

O ABSENTEÍSMO NAS EMPRESAS: E AS POSSÍVEIS ESTRATÉGIAS DE CONTROLE

ALMEIDA, Marlene Rodrigues de

Acadêmica do curso de Graduação em Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

QUEIROZ, Diego da Silva

Profª Esp, docente da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

Boa parte das empresas não tem conhecimento do absenteísmo, e nem dos prejuízos que o mesmo traz, prejudicando assim, a produtividade e também no lucro da empresa. O absenteísmo é compreendido como a ausência do trabalhador no seu ambiente de trabalho, exceto nos casos de prisão, gestação, luto ou férias, existem alguns tipos de absenteísmo presente nas organizações que quando não tratados passa a afetar a empresa negativamente. Porém são várias as causas do absenteísmo, e diversos são os fatores que podem estar presentes de forma isolada ou conjugada, como baixos salários, por motivos de doenças, problemas pessoais, falta de incentivos e benefícios. O objetivo principal desse trabalho é apresentar as possíveis estratégias de controle do absenteísmo, e assim levar o tema ao conhecimento de todos e as possíveis consequências que o mesmo traz para a empresa.

Palavras-chave: Absenteísmo. empresa. controle

ABSTRACT

Most of the companies are not aware of absenteeism, nor of the losses that it brings, thus damaging the work environment, productivity and also in the profit of the company. Absenteeism is understood as the absence of the worker in his work environment, except in cases of arrest, gestation, mourning or vacations, there are some types of absenteeism present in the organizations that, when left untreated, will affect the company negatively. However, there are several causes of absenteeism, and there are several factors that may be present in isolation or in conjunction, such as low wages, due to illness, personal problems, lack of incentives and benefits. The main objective of this work is to present the possible strategies to control absenteeism, and thus to bring the subject to the knowledge of all and the possible consequences that it brings to the company.

Key words: Absenteeism. Company. control

1. INTRODUÇÃO

O tema absenteísmo foi escolhido após uma busca por assuntos que fossem relevantes a atualidade, e que envolvesse o dia-a-dia das empresas. Esse fenômeno pode ser causado por diversos fatores presentes diariamente dentro das organizações, prejudicando a produtividade e também o lucro da empresa. O absenteísmo é a ausência do funcionário no seu ambiente de trabalho, que pode ocorrer por vários motivos, sendo eles doenças, acidentes de trabalho, direitos legais e até mesmo a desmotivação e o salário. (NETO, 2006).

Portanto, o problema de pesquisa que se pretende investigar são quais as estratégias de controle do absenteísmo? Colaborar para que as empresas compreendam o que é o absenteísmo, quais consequências que ele gera a empresa, portanto o problema de pesquisa que se pretende investigar é de grande relevância nos dias de hoje, já que o mesmo é um problema que é encontrado diariamente dentro das organizações e que afeta a economia da empresa.

A pesquisa propõe analisar as seguintes hipóteses: programar estratégias que fomentem a motivação e a valorização profissional, criar estratégias de uma boa rede de comunicação, a empresa oferecer um bom serviço de saúde ocupacional, criar estratégias que garantem uma boa qualidade de vida aos trabalhadores, sendo essas as possíveis estratégias de controle para o absenteísmo.

Desta forma essa pesquisa tem como objetivo geral identificar as principais estratégias de controle do absenteísmo no Brasil.

2. MATERIAL E MÉTODOS

O trabalho foi baseado em pesquisa bibliográfica, foi feito o levantamento de referenciais teóricos já analisados e publicados por meios escritos e eletrônicos como artigos científicos, livros, páginas de web, sites e revistas eletrônicas. O trabalho desenvolvido iniciou-se devido ao interesse da autora pelo assunto e também da relevância do tema, sendo objeto de construção do trabalho de conclusão do curso.

3. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Os termos “em-ismo” eram utilizados exclusivamente para instituir doutrinas, movimentos artísticos, estilos literários: positivismo e naturalismo, surrealismo e classicismo. Porém, esse sufixo também passou a intervir na invenção de vocábulos, no qual se percebe uma nítida intenção de criticar o excesso e o exagero, que seria o caso do consumismo, denunciamento, grevismo, e assembleísmo. No entanto o sufixo ismo em Absenteísmo, bem como em consumismo, indica a abusada repetição ou intensificação de uma prática. (ROCHA, 2006).

Absenteísmo significa uma palavra de origem francesa *absenteisme* que

significa a ausência de pessoas no trabalho que ocorre por muitos motivos. Entende-se que o absenteísmo está relacionado a todos os fatores que resultam na ausência do funcionário na empresa, abrangendo até mesmo as ausências chamadas de legais, como férias, licença maternidade dentre outros diversos. (AGUIAR; OLIVEIRA, 2010).

Contudo, consumista é quem consome sem critérios; e já absenteísta é quem vive faltando ao seu serviço ou em suas aulas. Porém, a palavra absenteísmo era aplicada aos proprietários rurais que, por motivo maior, abandonavam o campo e saíam para as cidades para tentar a vida em busca de condições melhores. Com a chegada da revolução industrial o termo passou a ser aplicado aos trabalhadores com tendência a faltar no serviço. (NETO, 2006)

Já Neto (2006) diz que o absenteísmo e a ausência do trabalhador em seu trabalho, por qualquer tipo de razão: seja ela, acidentes no trabalho, doenças, direitos legais como, por exemplo, doação de sangue, licença maternidade, fatores sociais como doenças de parentes, participação de juris ou eleições, fatores culturais extras ou empresarias como emendar feriados, feriados religiosos não oficiais, copa do mundo, ou de outra falta gerada por outra motivação não relacionada à saúde, etc.

Já Chiavenato (2005, p.86) menciona.

“[...] que absenteísmo ou ausentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não vêm ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente” (CHIAVENATO, 2005, p.86).

O absenteísmo por ter sua característica multifatorial, com prevalência de altas taxas de absenteísmo, entre os trabalhadores de uma organização representa problemas sérios tanto à constituição, o que resulta em queda da produtividade e qualidade dos serviços oferecidos, prejudicando também os demais funcionários presentes, que acabam sendo sobrecarregados em suas atividades pelo motivo da ausência do colega no trabalho (SILVA; RODRIGUES, 2014).

Já segundo Dall'inha (2006) o surgimento do absenteísmo vem se tornando um problema sério para as empresas e até mesmo para os gestores, que a cada ano

o nível de absenteísmo cresce cada vez mais dentro das organizações. As causas estão ligadas a diversos fatores que tornam o gerenciamento da empresa difícil, pois o absenteísmo está diretamente ligado à rotatividade do pessoal e vice-versa.

4. HISTÓRICO

No tempo do antigo Egito os escravos que se ausentavam ao trabalho, recebiam castigos podendo ser punidos até a morte. Na civilização grega- romana os trabalhos eram realizados por escravos, que por motivo maior também eram vigiados por tropas a mandato de seus Coronéis, sendo a função da tropa de impedir, por força, a ausência ao trabalho. Porém a partir da idade média ocorreram várias mudanças na compreensão do absenteísmo no trabalho, que a partir dessas mudanças passou a ser critério dos empregadores avaliações e julgamentos, e não aquelas tradicionais punições (SIQUEIRA, 1984).

Com a chegada da revolução industrial que ocorreu em meados de século XVIII, começou a ser utilizada a palavra absenteísmo e reconhecida pelas pessoas. Pois após a emigração dos trabalhadores do campo para cidade, a palavra absenteísmo passou a ser utilizada para se aplicar àqueles trabalhadores com tendência a faltar no serviço. Porém, nessa época surgiu o trabalho assalariado, no qual garantiu os direitos e os deveres que os trabalhadores teriam que executar, foi então que surgiram os sindicatos, que traziam a finalidade de unir o proletariado ao redor de reivindicações comuns sendo elas: a regulamentação da jornada de trabalho que foi reduzida para entre oito e dez horas, à proteção ao trabalho das mulheres e crianças, ter o direito a assistência médica e hospitalar em caso de acidentes, podendo ter também a liberdade de expressão (NETO, 2006).

Outra característica marcante decorrente a esta revolução, foram as linhas de produção que garantiam que cada falta passasse a ser vista como comprometedora da qualidade até o produto final, e a substituição de mão de obra por máquinas ou equipamentos, passou a gerar maior desemprego na época. Diante desse mesmo período, apesar dos trabalhadores já terem conquistados alguns de seus direitos, os mesmos ainda sofriam pressões e até mesmo punições, o que resultava em maiores ausências no trabalho por motivos de acidentes e doenças,

aumentando os níveis de absenteísmo nas organizações cada vez mais. (SIQUEIRA, 1984).

5. ABSENTEÍSMO NO BRASIL

Segundo a ideia do autor Neto (2006), o absenteísmo no Brasil, variam seus níveis significativamente de acordo com a organização com o jeito de atividade que é desenvolvida e com a administração. Além disso, o Brasil vem sofrendo um alto índice de desemprego e subemprego, provocando crises financeiras, que dificultam cada vez mais o mercado de trabalho, sendo assim o conteúdo das tarefas vem sendo modificado com os grandes avanços tecnológicos, e com esse momento macroeconômico que o país está vivendo atualmente os trabalhadores ficam cada vez amedrontados de não conseguirem um emprego, ou aqueles que já têm seus empregos terem medo de perder.

O absenteísmo no Brasil vem preocupando muito os gestores em vários segmentos empresariais, porém devido a sua repercussão e abrangência o problema passou se tornar alvo de grandes prejuízos preocupando ainda mais os gestores pois já passou a gerar prejuízo na forma de desenvolvimento do trabalho, no aumento dos custos de produção e até da previdência social. No qual se transformam em efeitos negativos na ética dos trabalhadores na diminuição da qualidade e da produtividade e assim prejudicando a organização. (DALL'INHA, 2006)

Entre o Brasil e vários outros países há mudança no índice do absenteísmo, pois depende do comportamento de cada empresa, e do convívio dela com seus funcionários, pois os maiores números de causas de absenteísmo no Brasil são relacionados a problemas de saúde e à desmotivação, ou seja, a falta de incentivos por meio da empresa, no qual desmotiva o funcionário a exercer suas atividades, pesquisas revelam que no oeste da Europa os índices de absenteísmo estão duas vezes mais elevados do que no Japão e nos Estados Unidos. Pois há uma diferença marcante quanto aos motivos desse absenteísmo, sendo relacionado às características específicas do trabalho desenvolvido, ao número de horas que é trabalhada, ao sexo, a empresa e a tarefa dos empregados. (ROCHA, 2014).

6. TIPOS DE ABSENTEÍSMO

Segundo (NETO, 2006) o Absenteísmo por doença é avaliado o tipo de absenteísmo mais importante a ser analisado entre diversos outros tipos existentes, sendo ele o que mais provoca o aumento do índice do absenteísmo nas empresas Brasileiras.

Contudo, existem, ainda segundo (ROCHA, 2014) vários outros tipos de absenteísmo que são classificados da seguinte forma.

-absenteísmo legal, são as faltas no serviço amparadas pela lei, como doação de sangue, serviço militar, licença maternidade, nojo, gala.

-absenteísmo por doença, são as faltas por motivo de doença que foram diagnosticadas e comprovadas com atestados médicos.

-absenteísmo voluntário, é a falta por motivos particulares, no qual se trata da falta que não foi justificada, sem o amparo legal, sendo responsabilidade total do trabalhador.

-absenteísmo compulsório, é a falta por imperativo de ordem legal imposta pela empresa, quando a chefia aplica suspensão, conflitos entre os funcionários ou prisão, é a falta por força maior, mesmo quando o funcionário não quer.

-absenteísmo por patologia profissional, é a falta por motivo de acidente que venha a ocorrer no ambiente de trabalho ou por doenças que são consideradas de causas profissional.

Contudo analisando as ideias do autor o absenteísmo se faz presente dentro das organizações de várias formas, o que dificulta cada vez mais a batalha do controle do absenteísmo, abrangendo questões de postura e comprometimento no cenário das relações de trabalho.

8. CONCLUSÃO

Após a pesquisa conclui-se que o absenteísmo é um desafio encarado diariamente nas organizações, tema que ainda é pouco debatido e conhecido, mais que traz grandes consequências para a empresa, afetando até mesmo no lucro, na produtividade e crescimento da empresa. Contudo vimos que o absenteísmo é um

problema constante, e que seu índice cresce cada vez mais nas empresas Brasileiras, sendo por inúmeros motivos, sendo a desmotivação, e a falta de incentivos a principal causa que provoca o aumento desse índice. Foram encontrados na literatura brasileira cinco tipos de absenteísmo presente, sendo eles classificados como faltas justificadas e não justificadas, porém existem estratégias eficientes que auxiliam no controle desse problema, sendo o objetivo principal no decorrer dessa pesquisa elencar quais serão essas estratégias de eficiência ao controle do absenteísmo, contudo o presente trabalho ainda esta em fase de desenvolvimento, não contendo conclusões concretas, pois a conclusão do mesmo ainda sofrerá alterações.

9. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. **ABSINTEISMO Suas principais causas e consequências em uma empresa no ramo da saúde.** Revista de ciências gerenciais. , v. 13, n. 18, 2009.

CHIAVENTAO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. Pg.86.

DALL'INHA, G.R. **A influencia das praticas e das politicas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso.** Dissertação (Pós – Graduação em engenharia da produção). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre, RS: Editora da UFRGS, 2009. 120 p. (Série Educação a Distância).

NETO, A. M. **Absenteísmo nas Empresas.** 2006 (monografia de conclusão de curso) UNICEUB centro universitário de Brasília fase- faculdade de ciências sócias aplicadas, Brasília, 2006.

ROCHA, S. R. **Caracterização do perfil absenteísmo-doença dos funcionários do hospital de base da cidade de Itabuna – Bahia.** 2014 (monografia de conclusão de curso) Faculdade de tecnologia e ciências FTC-Itabuna/BA. 2014

SILVA, C.F. T, RODRIGUES, G.R. S, **Estratégias de controle do absenteísmo no Brasil.** Revista CIENTE fico DeVry Brasil, ISSN 1677- 5716., v. 14, n. 29, 20014.

SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo**. Monografia (Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, ago.1984.