

ABSENTEÍSMO: impacto nas organizações

Alcides de Souza Junior

Graduando em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Tiago Lima Souza

Graduando em Administração
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Angela de Souza Brasil

Docente-Especialista; Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O objetivo deste estudo é mostrar a relevância do controle do absenteísmo nas organizações e demonstrar quais são seus impactos na produção da empresa e o que o setor responsável pode fazer para diminuir os casos de absenteísmo. Para entender o absenteísmo foram utilizados diversos artigos que tratam o assunto e que passa uma visão ampla da problemática em questão. No fim desse artigo será apresentado o que uma organização pode fazer para melhor administrar o absenteísmo de forma que de uma melhor qualidade de vida para seu funcionário e não perca em produtividade.

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo; Segurança; Causas do absenteísmo.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo é um dos fatores com relação humana que influencia no processo de produção e que possui um alto impacto tanto para a empresa quanto ao colaborador.

Grande parte das organizações têm sofrido prejuízos, pois calculam uma determinada quantidade de pessoas e planejam sua produção com base nesse número, porém não é possível prever que parte do pessoal irá ausentar-se do trabalho, causando uma alteração no que foi orçado para empresa tanto em produção quanto em custos.

Em muitas empresas existem sérios problemas organizacionais, que também levam um aumento no índice de absenteísmo.

A preocupação com a saúde, a realização de atividades que exigem um maior esforço físico, a adaptação a mudanças e a falta de oportunidade de expor suas insatisfações são problemas que fazem com que o trabalhador tenha doenças

ocupacionais e também podem ocorrer acidentes de trabalho, que também são contados no índice de absenteísmo nas empresas e são responsáveis por grande parte deste número.

A falta de mão-de-obra causada pelo absenteísmo geralmente é maior e mais numerosas nas funções operacionais (nível mais baixo da hierarquia).

O relevante número de dias de trabalho perdidos e os impactos causados a organização tornam-se uma grande oportunidade evidenciada no cotidiano de várias empresas.

1 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo está diretamente ligado a motivação no trabalho conforme estudos de Lee e Eriksen (1990) *apud* Penatti *et al.* (2015). Este fator por muitas vezes indica altas taxas quando de alguma forma os trabalhadores desejam se afastar de situações de problemas no trabalho. Estudos sobre a liderança, condições de trabalho relacionamentos interpessoais podem ajudar a entender o impacto do absenteísmo nas empresas.

Como pode ter a causa ligada a vários fatores, é um desafio a área de Recursos Humanos, o estudo do absenteísmo (CHIAVENATO, 2002, p. 192), afirma que “deve haver uma ação coordenada no nível de supervisão com o devido suporte de políticas da organização e apoio da direção para se tentar reduzir os níveis de ausências e atrasos do pessoal”.

Tanto a rotatividade quanto o absenteísmo constituem fatores de incerteza e de imprevisibilidade para as organizações provocadas pelo comportamento das pessoas. Mais do que isso: fatores de desperdício e de perdas tanto para as organizações como para as pessoas envolvidas.

“Muitas organizações procuram combater a rotatividade e o absenteísmo atuando sobre seus efeitos: substituindo os empregados que se desligaram ou descontando os dias perdidos ou ausentes ou ainda punindo os faltantes” (CHIAVENATO, 1997, p. 202).

O absenteísmo nada mais é do que ausências ou atrasos gerados no trabalho, ou seja, a perda de tempo contratado pelo empregador, ou seja, é o índice de ausência no trabalho de mão-de-obra empregada que poderá ser obtido

utilizando a fórmula: nº de faltas/empregados *versus* 100 dividido pelo nº de dias úteis disponíveis (ZEUCH, 2008).

1.1 ABSENTEÍSMO E LIDERENÇA

Para Bispo (2015) existem 10 fatores que contribuem para o índice de absenteísmo nas organizações são eles: liderança despreparada, infraestrutura deficiente, metas intangíveis, comunicação deficiente, clima organizacional, ausência de feedback, qualidade de vida, assédio moral, Imaturidade profissional, preferencialismo.

Esses tópicos são alguns fatores ligados ao absenteísmo que são relacionado em sua maioria ao comportamento pessoal do líder e de seu liderado, é um papel dentro do processo da organização a gestão de desempenho das equipes que cabe a seu líder fazer, pois um colaborador desmotivado ou com problemas e preocupação além de ser improdutivo no seu horário de trabalho pode se importa cada dia menos com seu emprego, assim faltando mais, chegando atrasado ou não tendo atenção no seu trabalho ocasionando um acidente de trabalho que acaba causando grande impacto no índice de absenteísmo além de poder desenvolver doenças ligadas ocasionadas por estar em um péssimo ambiente de trabalho.

O absenteísmo pode ter como causa a insatisfação no trabalho, onde o trabalhador não encontra satisfação pessoal, a falta de coesão do grupo, a falta de reconhecimento do esforço do trabalhador pelo empregador reduzindo a sua satisfação em trabalhar e a falta de supervisão que valorize o trabalho (MARCHAND *et al.*, 2010).

Quando o líder sabe guiar sua equipe o colaborador motivado evita ao máximo atrasos, está sempre disposto ao trabalho pois tem um ambiente estável e satisfatório se sente bem para realizar qualquer tipo de tarefa e procura manter seus compromissos sejam de saúde ou particulares fora do horário de trabalho dando grande valor e respeito a sua relação com a empresa.

2 ACIDENTE DE TRABALHO E ABSENTEÍSMO

Um dos fatores que geram um alto impacto nos índices de absenteísmo é o acidente de trabalho, conforme mostrado no gráfico 1. A quantidade de acidentes é

alta, for parar para refletir sobre esses números vê-se que a empresa tem muito a perder por não dar atenção a segurança de seus funcionários, por isso as organizações vem se inovando e investindo na área de segurança no trabalho pois já em 2012 caiu 2% (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTENCIA SOCIAL – MAPS, 2012).

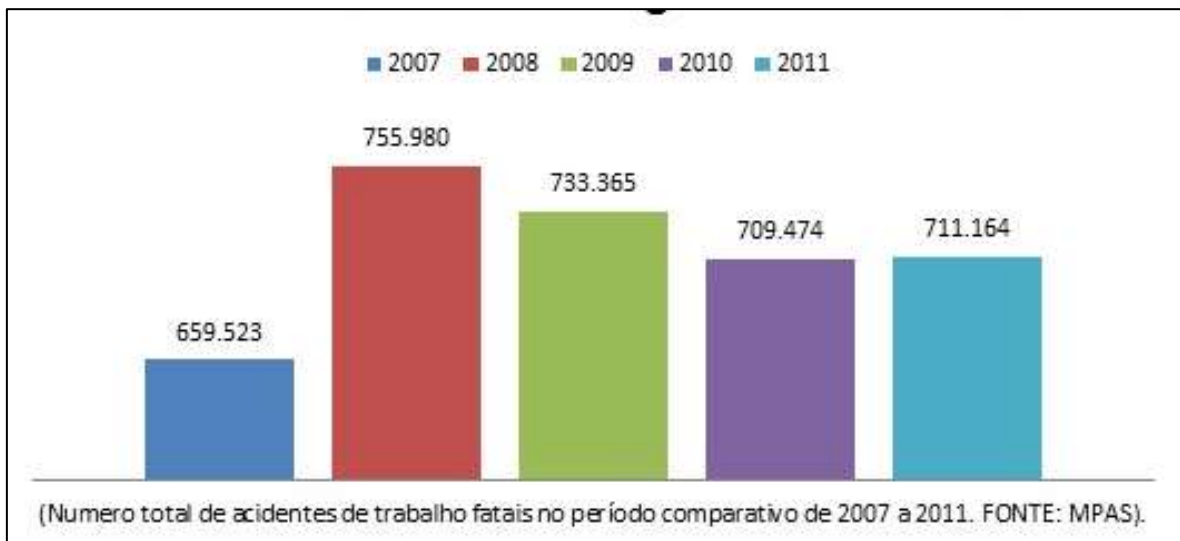


Gráfico 1: Acidentes de Trabalho Registrados 2007-2011.

Fonte: MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTENCIA SOCIAL – MAPS (2012).

Conforme dispõe o art. 19 da Lei nº 8.213/91, “acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (BRASIL, CLT, 2007).

Atitudes simples como orientações de áreas, DDS (diálogo diário de segurança), informativo sobre possíveis acidentes e prevenções, disponibilizar os EPI (equipamento de proteção individual) indicado para a atividade e para área de atuação além de uma atenção do líder sobre as atividades de seus funcionários pode ajudar a diminuir os afastamentos por conta de acidentes.

A ocorrência de acidentes do trabalho gera consequências traumáticas e não apenas absenteísmo. Em suma todos perdem com os acidentes do trabalho e, se todos percebem prejuízos relevantes é possível afirmar que investir em prevenção de acidentes proporciona diversos benefícios, como retorno financeiro

para o empregador, decorrente da diminuição de gastos com a falta desse funcionário nas suas atividades laborais e em casos mais graves, verbas indenizatórias.

2.1 SAÚDE E ABSENTEÍSMO

Um profissional com problemas de saúde tende a se ausentar com frequência de suas atividades pois necessita de fazer exames, repouso, tratamento, cirurgias dentre outros motivos que reflete diretamente no índice de absenteísmo da organização além de afetar a produtividade de seu funcionário assim impactando os resultados da empresas pois a empresa orçam e planejam tanto seu orçamento para produção quanto para custo com um número determinado de funcionários quando esse quadro não está totalmente preenchido acaba gerando horas extras aos funcionários do setor para suprir a falta de seu companheiro de equipe que pode se desgastar com o aumento de tempo e demanda de trabalho causando desmotivação ou outros problemas de saúde ou até mesmo insegurança no ambiente de trabalho.

Falzon (2004) enfatiza que os estudos organizacionais relacionados à saúde do trabalhador devem ocupar-se não somente de ações que evitem a degradação da saúde, mas também da pesquisa de condições que favoreçam a sua construção.

Para evitar todo esse processo que só tende a causar prejuízos para empresas a várias formas da organização cuidar da saúde de seu funcionário, seriam ginástica laboral, plano de saúde, psicólogo, nutricionista e os exames periódicos.

A ginástica laboral pode evitar lesões causados pelo esforço repetitivo ou má postura durante a realização das atividades além de relaxar o colaborador antes do início do trabalho.

Couto (2005) afirma que os estudos baseados na ergonomia podem melhorar significativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. O autor destaca que, quando se encaram os desafios presentes nas formas de realizar o trabalho, buscando corrigir situações causadoras de dor, fadiga, desconforto, entre outros, se ganha em qualidade de vida para os trabalhadores.

Plano de saúde para o colaborador e sua família pode ajudar o funcionário que não tem condições de arcar com os custos e que queira se cuidar da sua antes

que tenha alguma doença grave ou suas preocupações com os familiares que estejam doentes dando o mais segurança e tranquilidade.

Psicólogo pode diagnosticar os funcionários que estariam desmotivados e com problemas que atrapalhem sua produção e ajudar a empresa a encontrar soluções para melhorar a qualidade de vida e seu desempenho dentro da empresa do colaborador

Nutricionista, um nutricionista cuida da alimentação dos funcionários, pois quando se alimenta bem consegue manter seus padrões de saúde, e evitar problemas como obesidade, diabetes, pressão e colesterol.

Os exames periódicos servem para agir preventivamente na saúde de todos funcionários identificando o estado de saúde e diagnosticando qualquer problema que podem encarretar em alguma doença mais grave futuramente.

Quando empresa se preocupa com a saúde de seus colaboradores se assegura de boa parte das ausências, reduz drasticamente o índice de absenteísmo e ajuda a manter a produção da empresa conforme o planejado.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada quanto aos meios é de natureza bibliográfica onde utilizou a revisão bibliográfica, envolvendo livros, teses, dissertações, periódicos, revistas e jornais, teve como objetivo levantar dados para embasar tópicos referentes à indústria, ao problema e aos objetivos a serem estudados (GIL, 1991).

A pesquisa bibliográfica foi realizada objetivando colher informações a respeito de um problema, para o qual, busca-se uma resposta, ou seja, ela constitui parte de uma pesquisa descritiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O absenteísmo tem diversos fatores conforme apresentado, mas se parar para refletir ver-se-á que com uma boa gestão da equipe sempre tendo um diálogo aberto e oferecendo um clima organizacional estável, no qual a empresa realmente se preocupa com a segurança e saúde de seu colaborador terá impactos positivos e

significativos no índice de absenteísmo, pois um funcionário feliz e satisfeito se importará muito em entregar suas metas para se manter dentro da empresa.

Em se tratando desta observação, a proposta deste artigo é tornar-se um ponto inicial para a criação de possíveis espaços de troca, de construção, análise e problematização das práticas em saúde do trabalhador no cotidiano acadêmico.

Muito ainda pode ser feito, por exemplo, um estudo que identifique outras variáveis, como questão de gênero, tempo de trabalho, tipo de atividade exercida, relacionados ou não à prevalência de doenças identificadas, além de outros estudos para interagir com o trabalhador e melhor entender como ele percebe a interface saúde e trabalho, trazendo-o para discutir os processos de trabalho e sua saúde.

REFERÊNCIAS

BISPO, Patrícia. **Fatores que contribuem para o absenteísmo**. Disponível em <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Dicas/8977/10-fatores-que-contribuem-para-o-absenteismo.html>>. Acesso em: 20 ago. 2015.

BRASIL. Ministério da Previdência e Assistência Social (MPAS). **Boletim Estatístico da Previdência Social**. Brasília, 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 34ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 4ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1997.

_____. **Recursos Humanos**. 7ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2002.

COUTO, H. A. **Contribuições da ergonomia, higiene, segurança e medicina do trabalho para a qualidade de vida**. 2005. Disponível em: <<http://www.ergoltda.com.br/ergonomia>>. Acesso em: 23 set. 2015.

FALZON, P. Os objetivos da ergonomia. In: DANIELLOU, F. et al. (Orgs.). **A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos**. São Paulo: Edgard Blucher, 2004. p. 214-237.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

MARCHAND, Araújo E. A.; et al. **O absenteísmo: a inter-relação da dor e as dificuldades na realização das atividades em trabalhadores de uma lavanderia hospitalar pública**. Enfermería Global.nº 19, Junio 2010.

PENATTI, Izidro, ZAGO, José Sebastião, QUELHAS, Oswaldo. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. Disponível em

<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf>.
Acesso em: 29 set. 2015.

ZEUCH, Matheus. **Como Analisar o índice de rotatividade na empresa**. 2008.
Disponível em: <<http://matheuszeuch.com/como-analisar-o-indice-de-rotatividade-da-empresa>>. Acesso em: 29 set. 2015.