A organização do setor elétrico no Brasil sofreu mudanças significativas ao longo do tempo, acelerados no passado mais recente. Tolmasquim (2000) afirma que o contexto de mudanças impeliu as concessionárias de energia elétrica a buscarem teorias e técnicas de gestão e planejamento para terem auxílio em no crescimento de seu desempenho e principalmente na redução dos riscos e incertezas, que passaram a ter um efeito direto em suas operações. Fernandino e Oliveira (2010) afirmam que alguns pontos

passaram a ser vitais para a sobrevivência das empresas depois que se instalou este ambiente concorrencial no setor elétrico, tais como: a redução nas margens de comercialização, melhorias nos modelos de gestão do setor, necessidades de investimentos e a preocupação com a qualidade da energia. A questão da produtividade passa a permear o setor elétrico, com comparação do desempenho entre organizações e definição de referências a serem perseguidas (ANEEL, 2015).

O resguardo da lei ao empregado que se ausenta não reduz ou ameniza o impacto do absenteísmo. A dúvida sobre o uso adequado do absenteísmo legal é um questionamento sem respostas, uma vez interpretação de utilização das possibilidades do absenteísmo legal como desculpa, manifestação de insatisfação ou fuga de situação desagradável pode permanecer (WIJAYA, 2017). Assim, compreender as reais causas do absenteísmo é fundamental para que se possa atuar em sua redução.

O objetivo do presente artigo é compreender a relação entre algumas variáveis presentes na literatura com o absenteísmo legal em concessionárias de energia elétrica. Verificar as percepções dos funcionários do setor elétrico sobre o absenteísmo legal pode se caracterizar como uma oportunidade de exploração do tema com vistas à produtividade e identificação de possíveis ganhos para funcionários e organização. No desenvolvimento desse trabalho, foi criado um instrumento de pesquisa baseado no referencial teórico e em entrevistas. Foram realizadas 25 entrevistas com funcionários de uma das empresas do setor de energia elétrica pesquisada, com o intuito de compreender os principais aspectos relacionados ao absenteísmo legal e estruturar o questionário para a pesquisa quantitativa. O instrumento desenvolvido, inédito e usado exclusivamente para essas organizações, teve 1.778 respondentes, e permitiu a proposição de um modelo explicativo, que poderá auxiliar outras organizações no gerenciamento do absenteísmo legal.

2. Revisão de Literatura

2.1 Absenteísmo legal: aspectos práticos e legais

As organizações contam com um quadro de funcionários para executar as atividades, no entanto, isso não significa que todos estão ativos, trabalhando o tempo todo. A ausência de um ou outro funcionário pode comprometer a produção em relação ao volume e a disponibilidade de mão de obra inicialmente prevista pela empresa para realizar as atividades. (LACOMBE, 2005; FERREIRA, 2012).

O absenteísmo é a ausência ao trabalho, podendo justificadas ou injustificadas. As justificadas estão previstas no artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou em regras internas da organização. As ausências injustificadas fogem ao previsto nas leis, acordos, convenções coletivas do sindicato de classe e manuais internos das organizações. São as ausências previstas em lei ou regras internas caracterizam o absenteísmo legal.

Segundo Silva et al (2008) e Santos (2010), as características do absenteísmo legal nas organizações são discutidas em estudos diversos, sem exploração das motivações que tem gerado essas ausências dos funcionários ao trabalho. A causa mais comum de ausência no trabalho é a saúde, podendo se relacionar às condições de trabalho a que os funcionários estão submetidos. As mulheres apresentam maiores índices de absenteísmo, o que se explica pelo auto cuidado ou cuidado com familiares,

portanto, o absenteísmo feminino é influenciado pelo papel social da mulher (FERREIRA, 2012; ZAMBEBEDETTI et al., 2008).

Segundo De Freitas et al. (2016), as condições de trabalho foram se modificando ao longo do tempo a partir das mudanças na forma de se realizar e organizar o trabalho. A Revolução Industrial representou um marco na mudança das condições de trabalho, desde então, o contexto de trabalho de trabalho vem se alterando gradativamente e de forma cada vez mais acelerada. Condições de Trabalho são os aspectos práticos e objetivos definidos para a realização do trabalho, ou seja, a jornada de trabalho (o tempo à disposição da empresa), o ambiente físico seguro e saudável, as condições para a saúde e segurança do trabalhador.

A taxonomia das condições de trabalho apresentada por Costa, Borges e Barros (2015) conta com quatro grandes categorias: condições contratuais e jurídicas, condições físicas e materiais, processos e características das atividades, condições do ambiente sócio gerencial. Tais autores entendem a saúde do trabalhador como a interseção entre as características individuais do sujeito, a oferta de serviços de saúde, as crenças do coletivo e suas formas de luta e as condições de trabalho, compreendida como as relações no trabalho, a organização do processo de trabalho e as condições em que o trabalho é exercido. As condições de trabalho, associadas a outros fatores, têm importância na definição do nível de saúde do trabalhador e na sua disponibilidade para o trabalho.

A ausência do funcionário ao trabalho pode ser influenciada por diversos fatores, dos aspectos práticos e aos legais. Por isso, o absenteísmo pode ser compreendido a partir de suas justificativas.

2.2 Classificação do Absenteísmo

O absenteísmo legal, independente de basear-se na lei trabalhista ou nas regras internas da organização, pode ser analisado de diferentes perspectivas e classificado conforme seu motivo raiz comum. As justificativas para a ausência ao trabalho podem dizer muito sobre o ambiente social estudado e sua cultura.

2.2.1 Absenteísmo legal

As ausências ao trabalho amparadas pelas leis ou por regras internas da organização caracterizam o absenteísmo legal. Tais ausências devem ser justificadas pelo profissional ausente e não afetam a estabilidade do profissional, a remuneração e contagem de tempo para a aposentadoria. Exemplos de absenteísmo legal: adoção, campanha eleitoral, candidatura à eleição, casamentos, congressos, convocação judicial, cursos, doação de sangue, férias, gestação, mandato eletivo, mandato sindical, nascimentos, óbito, seminários, serviço militar (PENATTI et al., 2006, 2014; NISHIO, 2010; BRASIL, 2011, p. 2026; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 355-8). O absenteísmo legal trata de situações cotidianas e também de fatos inesperados.

2.2.2. Absenteísmo por doença

A ausência do funcionário devido à incapacidade para o trabalho resultante de enfermidade, identificada por profissional habilitado, independente do diagnóstico, de

mal estar a doença grave, caracteriza o absenteísmo por doença (CAVALHEIRO; TOLFO, 2011; KREITMAIER; ROSA, 2011). A doença pode se relacionar, ou não, à atividade laboral. No caso de afastamentos do trabalho, existe a Licença para Tratamento de Saúde (LTS), que é o benefício pago aos trabalhadores impossibilitados de exercer seu cargo por motivos de doença (SANTOS et al., 2011). O auxílio-doença é o benefício concedido aos segurados incapacitados e vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

As doenças, muitas vezes, decorrem de questões de saúde do próprio funcionário ou de seus dependentes. As doenças mais registradas entre os trabalhadores no Brasil e que geram absenteísmo são: doenças cardiovasculares, doenças respiratórias, doenças de transtornos mentais/psíquicos, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, transtornos comportamentais, doenças do aparelho digestivo, doenças do aparelho geniturinário (PERES et al., 2006; BRASIL).

2.2.3 Absenteísmo por doença profissional

A ausência ao trabalho justificada por acidentes de trabalho, doenças ocupacionais, acidentes de trânsito durante o trabalho, óbitos relacionados ao trabalho, lesão acidental que impossibilite o funcionário de realizar suas atividades caracterizam o absenteísmo legal por doença profissional. Esses eventos podem gerar afastamentos por longos períodos e encaminhamento ao Sistema de Previdência Social (SPS), ligado ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), órgão do Ministério da Economia, ligado diretamente ao Governo Federal. Cabe a essa autarquia analisar a situação do empregado para concessão do auxílio doença, complementando a renda do funcionário afastado (KREITMAIER; ROSA, 2011).

2.2.4. Absenteísmo voluntário

A decisão unilateral de se ausentar do trabalho, sem justificativa legal, caracteriza o absenteísmo voluntário. Além da ausência integral, os atrasos na chegada, atrasos na hora da refeição e saídas antecipadas também são considerados absenteísmo, quando acima do limite de tempo permitido. O Artigo 58 da CLT, no parágrafo primeiro, limita em dez minutos diários as variações de horário no registro de ponto sem geração de descontos. No Artigo 482, letra “e” da CLT, diz-se que “desídia no desempenho das respectivas funções” pode constituir justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador (SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 368). A legislação trata do limite do atraso, quanto do não cumprimento das atividades esperadas durante a rotina de trabalho, com possibilidades para punições sob a forma de advertência e/ou suspensão por até 29 dias. No caso de ausência por 30 dias ou mais, sem justificativa, há a previsão de dispensa por justa, caracterizando o abandono de emprego (Súmula 32 do TST e artigo 482, letra “i” da CLT; SAAD; CASTELLO BRANCO, 2004, p. 371).

O absenteísmo voluntário é previsto em lei. As situações imprevistas, em sua maioria, não têm prerrogativa em lei, são tratadas pontualmente pela organização quando ocorrem.

2.2.5. Absenteísmo compulsório

O absenteísmo compulsório trata de ausência do trabalho ocasionada por situações adversas que não estão sob o controle do funcionário, tais como prisão, catástrofes naturais, greves e manifestações, problemas de transporte, acidentes na via e locomoção. O absenteísmo compulsório ocorre, via de regra, quando existe um fato que impeça a disponibilidade do trabalhador para o trabalho.

3. Metodologia

O presente artigo se baseia nos princípios previstos em uma pesquisa descritiva e de abordagem predominantemente quantitativa. Além disso, trata-se de um estudo multi caso aplicado, tendo como ambiente de pesquisa três concessionárias de energia elétrica brasileiras de grande porte.

Complementarmente aos achados bibliográficos, foram realizadas 25 entrevistas, em uma das organizações pesquisadas. Os entrevistados foram os representantes das áreas de negócios e de recursos humanos, ocupantes de diferentes posições na cadeia hierárquica, possibilitando o aprofundamento e detalhamento do tema, assim como as ocorrências mais significativas em todas as áreas, além da compreensão os desafios enfrentados pelas equipes, suas experiências, percepções e expectativas. A partir da coleta de dados das entrevistas e dos elementos encontrados na literatura foi possível construir um instrumento exclusivo para compreensão do absenteísmo legal nas concessionárias de energia elétrica.

Quadro 1 - Instrumento de pesquisa - absenteísmo legal

Constructos	Sigla	Descrição
Compulsório	CM1	É compreensível a ausência ao trabalho em casos de desastres naturais ou imprevistos parecidos.
	CM2	Greves e manifestações são motivos justos para ausência ao trabalho.
	CM3	É compreensível a ausência ao trabalho por problemas de locomoção e/ou acidentes nas vias de transporte.
	CM4	No meu setor, ocorreram casos de afastamento por processos administrativos.
Ausência de saúde	AS1	Quando um colega se ausenta no meu setor, há um substituto para exercer suas atividades.
	AS2	Os colegas oferecem resistência a quem falta mais ao trabalho no meu setor.
	AS3	Meu gestor é compreensivo com ausências por dor de cabeça e indisposições.
	AS4	É compreensível que alguém falte ao trabalho para fazer fisioterapia.
Conhecimento das leis	CL1	As pessoas no meu setor usam as prerrogativas para faltar ao trabalho de forma responsável.
	CL2	As formas mais adotadas para “escapar” do trabalho são cursos, campanha eleitoral, convocação judicial ou doação de sangue.
	CL3	Com frequência, as pessoas apresentam atestados médicos, mesmo estando com saúde.
	CL4	As pessoas compreendem a lei sobre absenteísmo e sua forma de utilização.
	CL5	As pessoas conhecem os procedimentos para justificar suas faltas ao trabalho.
Condições do ambiente	CAL1	As pessoas utilizam as possibilidades de absenteísmo previstas em lei como mecanismo para “escapar” da insatisfação do trabalho.

de trabalho sob a ótica do absenteísmo legal	CAL2	A ausência de um colega sobrecarrega os demais no meu local de trabalho.
	CAL3	É natural as pessoas se ausentarem quando não há condições adequadas ao trabalho.
	CAL4	Um tempo de ausência ao trabalho é necessário para a criatividade.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A pesquisa foi realizada com um total de 1.778 respondentes, em um questionário com 7 variáveis para caracterização do entrevistado e mais 17 questões sobre o objeto de estudo, divididas em 1 constructo de segunda ordem (Absenteísmo Legal) e em 4 constructos de primeira ordem (Compulsório, Ausência de saúde, Conhecimento das leis e Condições do ambiente de trabalho sob a ótica do absenteísmo legal). Nas 3 empresas o percentual de respondentes foi, respectivamente, 28%, 26%, 28% da população total.

Para descrever as variáveis qualitativas foram utilizadas frequências absolutas e relativas, enquanto que para descrever as variáveis quantitativas foram utilizados, média e desvio padrão. Já para apresentar e comparar os itens de cada constructo também foi utilizado, média e desvio padrão, além do intervalo percentilico *bootstrap* de 95% de confiança (EFRON; TIBSHIRANI, 1993). A escala likert de concordância foi fixada para variar de -1 (Discordo Totalmente) a 1 (Concordo Totalmente), dessa forma, valores médios negativos indicam que os indivíduos tendem a discordar, enquanto que valores positivos indicam que os indivíduos tendem a concordar.

A Modelagem de Equações Estruturais foi realizada utilizando a abordagem PLS. A abordagem PLS (*PartialLeastSquares*) oferece uma alternativa a abordagem tradicional baseada na estrutura de covariância, CB-SEM (*Covariance-basedStructuralEquationModelingtechniques*). O método PLS, tem sido referido como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE; LEISCH, 2012).

O constructo Absenteísmo legal é um constructo de segunda ordem, ou seja, não eram formados diretamente pelos itens (perguntas), mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar essa característica da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem "Two-Step" (SANCHEZ, 2013). Dessa forma, primeiramente foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem, utilizando a Análise Fatorial com o método de extração das componentes principais e rotação promax (MINGOTI, 2007).

Para analisar a qualidade e validade dos constructos de primeira ordem foi verificada a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente. Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981), que indica validação convergente quando a Variância Média Extraída – AVE for superior a 50% ou 40% no caso de pesquisas exploratórias. Para mensurar a confiabilidade foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (CHIN et al., 1998). De acordo com Tenenhaus et al. (2005) os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que em pesquisas exploratórias valores acima de 0,60 também são aceitos. Para verificar a dimensionalidade dos constructos foi utilizado o critério AccelerationFactor (AF) (RAÏCHE et al., 2013), que determina o número de dimensões de acordo com o número de fatores onde ocorre uma queda brusca dos autovalores no gráfico screeplot. A adequação da amostra para utilização da análise fatorial foi medida

através do indicador KMO que indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que quanto mais próximo de 1,0 (unidade) mais apropriada será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a Análise Fatorial Exploratória ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50.

Embora os constructos de primeira ordem sejam reflexivos, os constructos de segunda ordem são formativos. Dessa forma os constructos de primeira ordem são as causas de seus respectivos constructos de segunda ordem, enquanto que os itens (perguntas) são os reflexos de seus respectivos constructos de primeira ordem. A validação de um modelo estrutural formativo requer diferentes abordagens do modelo reflexivo. A avaliação convencional de validação e confiabilidade dos constructos não devem ser aplicados nos modelos formativos (BOLLEN, 1989). Portanto, para avaliar o modelo formativo foi verificado se os pesos eram significativos ou maiores que 0,20 e se as cargas fatoriais eram maiores que 0,60. Uma vez que se houver pesos não significativos e cargas fatoriais baixas não existe suporte empírico para manter o indicador no modelo (CENFETELLI; BASSELLIER, 2009). Também foi avaliado se os Fatores de Inflação da Variância (VIF) eram maiores que 5, evitando assim problemas de multicolinearidade. Em seguida, foram calculadas as correlações entre os constructos de segunda ordem.

Para comparar os indicadores com as variáveis qualitativas nominais foram utilizados os testes de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis (HOLLANDER; WOLFE, 1999). Já para comparar os índices com as variáveis qualitativas ordinais foi utilizada a Correlação de Spearman (HOLLANDER; WOLFE, 1999). O software utilizado nas análises foi o R (versão 3.3.1).

4. Resultados

Os resultados da pesquisa são apresentados a partir da caracterização dos respondentes da pesquisa, objetivando melhor compreensão da amostra observada. Em seguida são apresentados os tratamentos estatísticos, iniciando com a análise descritiva das variáveis dos constructos, e logo após a análise fatorial exploratória, de modo a dar o subsídio necessário para proposição de um modelo estrutural, apresentadas as conclusões do estudo.

4.1 Caracterização dos Entrevistados

Para descrever a amostra foram utilizadas 7 questões para caracterizar a amostra da população pesquisada. A Tabela 1 apresenta a análise descritiva das variáveis de caracterização dos respondentes.

Tabela 1 - Análise descritiva das variáveis de caracterização

	Variáveis	N	%
Empresa	Empresa 1	1687	94,9%
	Empresa 2	63	3,5%
	Empresa 3	28	1,6%
Sexo	Feminino	392	22,0%
	Masculino	1386	78,0%
Idade	18 a 25 anos	51	2,9%

	26 a 30 anos	144	8,1%
	31 a 35 anos	275	15,5%
	36 a 40 anos	160	9,0%
	41 a 45 anos	428	24,1%
	46 a 50 anos	368	20,7%
	Acima de 50 anos	352	19,8%
Tempo na empresa	Menos de 5 anos	326	18,6%
	6 a 10 anos	117	6,7%
	11 a 15 anos	203	11,6%
	16 a 20 anos	106	6,1%
	21 a 25 anos	104	5,9%
	Acima de 25 anos	894	51,1%
Escolaridade	Ensino Fundamental	14	0,8%
	Ensino Médio	503	28,3%
	Ensino Superior	711	40,0%
	Pós-graduação	451	25,4%
	Mestrado	96	5,4%
	Doutorado	3	0,2%
Plano funcional	Administrativo	245	13,8%
	Gestão	62	3,5%
	Operacional	190	10,7%
	Técnico	876	49,3%
	Universitário	405	22,8%
Área de Atuação	Misto: campo/escritório	489	27,5%
	Prioritariamente campo	274	15,4%
	Prioritariamente escritório	1007	56,6%
	Prioritariamente usina	8	0,4%

Fonte: dados da pesquisa.

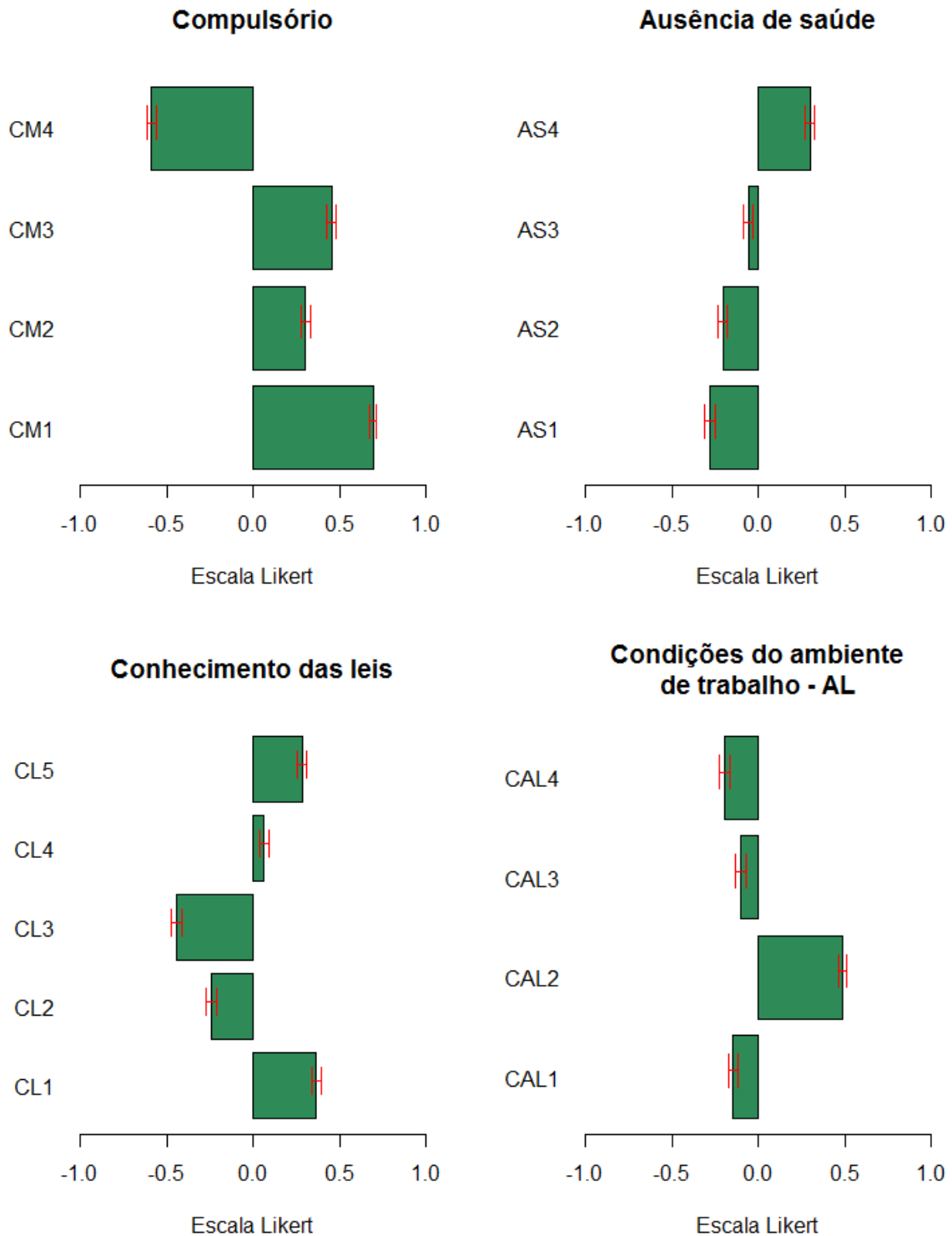
Pode-se ressaltar que a maioria dos respondentes eram da Empresa 1 tratando-se de 94,9%, enquanto que apenas 1,6% eram da Empresa 3. Em relação ainda a maior parte, 78,0% dos indivíduos eram do sexo masculino. Analisando a idade, 24,1% dos respondentes tinham entre 41 a 45 anos, enquanto que apenas 2,9% tinham entre 18 e 25 anos. Em relação ao anos de prestação de serviços, 51,1% dos indivíduos trabalhavam na empresa há mais de 25 anos e 40,0% tinham ensino superior. Quanto ao plano funcional, 49,3% dos respondentes tinham plano funcional técnico, enquanto que apenas 3,5% tinham plano funcional gestão. Já em relação à área de atuação, 56,6% dos indivíduos tinham área de atuação prioritariamente no escritório, enquanto que apenas 0,4% tinham área de atuação prioritariamente na usina.

4.2 Análise Descritiva das Variáveis dos Constructos

De acordo com o proposto na metodologia, a escala likert de concordância foi fixada para variar de -1 (Discordo Totalmente) a 1 (Concordo Totalmente) para que os valores médios negativos indicassem tendência a discordar, enquanto que valores positivos indicassem tendência a concordar, pôde-se observar a média, desvio padrão

e intervalo de confiança bootstrap para cada item. Os valores encontrados são apresentados graficamente.

Figura 1 - Gráficos de barras das médias com intervalos de confiança dos itens dos constructos do Absenteísmo Legal



Fonte: Elaborado pelos autores.

Dessa forma, quando se avalia os itens de cada constructo, pode-se destacar que no constructo compulsório, os indivíduos tenderam em média a concordar com os itens CM1, CM2 e CM3 e a discordar do item CM4. Ao observarem-se os intervalos de confiança tem-se que o item CM1 (“É compreensível a ausência ao trabalho em casos de desastres naturais ou imprevistos parecidos”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais, enquanto que o item CM4 (“No meu setor, ocorreram casos de afastamento por processos administrativos”) apresentou uma média significativamente menor que a dos demais.

Quanto ao constructo ausência de saúde, os indivíduos tenderam em média a concordar com o item AS4 e a discordar dos itens AS1, AS2 e AS3. Ao observarem-se os intervalos de confiança tem-se que o item AS4 (“É compreensível que alguém falte ao trabalho para fazer fisioterapia”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais, enquanto que o item AS1 (“Quando um colega se ausenta no meu setor, há um substituto para exercer suas atividades”) apresentou uma média significativamente menor que a dos demais.

Em relação ao constructo conhecimento das leis, os indivíduos tenderam em média a concordar com os itens CL1, CL4 e CL5 e a discordar dos itens CL2 e CL3. Ao observarem-se os intervalos de confiança tem-se que o item CL1 (“As pessoas no meu setor usam as prerrogativas para faltar ao trabalho de forma responsável”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais, enquanto que o item CL3 (“Com frequência, as pessoas apresentam atestados médicos, mesmo estando com saúde”) apresentou uma média significativamente menor que a dos demais.

No constructo condições do ambiente de trabalho sob a ótica do absentismo legal, os indivíduos tenderam em média a concordar com os itens CAL2 e a discordar dos itens CAL1, CLA3 e CL4. Ao observarem-se os intervalos de confiança tem-se que o item CL2 (“A ausência de um colega sobrecarrega os demais no meu local de trabalho”) apresentou uma média significativamente maior que a dos demais.

4.3 Análise Fatorial Exploratória

Para os constructos de primeira ordem a Análise Fatorial Exploratória tem o objetivo de verificar a necessidade de excluir algum item (pergunta) dos constructos que não esteja contribuindo com a formação dos índices, uma vez que de acordo com Hair et al. (2009) itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados dos constructos, pois ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente, prejudica o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse.

Na Tabela 2 é apresentada a análise fatorial exploratória para cada constructo. Observamos nesta tabela que alguns itens apresentaram cargas fatoriais menores que 0,50 e por esse motivo foram retirados do modelo, sendo eles: o item CM4 do constructo Compulsório; o item AS2 do constructo Ausência de Saúde; os itens CL3 e CL2 do constructo Conhecimento das Leis e o item CAL2 do constructo Condições do ambiente de trabalho do Absenteísmo Legal.

Tabela 2 - Análise Fatorial Exploratória para criação dos indicadores dos constructos de segunda ordem

Constructos		Inicial			Final		
		C.F.	Com.	Peso	C.F.	Com.	Peso
Compulsório	CM3	0,818	0,669	0,470	0,819	0,671	0,472
	CM1	0,735	0,541	0,422	0,741	0,549	0,427
	CM2	0,719	0,518	0,413	0,718	0,515	0,414
	CM4	0,121	0,015	0,070			
Ausência de saúde	AS3	0,788	0,622	0,587	0,787	0,620	0,592
	AS4	0,628	0,395	0,468	0,666	0,444	0,501
	AS1	0,529	0,280	0,394	0,516	0,267	0,388
	AS2	0,215	0,046	0,160			
Conhecimento das leis	CL4	0,789	0,622	0,413	0,870	0,756	0,488
	CL5	0,779	0,607	0,408	0,874	0,763	0,490
	CL1	0,550	0,303	0,288	0,512	0,262	0,288
	CL3	-0,510	0,260	-0,267			
	CL2	-0,343	0,118	-0,180			
Condições do ambiente de trabalho - AL	CAL3	0,732	0,536	0,459	0,777	0,604	0,513
	CAL1	0,679	0,461	0,425	0,664	0,440	0,437
	CAL4	0,640	0,410	0,401	0,687	0,472	0,453

Fonte: Elaborado pelos autores.

Para analisar a qualidade e validade dos constructos de primeira ordem foi verificada a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente, conforme detalhado na Metodologia do presente trabalho.

A Tabela 3 apresenta os resultados para a validade e qualidade dos constructos.

Tabela 3 - Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos indicadores dos constructos de segunda ordem.

Constructos	Itens	AVE	AC	CC	KMO	Dim.
Compulsório	3	0,578	0,624	0,724	0,623	1
Absenteísmo	3	0,444	0,353	0,623	0,515	1
Legal	3	0,594	0,638	0,741	0,557	1
Condições do ambiente de trabalho - AL	3	0,506	0,508	0,671	0,588	1

Fonte: Elaborado pelos autores.

Logo, pode-se destacar que:

- Todos os constructos apresentaram validação convergente (AVE > 0,40).
- Todos os constructos apresentaram Alfa de Cronbach (AC) e Confiabilidade Composta (CC) acima de 0,60. Ou seja, todos apresentaram os níveis exigidos de confiabilidade.
- Em todos os constructos o ajuste da Análise Fatorial foi adequado, uma vez que todos os KMO foram maiores ou iguais a 0,50.
- Pelo critério AccelerationFactor todos os constructos foram unidimensionais.

Dando sequência ao presente raciocínio, a Tabela 4 apresenta a descrição dos indicadores de primeira ordem.

Tabela 4 - Descrição dos indicadores de primeira ordem.

Constructos	Média	D.P.	I.C. - 95%	1º Q	2º Q	3º Q
Compulsório	0,485	0,429	[0,47; 0,50]	0,228	0,561	0,790
Ausência de saúde	0,003	0,438	[-0,02; 0,02]	-0,324	0,000	0,317
Conhecimento das leis	0,216	0,476	[0,19; 0,24]	-0,106	0,228	0,590
Condições do ambiente de trabalho - AL	-0,145	0,470	[-0,17; -0,12]	-0,462	-0,129	0,190

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir dos dados da Tabela 4, pode-se afirmar que houve uma tendência a concordar com os itens de todos os indicadores, com exceção do indicador condições do ambiente de trabalho - AL. Além disso, todos os indicadores diferenciaram-se significativamente, sendo que o indicador de maior média foi compulsório (0,485) e o indicador de menor média foi condições do ambiente de trabalho -AL (-0,145).

5. Discussão dos resultados e validação de modelo explicativo

A nova regulação do setor elétrico enfatiza a busca pela produtividade (ANEEL, 2015). Assim, cabe a cada concessionária identificar e atuar em fatores que possam impactar na sua eficiência e resultados. Entender o absenteísmo legal sob as perspectivas dos funcionários, utilizando-se de pesquisa quantitativa, permitiu compreender as nuances por trás do assunto, bem como propor um modelo estrutural dos constructos que mais influenciam a geração de absenteísmo legal em concessionárias de energia elétrica.

Conforme mencionado na metodologia, o método Bootstrap foi utilizado para calcular os intervalos de confiança para os pesos do modelo de mensuração, fornecendo informações sobre a variabilidade dos parâmetros estimados, provendo assim uma importante validação dos resultados.

A Tabela 5 apresenta as cargas fatoriais, os pesos com seus respectivos intervalos de confiança e o Fator de Inflação da Variância (VIF).

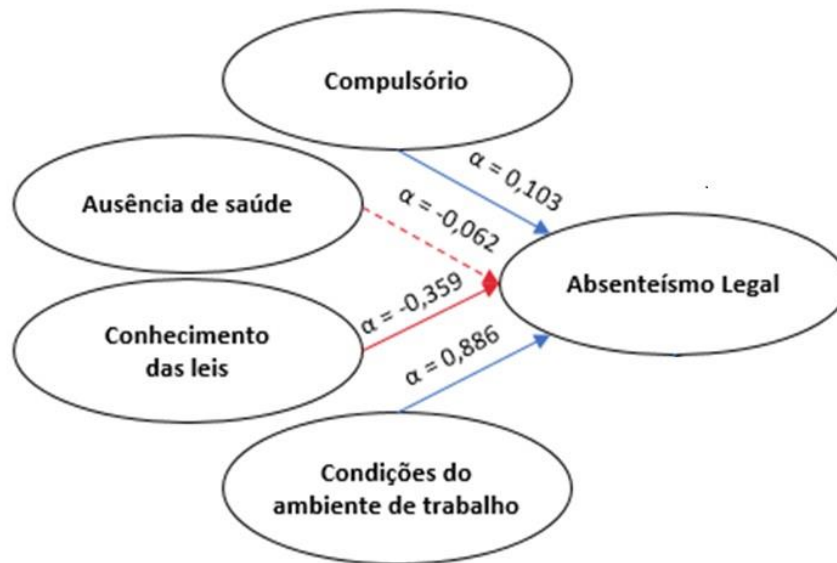
Tabela 5 - Modelo de mensuração.

Constructo	Peso (α)	I.C. - 95%	C.F.	VIF
Compulsório	0,103	[0,03; 0,17]	0,220	1,096
Ausência de saúde	-0,062	[-0,13; 0,02]	0,050	1,121
Conhecimento das leis	-0,359	[-0,44; -0,28]	-0,442	1,059
Condições do ambiente de trabalho - AL	0,886	[0,84; 0,93]	0,928	1,076

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da análise da Tabela 5, pode-se afirmar que ao avaliar os intervalos de confiança bootstrap, que todos os pesos foram significativos, com exceção dos itens compulsório e ausência de saúde. Dessa forma, foi possível confirmar a importância dos itens significativos para a formação do indicador e propor a construção do Modelo Estrutural, representado pela Figura 2, apresentando as correlações entre os constructos de primeira e segunda ordem.

Figura 2 – Modelo explicativo resultante



Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir do modelo, pôde-se verificar que “condições do ambiente de trabalho” é a variável mais significativa para geração do absenteísmo legal nas concessionárias de energia elétrica. Dentro dessa variável encontram-se: a utilização do absenteísmo previsto em lei como mecanismo para “escapar” da insatisfação no trabalho. Os respondentes concordam em grande maioria que a sobrecarga de trabalho é uma questão que precisa ser revista pelo gestor e a empresa como um todo. Essa constatação está em conformidade com as afirmações de Costa, Borges e Barros (2015) quanto à importância das condições de trabalho, associada a outros fatores, na definição do nível de saúde do trabalhador e sua disponibilidade para o trabalho. A tomada de medidas em relação às condições do ambiente de trabalho é primordial para o tratamento do absenteísmo legal. Outro ponto significativo é o investimento em informação e conscientização dos funcionários acerca das ações relativas às condições do ambiente de trabalho, pois é um fator que pode auxiliar na redução do absenteísmo.

O “conhecimento das leis”, por sua vez, foi identificado como segundo elemento mais significativo. Dentro dessa variável da pesquisa encontram-se: a responsabilidade dos funcionários em utilizar as prerrogativas para se ausentarem do trabalho; exemplos de forma para “escapar” do trabalho como cursos, campanha eleitoral, convocação judicial ou doação de sangue; a frequência com que as pessoas apresentam atestados médicos, mesmo estando com saúde; a compreensão dos funcionários sobre a lei que envolve o absenteísmo e sua forma de utilização; e o conhecimento dos funcionários sobre os procedimentos utilizados na empresa para justificarem suas faltas ao trabalho. Durante as entrevistas, que precederam a pesquisa quantitativa, foi possível identificar que a maioria dos respondentes discorda que haja a utilização de atestados falsos ou uso desse artifício para escapar do trabalho. No entanto, concordam que os funcionários conhecem a lei. Essa variável pode ser um ponto de auxílio no combate ao absenteísmo legal, pois segundo as pesquisas e o modelo apresentado, quanto maior o conhecimento das leis, manuais de frequência, e outras forma de informação sobre os direitos e deveres dos funcionários, menor será o absenteísmo legal.

O construto “absenteísmo compulsório” mostrou-se pouco significativo na influência do absenteísmo legal. Dentro dessa variável encontram-se: a ausência ao trabalho em casos de desastres naturais ou imprevistos parecidos; as greves e manifestações como motivos justos para ausência ao trabalho; a ausência ao trabalho por problemas de locomoção e/ou acidentes nas vias de transporte; e os casos de afastamento por processos administrativos. Nas entrevistas observou-se que a questão de greves e manifestações é um ponto controverso como justificativa para se ausentar do trabalho. Os processos administrativos, que afastam os funcionários do trabalho, são pontos de discordância, no entanto, os dados secundários sinalizam para a importância de se trabalhar esse item.

O construto “ausência de saúde” também se mostrou pouco significativo na influência do absenteísmo legal, dentro dessa variável encontram-se: a existência de um substituto para exercer as atividades quando um colega se ausenta no setor; a resistência dos colegas em relação aos funcionários que falta mais ao trabalho; a compreensão do gestor em relação as ausências devido a dores de cabeça e indisposições; e a compreensão com um colega quando este precisa se ausentar para fazer fisioterapia. Apesar da ausência de saúde se mostrar pouco significativa para o absenteísmo legal na pesquisa quantitativa, um ponto de atenção nas entrevistas foram as ausências para realização de fisioterapia, comportamento visto como comum, como se essas ausências já fizessem parte do funcionamento da empresa. A contradição se apresenta quando a questão é a substituição de funcionários ausentes, o impacto do absenteísmo é reconhecido, sugerindo um olhar mais atencioso do gestor.

6. Considerações finais

O absenteísmo legal é um evento que faz parte da realidade organizacional, as condições do trabalho e conhecimento da legislação podem influenciar as ocorrências do absenteísmo legal. Isso sugere que a insatisfação com questões relativas à organização do trabalho e às condições físicas e do ambiente podem se manifestar por meio do absenteísmo legal, a partir do conhecimento das possibilidades de ausentar-se amparadas pela legislação ou regras internas. A percepção do absenteísmo legal de origem compulsória e de saúde apontam para necessidade de exploração das questões culturais que permeiam tanto os comportamentos dos funcionários, quanto a percepção do evento.

A partir dos resultados da pesquisa é possível afirmar que o absenteísmo legal é gerenciável, ações envolvendo os fatores identificados na pesquisa podem representar ganhos de qualidade de vida no trabalho, na produtividade. Portanto, pode gerar ganhos tanto para a organização quanto para o empregado.

O absenteísmo, mesmo que tenha respaldo legal, tem impactos para organização: na substituição do ausente que significa pagamento em dobro pelo mesmo trabalho, na perda de velocidade da produção, na redução da produtividade, no clima organizacional, dentre outros. E ainda, tem impactos para a sociedade, à medida que pode afetar o grupo familiar do empregado ausente e outras relações sociais. Tem efeitos ainda na Previdência Social, responsável pelo pagamento de benefícios. A conscientização sobre os desdobramentos sociais e financeiros do absenteísmo é um ponto passível de exploração, sugerindo novas pesquisas

relacionando ainda à absenteísmo e cultura organizacional, ou ainda, em outros setores econômicos.

Agradecimentos

FAPEMIG e ANEEL.

Referências

ÁLVAREZ, W. T. **Instituições de direito de eletricidade**. Belo Horizonte. Editora Bernardo Álvares S. A. Vol. 1 e 2., 1962.

ANEEL. **Revisão Periódica das Receitas das Concessionárias Licitadas**: Submódulo 9.2. Atualização do parâmetro de Ganhos de Produtividade Anual dos Custos Operacionais. Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). 2016. Disponível em: <http://www.aneel.gov.br>

ANEEL. **Revisão Tarifária Periódica das Concessionárias de Distribuição**: Submódulo 2.5 - Fatox X. Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL). 2015. Disponível em: <http://www.aneel.gov.br>

BOLLEN, K. A. **Structural Equations with Latent Variables**. New York: John Wiley & Sons, Inc. 1989.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Altera Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego - **Programa de Prevenção de Riscos Ambientais** (NR 15-115.000-6) 22 de dezembro de 1977.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **A Constituição e o Supremo** [recurso eletrônico]/ Supremo Tribunal Federal. 4. ed. Brasília: Secretaria de Documentação, 2011. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. R. Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. **Psico – USF**, Itatiba, v. 16, n. 2, p. 241-249, maio/ago, 2011.

CENFETELLI, R. T.; BASSELLIER, G. The Analysis of Formatively Measured Constructs in IS Research: Choosing Between PLS and Covariance-Based Techniques. WorkingPaper 09-MIS-002, University of British Columbia. 2009.

CHIN, W. W. Issues and opinion on structural equation modeling. **Management Information Systems Quarterly**, v. 22, n. 1. 1998.

COSTA, M. T., BORGES, L. O., BARROS, S. C. Condições de trabalho e saúde psíquica: um estudo em dois hospitais universitários. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 43-58, 2015.

DE FREITAS, A. J., DA SILVA JÚNIOR, E. G., ACOSTA REINALDO, H. O., FERREIRA GOMES, M. L., CHAVES ARRUDA, S. Qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional em uma organização da construção civil. **Revista Gestão Organizacional (RGO)**, 4-23, 2016.

EFRON, B.; TIBSHIRANI, R. J. **An Introduction to the Bootstrap**. Chapman & Hall, 1993.

FERNANDINO, J. A.; OLIVERIA, J.L. Arquiteturas organizacionais para a área de P&D em empresas do setor elétrico brasileiro. **Rev. adm. contemp.**, vol.14, no.6, p.1073-1093. Dez 2010.

FERREIRA, B. A. P.; SOUZA, R. B; LOPES, J. V. P.; SOARES, M.; SANTOS, C. Influência Do Absenteísmo Nas Relações Trabalhistas. **Anais SIMPAC**, Viçosa – MG, Brasil, v. 4, n. 1, p. 383. 2012.

FERREIRA, C. K. L. Privatização do setor elétrico no Brasil. In: **A privatização no Brasil**. Rio de Janeiro: BNDES: OCDE, 2000.

FERREIRA, R. C.; GRIEPLL, R. H.; FONSECA, M. de J. M.; ROTENBERG, L. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. **Revista Saúde Pública**, v. 46, n. 2, p. 259-68, 2012.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HOLLANDER, M.; WOLFE, D. A. **Nonparametric Statistical Methods**. New York: John Wiley & Sons, 1999.

IPEA. **Infra Estrutura** - Perspectivas de Reorganização, Setor Elétrico, Rezende, F., Paula, T.M. (Coordenadores), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, Brasília, 1997.

KREITMAIER, F. B.; ROSA, J. S. R. **Absenteísmo-doença**: um estudo de caso em uma empresa do segmento alimentício da região Serrana do Rio Grande do Sul. **RASM**, Alvorada, ano 1, n. 1, p. 29-43, jul./dez. 2011.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos**: princípios e tendências. São paulo: Saraiva, 2005.

MINGOTI, S. A. **Análise de Dados Através de Métodos de Estatística Multivariada**: uma abordagem aplicada. Belo Horizonte: UFMG. 2007.

MONECKE, A.; LEISCH, F. **Structural Equation Modeling Using Partial Least Squares**. *Journal of Statistical Software*, 2012.

NISHIO, E. A.; BAPTISTA, M. A. de C. S. **Educação permanente em enfermagem**: a evolução da educação continuada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. II SEGeT – **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2006.

PERES, S. H. de C. S.; PERES, A. S.; OLIVEIRA, F. T. de; ADACHI, A.; SILVA, Á. L.; MORANDINI, A. C. de F.; LADENTHIN, A. C. M. Absenteísmo: uma revisão da literatura sobre a ausência ao trabalho relacionada à odontologia. **Revista Odontológica de Araçatuba**, v. 27, n. 2, p. 96-100, jul./dez. 2006.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

RAÏCHE, G.; WALLS, T. A.; MAGIS, D.; RIOPEL, M.; BLAIS, J. G. Non-graphical solutions for Cattell's scree test. **Methodology: European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences**, v. 9, n. 1, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel, 1915 — Consolidação das Leis do Trabalho comentada / Eduardo Gabriel Saad. — 37. ed. atual. e rev. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. — São Paulo :LTr, 2004. Disponível em: <<http://www.federacaodosativadores.org.br/painel/lateral/CLT%20Comentada.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2016.

SANCHEZ, G. **PLS Path Modeling with R. Berkeley**: TrowchezEditions. 2013.

SANTOS, K. **Absenteísmo-doença, estresse ocupacional e fatores associados**: um estudo de caso-controle aninhado em uma coorte de trabalhadores de hospitais estaduais públicos de Santa Catarina. 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Saúde Pública, Florianópolis, 2010.

SANTOS, S. L. dos. **O que fazer mediante o absenteísmo docente?** Análise sobre orientações da Secretaria Municipal de Educação de São Paulo no período de 2004/2005. ANPAE. São Paulo, 2011.

SCHWEPPE, Fred C.; MERRIL, Hyde M. & BURKE, William J. Least-cost planning: issues and methods. **Proceedings of the IEEE**, 73 (6): 899-907, 1989.

SILVA, Doris Marli Petry Paulo da, MISUE Matsuda, Laura, FREITAS Mathias, Thaís Aidar de, TERUYA Uchimura, TAQUECO, INOUE, Kelly Cristina, Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Revista Brasileira de Enfermagem [online]** 2008.

TENENHAUS, M.; VINZI, V.; CHATELIN, Y.; LAURO, C. **PLS path modeling**. Computational statistics & Data Analysis, 2005.

TOLMASQUIM M.T. (organizador). **A Matriz Energética Brasileira na Virada do Milênio**. ed. ENERGE, Rio de Janeiro, 2000.

ZAMBEDETTI, M. L.; TRAEBERT, J.; LACERDA, J. T. Dor Orofacial e Absenteísmo em trabalhadores da indústria metalúrgica e mecânica. **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 182-191, 2008.