

ABSENTEISMO NO TRABALHO

Bruna Natali Peres¹

Kelly Cristina Troian²

Patricia Cristina Theodoro³

Rafael Benedito Borges⁴

RESUMO: O presente estudo se propôs investigar no período de Janeiro a Junho de 2014, os principais fatores que causam o absenteísmo dentro de uma empresa brasileira do ramo de comércio varejista que possui filiais em diferentes estados, apontando dados referentes aos índices relacionados aos fatores de absenteísmo presente na mesma. A metodologia utilizada para coleta de dados foi feita através de pesquisa documental. Apuradas as informações coletadas, constatou-se que o absenteísmo é muito abrangente, e necessita ser tratado em partes, sendo que o primeiro passo é identificar quais são os principais fatores que levam os funcionários a faltarem ao trabalho, pois isso é específico de cada lugar, cada cultura e cada pessoa, e com esses dados levantados deve-se classificar novamente, quais são os fatores de maior índice em relação ao absenteísmo, e tratar cada um separadamente.

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo; Fator; Organização; Empresa.

ABSTRACT: This study aimed to investigate the period January to June 2014, the main factors that cause absenteeism within a Brazilian company in the retail trade sector which has branches in different states, pointing data for the related indexes to factor this absenteeism in it. The methodology used for data collection was done through desk research. Cleared the information collected, it was found that absenteeism is very comprehensive, and needs to be treated in parts, and the first step is to identify what are the main factors that lead employees absent from work because it is specific to each place, every culture and every person, and with these data collected should be classified again, what are the factors of highest rate in relation to absenteeism, and treat each separately.

KEYWORDS: Absenteeism; factor; organization; Company.

¹ Acadêmica do 2º Período do Curso de Administração de Empresas da FACNOPAR. Endereço Eletrônico: bruna_peres16@hotmail.com.

² Acadêmica do 2º Período do Curso de Administração de Empresas da FACNOPAR. Endereço Eletrônico: kelytroian@hotmail.com.

³ Acadêmica do 2º Período do Curso de Administração de Empresas da FACNOPAR.. Endereço Eletrônico: patricia_tissa@ig.com.br

⁴ Docente da Facnopar nos cursos de graduação. Endereço Eletrônico: contador.rafaelborges@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Incessantemente as empresas buscam identificar o método mais adequado para motivar seus funcionários, visando reduzir o índice de absenteísmo nas organizações. Esta preocupação cresce a cada dia, com a ausência ou falta dos funcionários ao trabalho. Com esta afirmativa surgiu à necessidade de elaborar este trabalho dentro de uma empresa do ramo de comercio varejista, a qual possui filiais em diferentes estados brasileiros, onde o objetivo geral foi analisar quais os principais fatores que causam o absenteísmo.

Foi necessário analisar as informações e documentos fornecidos pela organização em questão, que relataram à presença do absenteísmo. Mediante esta situação incide a questão que norteou o presente artigo: Quais os principais fatores que tem contribuído para o alto índice de absenteísmo no trabalho. Porém, em virtude da validação da pesquisa uma única hipótese foi utilizada: o problema do absenteísmo é muito abrangente e necessita ser tratado primeiramente as suas particularidades. Esta pesquisa pretende colaborar designando ao controle gerencial da organização uma análise da incidência do absenteísmo, que por sua ocorrência, ocasiona variação na rentabilidade de seus negócios, e do mesmo modo pretende apresentar ao setor de recursos humanos, os resultados do presente estudo.

Para alcançar o resultado geral, denominaram-se os objetivos específicos, apresentando o absenteísmo como sendo um dos fatores que pode causar a variação de rentabilidade na organização, buscando através da análise documental fornecida pela empresa a comprovação da existência do absenteísmo, bem como listar os fatores presentes na referida organização.

E para alcançar o bom andamento deste trabalho, se fez necessário adotar como procedimento metodológico a pesquisa, baseada no levantamento teórico das principais referências literárias, visando obter informações concretas a pesquisa de campo contou com as informações reais, fornecidas pelo gestor de RH da organização em estudo, que apontou por meio de planilhas de controle os índices e fatores do absenteísmo presentes em suas filiais, seguindo a linha de raciocínio o presente estudo contou também com o levantamento bibliográfico realizado simultaneamente à pesquisa de campo, possui abordagem quantitativa e qualitativa, que visa apontar e classificar as causas e fatores, como método prático optou-se

pelo procedimento de coleta de dados primários, obtendo informações direto da fonte, seguindo critério primordial explicativo pretende-se identificar os principais fatores do absenteísmo, assim foi possível a realização da análise e conclusão deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A cultura do trabalho atualmente tem passado por um processo de transição intenso, em que o homem continua sendo exigido, porém de outro modo, seus esforços foram modificados, deixando de ser tão intenso com relação à força, contudo, passa a ser mais rápido e contínuo. Inserido em uma era tecnológica avançada e em constante crescimento, como consequência da nova relação do trabalhador com as máquinas podem surgir as doenças relacionadas ao trabalho repetitivo, ritmos acelerados e ao estresse, doenças típicas de determinados processos de trabalho, elevando os níveis de absenteísmo nas empresas.

O maior ativo de uma organização está representado pelas pessoas que a compõem e, efetivamente, na moderna concepção das empresas, os recursos humanos de uma empresa representam um papel decisivo em seu planejamento estratégico, destacando-se cada vez mais como um fator chave na luta pela competitividade e pela posição da organização no mercado de trabalho. (CHIAVENATO. 2005)

Diante deste contexto muito se discute sobre o tema absenteísmo. Um assunto complexo, e que na atualidade se torna um fator preocupante nas organizações.

É notório que em alguns casos o absenteísmo afeta diretamente o resultado da organização, seja ele pelo desembolso de caixa (custo ou despesa), ou até mesmo queda de faturamento em decorrência de uma queda de produtividade. Além dos impactos nas relações humanas.

Algumas doenças ocupacionais são derivadas do próprio serviço, dos recursos utilizados, do relacionamento interpessoal entre outras variáveis. Em relação às doenças, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois uma mesma patologia e com a mesma gravidade, pode motivar ou não um trabalhador a não comparecer ao trabalho. Algumas vezes a sua ausência independe da sua decisão, como ocorre nas doenças e acidentes graves. Por outro lado, o

absenteísmo pode, também, demonstrar uma rejeição ao trabalho, insatisfação com o salário, com as políticas da empresa ou com as condições de trabalho.

É o que acontece principalmente nas faltas de pequena duração, e quase sempre próximas de feriados ou finais de semana.

Quando atividade de trabalho é uma sequência de ações, a falta de um trabalhador prejudicará todo o processo produtivo.

As ausências dos empregados ao trabalho provocam certas distorções quando se refere ao volume e disponibilidade da força de trabalho. Ausências são faltas ou atrasos ao trabalho. O absenteísmo é sua principal consequência. (CHIAVENATO, 2010, p. 88)

O absenteísmo ocasiona numerosos problemas na organização, visto que a substituição da pessoa ausente exige o treinamento de outros empregados ou, então, o uso de horas-extras para compensar o trabalho não realizado pelo indivíduo que faltou. Para o empregado, o absenteísmo pode expressar sentimentos de hostilidade, de falta de equidade ou de injustiça, referentes à sua situação concreta no trabalho.

Coincidentemente, estudos feitos por profissionais da psicologia apontam que as causas e consequências do absenteísmo dependem da capacidade e da motivação do colaborador em ir para o trabalho e de fatores internos e externos ao próprio trabalho. (MILKOVICH e BOUDREAU 2000, p.123).

Em relação às doenças, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois uma mesma patologia e com a mesma gravidade, pode motivar ou não um trabalhador a não comparecer ao emprego, pode ser causado por doenças, por motivos familiares, motivos pessoais, dificuldades financeiras e de transporte, falta de motivação, atitudes impróprias da entidade patronal, entre outros.

Desta forma, Chiavenato afirma que:

A capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser reduzida por barreiras à presença, como doenças, acidentes, responsabilidades familiares e peculiares e problemas de transporte para o local de trabalho. (CHIAVENATO, 2013, p.88)

Absenteísmo é uma palavra com origem no latim, onde *absens* significa "estar fora, afastado ou ausente". O absenteísmo consiste no ato de se abster de alguma atividade ou função. Referem-se ao absenteísmo como sendo: “A frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vêm trabalhar [...]”. (MILKOVICH e BOUDREAU 2000, p.123)

Já para o autor Chiavenato:

Absenteísmo ou ausentíssimo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo interveniente. (CHIAVENATO 2010, p.88)

É por causa desse impacto na força produtiva que as empresas se atentam a buscar soluções para corrigirem seus índices bem como para controlar os mesmos. Podendo adotar como método de cálculo ou controle do absenteísmo, a seguinte formula:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Dias de Ausência no Mês}}{\text{Efetivo Médio} \times \text{Quantidade de dias úteis no Mês}}$$

Essa formula reflete tanto a quantidade de empregados faltosos como a duração de sua ausência, não inclui as faltas abonadas por diferentes motivos, as licenças por doença depois dos primeiros quatro dias ou planejadas e autorizadas com antecedência.

Para calcular o total das ausências, podem-se incluir todos os dias de trabalho perdidos, por qualquer motivo (dias de afastamento por férias, doença, maternidade, acidentes de trabalho e licenças de toda espécie. Ou então calcular as chamadas presenças pobres, que incluem apenas aquelas ausências que os empregados podem controlar pessoalmente (como faltas ou atrasos por motivos particulares, perfeitamente evitáveis. (CHIAVENATO 2010, p.88)

Os índices de absenteísmo podem ser acompanhados periodicamente, sendo, mensal, trimestral, semestral ou mesmo anuais, com diversas intenções, entre elas obter a informação exata dos recursos humanos disponível para empresa neste período.

Quando nos reportamos as empresas industriais, esta informação auxilia na formação dos custos industriais, no que tange a separação da mão de obra direta e indireta, servindo tanto para atender os aspectos fiscais como gerenciais da organização.

Pode-se também compreender as causas e consequências das ausências. Ao longo do tempo estudiosos tem investigado e apontado algumas dessas causas, concluindo que o absenteísmo é afetado pela capacidade

profissional das pessoas, bem como pela sua motivação, além dos fatores de ambiente do trabalho, que abrangem os internos e externos.

Nesse contexto, algumas organizações passaram a desenvolver incentivos à presença, desestimulando assim as ausências no trabalho, empregando praticas gerencias, visando os privilégios a participação e ao mesmo tempo desenvolvem atitudes, valores e objetivos dos colaboradores, que favorecem à participação.

Um fator comum nas organizações ligado à troca constante de funcionários, conhecido como *turnover*, ou rotatividade de pessoal, que consiste na saída de alguns e entrada de outros para substituí-los no trabalho, gerando um processo continuo e dinâmico para poderem sobreviver mantendo sua integridade.

A rotatividade refere-se ao fluxo de entradas e saídas de pessoas de uma organização, ou seja, às entradas para compensar as saídas de pessoas das organizações. A cada desligamento quase sempre corresponde a admissão de um substituto como reposição. (CHIAVENATO 2010, p.89).

O desligamento pode ser classificado em dois tipos, por iniciativa do funcionário ou por iniciativa da empresa.

A primeira classificação, ocorre quando o funcionário decide baseado nas suas razões pessoais ou profissionais, desligar-se da organização, seja por insatisfação ou pelas opções e alternativas que o mercado de trabalho oferece.

Já a segunda, acontece quando a organização opta por desligar o colaborador, para substituí-lo por outro mais preparado, ou para corrigir problemas de contratações inadequadas ou até mesmo para reduzir forças de trabalho e consequentemente sua folha de pagamento.

A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis externas e internas. Dentre as variáveis externas estão a situação de oferta e procura do mercado de RH, a conjuntura econômica, as oportunidades de empregos no mercado de trabalho etc. (CHIAVENATO 2010, p.90)

Uma forma de obter as informações dessas variáveis internas e externas, é feita através de entrevistas de desligamento, realizada por um profissional de gestão de pessoas seguindo alguns aspectos em formulário, feita com os colaboradores após o desligamento da organização, evitando assim compromisso pessoal.

A força de trabalho de uma organização apresenta variações ao longo do tempo. As organizações vivem um contínuo processo de mudança que afeta profundamente as pessoas que nelas trabalham. Fatores condicionados, como o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho estão modificando profundamente os requisitos da força de trabalho. (CHIAVENATO 2010, p.91).

Deficiências nas habilidades técnicas, humanas, conceituais e nas competências, provocam perdas e resultam em trabalho de qualidade inferior, baixa produtividade, aumento nos acidentes de trabalho, queixas de clientes, defasagem em relação aos concorrentes, essas perdas podem causar prejuízo às organizações. Problema que pode ser corrigido investindo enormes recursos das empresas, otimizando os processos de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver e manter pessoas, as quais são consideradas o bem mais precioso que uma organização possui.

As pessoas são de extrema importância para o sucesso de uma organização, são elas que gerenciam e comandam a empresa, são elas que executam, controlam atividades e processos, são as pessoas também que consomem os produtos de uma determinada empresa.

Alguns autores afirmam que a empresa é um organismo vivo, pois a dependência e influência das pessoas são enormes, é por esse motivo que deve ser dada atenção especial ao desenvolvimento dos fatores humanos na empresa com o propósito de aproveitar o talento dessas pessoas nas mais diversas atividades da organização.

Para Chiavenato (2010) sem as pessoas, as organizações não funcionam. Sem elas, não há dinâmica organizacional, não atingem os resultados esperados, bem como não alcançam o sucesso almejado pelas mesmas. Além de compor o capital humano da empresa.

Administrar pessoas significa governar aquilo que elas fazem como participantes da organização, sendo que é justamente por meio das ações que é possível formular e atingir objetivos organizacionais.

Gerir pessoas em contextos de trabalho significa controlar os fatores que interferem na qualidade de trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de manipulação de sua conduta, mas no sentido de identificar as melhores

condições para cada tipo de serviço, as competências necessárias a serem desenvolvidas, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para a execução das atividades.

As pessoas querem participar do que acontece a sua volta, principalmente quando envolve o seu trabalho. O ser humano tem necessidade de participação, assim como o vestir e o comer, uma necessidade básica, primária do homem social. É possível a utilização da participação das pessoas na organização como instrumento ou ferramenta de solução de problemas em diversas situações e em diferentes tipos de grupo. Mas, a importância da participação vai muito além do seu aspecto utilitário para obter resultados práticos para o grupo. De acordo com Bordenave:

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)

Conclui-se que, é essencial a participação das pessoas nas tarefas da organização, principalmente quando se trata das atividades com as quais o indivíduo está diretamente vinculado. As organizações estão cada vez mais reconhecendo que o fator humano é fundamental ao bom funcionamento dos processos.

3 METODOLOGIA

Adotou-se como procedimento metodológico a pesquisa, com o intuito de fornecer ao leitor dados já produzidos, em relação ao assunto em questão. A pesquisa se baseou em levantamento teórico das principais referências literárias a respeito do absenteísmo nas organizações, assim como suas variáveis, causas, consequências, benefícios e tratamento. Santos conceitua pesquisa bibliográfica como sendo “A relação das fontes efetivamente consultadas durante a montagem da investigação. Consta de documentos impressos e registrados, documentos eletrônicos e outros [...]”. (SANTOS 2002, p.132)

Em contrapartida, OLIVEIRA (2002, p.119), “pesquisa bibliográfica tem por finalidade conhecer as diferentes formas de contribuição científica que se realizaram sobre determinado assunto ou fenômeno”.

Após o recolhimento do material houve o refinamento do conteúdo, analisando os diferentes pontos de vista dos autores, a importância prática da informação para as empresas, a afinação de dados estrangeiros com pesquisas brasileiras, a análise de dados disponíveis de empresas que calculam o absenteísmo, a procura de métodos específicos para o tratamento do absenteísmo e o impacto das variáveis em empresas brasileiras, dentre outros.

Nos dados pesquisados na literatura disponível em livros e artigos nacionais referente ao assunto não foi localizado nenhum procedimento específico para o tratamento do absenteísmo em todas as empresas, mas sim observações gerais sobre o comportamento organizacional que hoje são usadas como tratamento para o absenteísmo, foi adicionado ao trabalho o material coletado em uma empresa brasileira do ramo de comércio varejista que possui filiais em diferentes estados, apontando dados referentes aos índices relacionados ao quadro de absenteísmo presente na mesma.

Visando obter informações concretas, a pesquisa de campo contou com as informações fornecidas pelo Gestor de R.H. da empresa citada acima, o qual apontou por meio de planilha de controle desta, os índices e fatores de absenteísmo, podendo assim comparar os mesmos entre filiais de diferentes estados desta mesma rede de lojas.

“Pesquisa de campo consiste na observação dos fatos tal como ocorre espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumivelmente para posteriores análises. (OLIVEIRA, 2002, p.124)”.

A medida que se procede à leitura e que elementos importantes vão surgindo, faz-se necessário o uso da documentação, reunindo, classificando e distribuindo as informações obtidas por meio de planilhas fornecidas pela referida organização, tomando nota de todos os elementos que serão utilizados na elaboração do presente artigo.

Quando se fala aqui de documentação, refere-se à tomada de apontamentos durante a leitura de consulta e pesquisa. Esses apontamentos servem de matéria prima para o trabalho e funcionam como um primeiro estágio de rascunho. (SEVERINO, 2000, p.80)

Seguindo a linha de raciocínio, “o levantamento bibliográfico é mais amplo que a pesquisa documental, embora possa ser realizado simultaneamente com a pesquisa de campo [...]”. (OLIVEIRA, 2002, p.119).

O presente estudo possui abordagem quantitativa e qualitativa, “são dois métodos diferentes pela sua sistemática, e, principalmente, pela forma de abordagem do problema que está sendo objeto de estudo [...]”. OLIVEIRA (2002, p.115). Oliveira relata que a primeira:

Conforme o próprio termo indica, significa apontar de forma quantitativa, as opiniões e dados nas formas de coleta, bem como o emprego de recursos e técnicas estatísticas desde as mais simples até as de uso mais complexo. É muito utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas, visando descobrir, classificar e relacionar as causas e efeitos entre os fenômenos. Também empregado no desenvolvimento de pesquisas sociais, econômicas, de comunicação, mercadológicas, de opinião e de administração, indicando de forma geral e garantida, a precisão dos resultados, evitando distorções de análises e apresentações. (2002, p.115-117)

Na concepção do mesmo, a segunda está relacionada ao emprego da abordagem qualitativa, que por sua vez difere do quantitativo pelo fato de não empregar o uso dos dados estatísticos como sendo o centro do processo de análise de um problema. O sentido prioritário depende consequentemente da natureza do problema, levando em consideração a complexidade, causas e seus efeitos, bem como o material que os métodos permitem coletar. Contudo, está correto afirmar que pesquisa qualitativa tem como objetivo situações complexas ou estritamente particulares, pois descreve de forma minuciosa o que os diferentes autores escrevem sobre o assunto, e a partir daí, estabelecer uma série de correlações, para ao final, darmos o nosso ponto de vista. Para identificar as potenciais causas determinantes do absenteísmo, optou-se pelo procedimento de coleta de dados primários, como método prático, obtendo informação direto da fonte, referente ao primeiro semestre do ano de 2014, com a finalidade de juntar os dados necessários, construindo assim um raciocínio lógico em torno de um fato gerado dentro de determinada empresa.

Trata-se de uma tarefa cansativa e ocupa, quase sempre, mais tempo do que se espera. Exige do pesquisador paciência, perseverança, e esforço pessoal, além do cuidadoso registro dos dados e de um bom preparo anterior. (OLIVEIRA, 2002, p.182).

Seguindo o critério primordial explicativo, pretende-se identificar os fatores que contribuem para a ocorrência e o desenvolvimento do fenômeno estudado neste artigo, buscando as fontes, razões e índices.

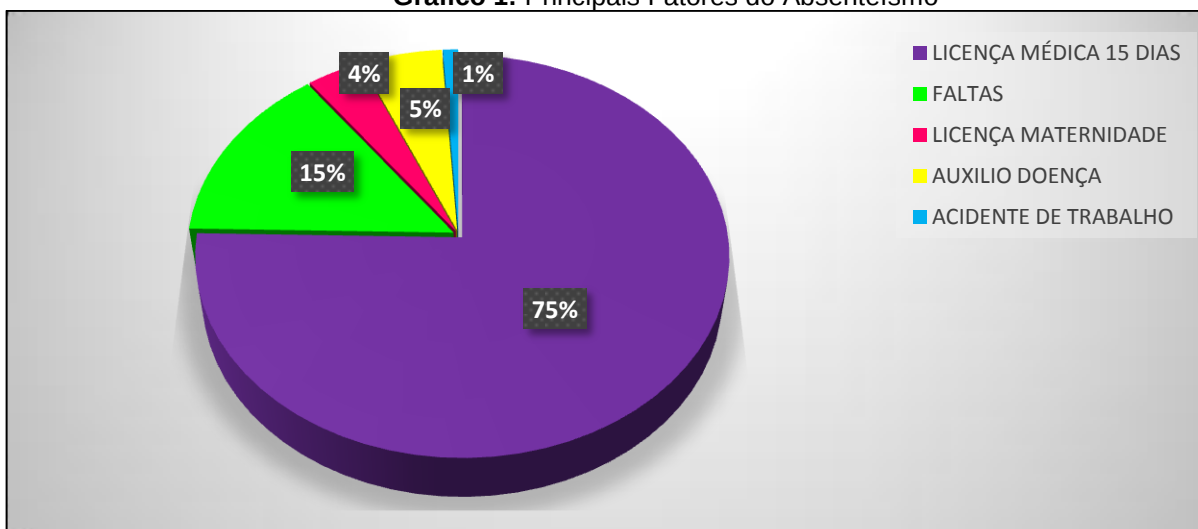
Pesquisa de objetivo explicativa, são aquelas que se ocupam com o porquê dos fatos e fenômenos que preencherem a realidade, isto é, com a identificação dos fatores, que determinam a ocorrência, ou a maneira de ocorrer, dos fatos/fenômenos/processos. (SANTOS 2002, p.27)

O absenteísmo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e assim o lucro da empresa. Diante desses fatores e dos diversos tipos de absenteísmo, este trabalho reforça a importância do controle do absenteísmo e contém informações acerca do diagnóstico, planejamento e o tratamento deste nas organizações.

4 RESULTADOS

Finalizado o refinamento e análise dos dados fornecidos pela empresa pesquisada, pode-se identificar os fatores determinantes do absenteísmo, presentes nas filiais de quatro diferentes estados Paraná, São Paulo, Mato Grosso e Mato Grosso do Sul, referente ao primeiro semestre do ano de 2014, dos quais se destacaram os seguintes fatores:

Gráfico 1: Principais Fatores do Absenteísmo



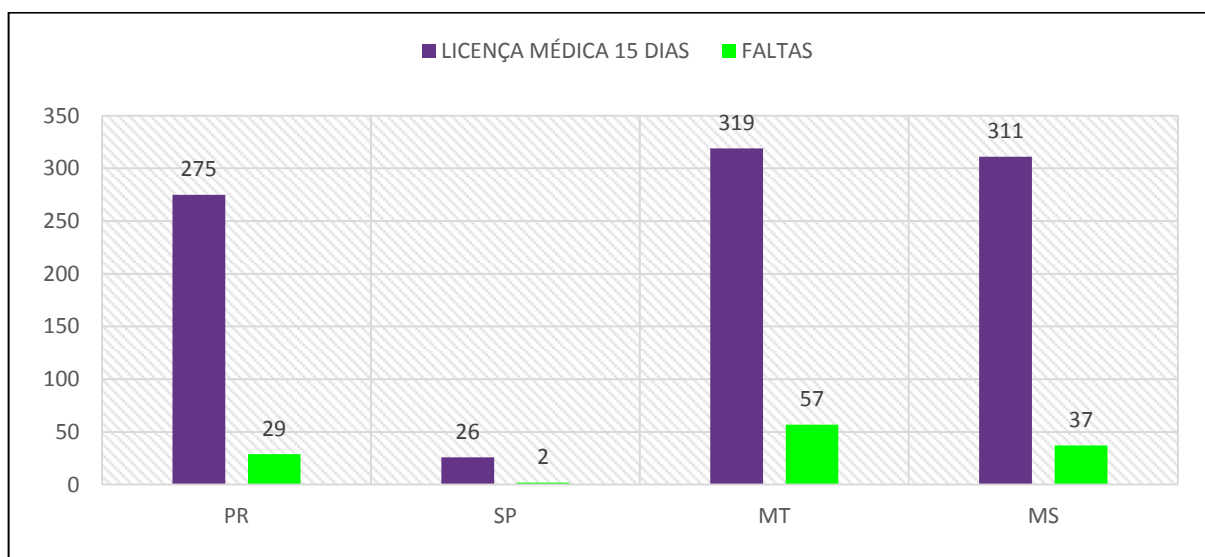
Fonte: Elaborado pelos autores.

Pode-se observar no Gráfico 1 os principais fatores de absenteísmo identificados na empresa pesquisada. Com base nos dados fornecidos pela mesma, os índices gerais abrangem informações de 04 diferentes estados e nos apontam 05 fatores de absenteísmo na referida organização.

De 100% dos colaboradores que se abstiveram do trabalho no primeiro semestre do ano de 2014, destaca-se com certa relevância o fator Licença Médica 15 dias com 75%, seguido pelas Faltas em menor índice com 15%, Auxílio Doença com 5%, Licença Maternidade com 4% e por último com pouco destaque o Acidente de Trabalho com 1%.

A captação de talentos tem sido foco das ações estratégicas de inúmeras empresas. Todavia, uma vez que se encontra o profissional tão desejado é preciso atender às suas expectativas, encantá-lo, fazê-lo sentir-se parte da equipe, caso contrário, surgirão consequências indesejáveis como, por exemplo, o preocupante absenteísmo, ausência do funcionário durante o experiente de trabalho. Muitas vezes, as faltas tornam-se tão constantes que culmina na saída do colaborador. Resultado, tanto a empresa quanto o trabalhador se prejudicam.

Gráfico 2: Fatores do Absenteísmo que geram custos para a empresa.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O Gráfico 2 igualmente elaborado com base nos dados de absenteísmo fornecidos pela empresa em questão, conta com a informação de

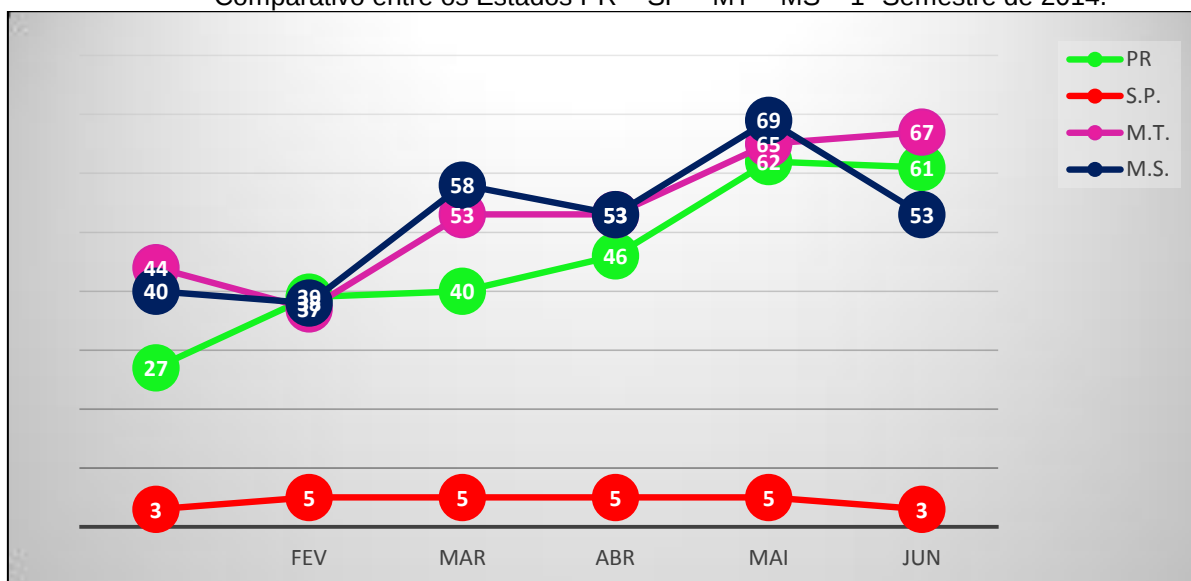
100% das solicitações de afastamento dos funcionários, confrontando dados interestaduais dos estados do PR, SP, MT e MS.

Sabe-se que alguns fatores do absenteísmo geram custos para as organizações, e em alguns casos esses custos podem chegar a valores altíssimos.

Os estudos feitos, apontam segundo o Gráfico 2, que os fatores de absenteísmo que geram custos para a referida empresa são Licença Médica 15 Dias, que se destaca com um índice elevado no estado do Paraná com 275 licenças em 6 meses, baixo no estado de São Paulo que apresenta apenas 26 liberações, elevadíssimo no estado do Mato Grosso cujo índice chegou a 319 afastamentos no período de Janeiro a Junho de 2014 e não muito diferente no estado do Mato Grosso do Sul cujos absenteísmo no mesmo período chegaram a 311 número considerável. Apresenta também e o fator Faltas, que nesse gráfico aparece com menos destaque, contando com apenas 2 pessoas absentes em SP, no estado do PR a soma chegou a 29, seguida pelo estado do MS, que apresenta 37 faltosos e no estado do MT com 57, dados esses que englobam apenas o primeiro semestre de 2014 e um total de 100% dos colaboradores faltosos desses estados.

Ausências não previstas são onerosas para as empresas. Segundo o Departamento Americano do Trabalho, as empresas perdem aproximadamente 2,8 milhões de dias de trabalho por ano por causa de doenças e de acidentes do empregado. A incapacidade de planejar estas ausências inesperadas significa que a empresa tem que contratar trabalhadores temporários de última hora ou pagar horas extraordinárias aos seus trabalhadores regulares, para cobrir déficits de trabalho, podendo também manter um nível elevado de pessoal regularmente em antecipação as ausências. As pequenas empresas são, naturalmente, não imunes a tais “despesas”. Existem custos óbvios associados com um trabalhador ausente, incluindo consequências difíceis de medir. O custo mais evidente é na área de benefícios de licença por doença, mas há outros custos ocultos associados ao absenteísmo.

Gráfico 3: Fator Licença Médica 15 Dias:
Comparativo entre os Estados PR – SP – MT – MS – 1º Semestre de 2014.

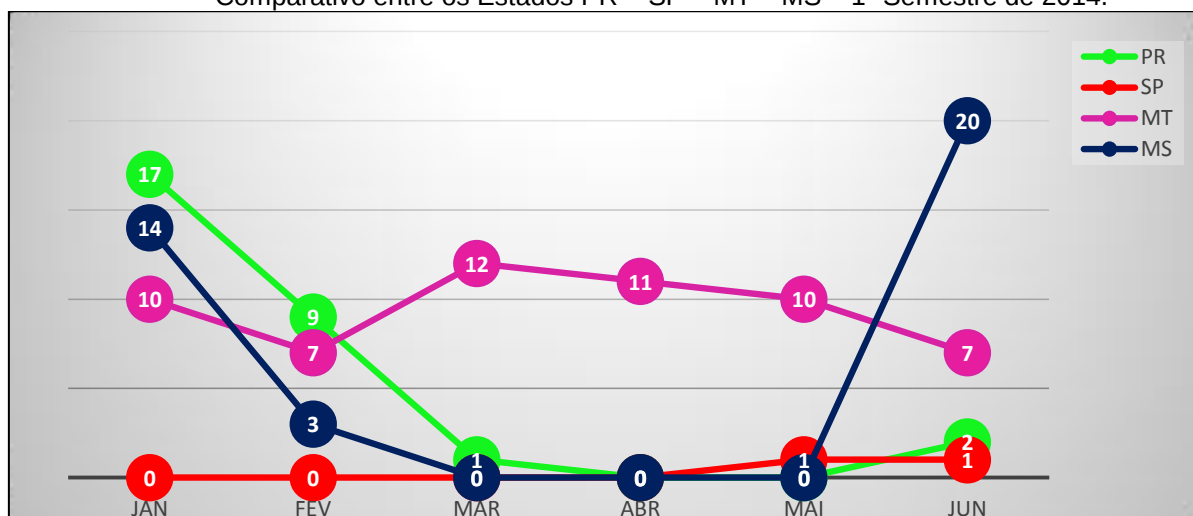


Fonte: Elaborado pelos autores.

Um comparativo entre os Estados do PR, SP, MT e MS, referente aos meses de Janeiro, Fevereiro, Março, Abril, Maio e Junho de ano de 2014, destacando o fator Licença Médica 15 Dias, é o que nos apresenta o Gráfico 3. Nele, podemos constatar que do total dos afastamentos pelo fator licença médica, o Estado de São Paulo tem o menor índice aparecendo com indicativo entre 03 a 05 licenças, já no Estado do Paraná notamos uma incidência mediana ficando entre 27 a 62 funcionários temporariamente afastados, em contra partida, o Estado do Mato Grosso teve entre 30 a 67 colaboradores afastados por Licença Médica 15 Dias e Mato Grosso do Sul o índice chegou a ficar entre 30 a 69 afastamentos, destacando MT e MS neste fator como os estados com mais licença médica.

O colaborador pode ter no máximo, 15 dias de atestado num prazo de 60 dias. Quando os atestados ultrapassarem os 15 dias, o colaborador deve dirigir-se ao INSS, munido do atestado médico, contracheque e requerimento de benefício por incapacidade, para obter licença médica e auxílio doença.

Gráfico 4: Fator Faltas:
Comparativo entre os Estados PR – SP – MT – MS – 1º Semestre de 2014.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Considerando que o fator Faltas engloba alguns detalhes distintos, pois são contados como faltas os atrasos na marcação do cartão ponto ou a não marcação do mesmo, faltas justificadas por atestados de algumas horas ou período do dia, ou até mesmo ausências sem justificção, notamos então que o Gráfico 4 possui indicadores com variáveis notórias.

O comparativo indica o fator falta presente nos diferentes Estados de uma mesma rede de lojas, com dados indicativos ao primeiro semestre de 2014, onde podemos observar que o Estado do MS se destaca por um índice elevado de faltas cujo indicativo aponta entre 14 a 20 faltosos apenas nos meses de Janeiro, Fevereiro e Junho, já nos meses de Março, Abril e Maio as faltas ficaram com marcador negativo. Indicador notório também no Estado do PR que apresentou 0 faltas nos meses de Abril e Maio, apenas 01 faltas em Março, 02 em Junho, 09 em Fevereiro e 17 no mês de Janeiro, os quais possuem um grande quadro de funcionários, pois neles se concentram um elevado número de colaboradores. Porém no estado do MT, que também possui várias filiais e consequentemente muitos colaboradores os marcadores mostram 07 faltas nos meses de Fevereiro e Junho, Janeiro e Março 10 faltosos, em Abril 11 e Março 12 faltas. Cálculos feitos sobre os cem por cento dos absenteísmos causados pelo fator Faltas.

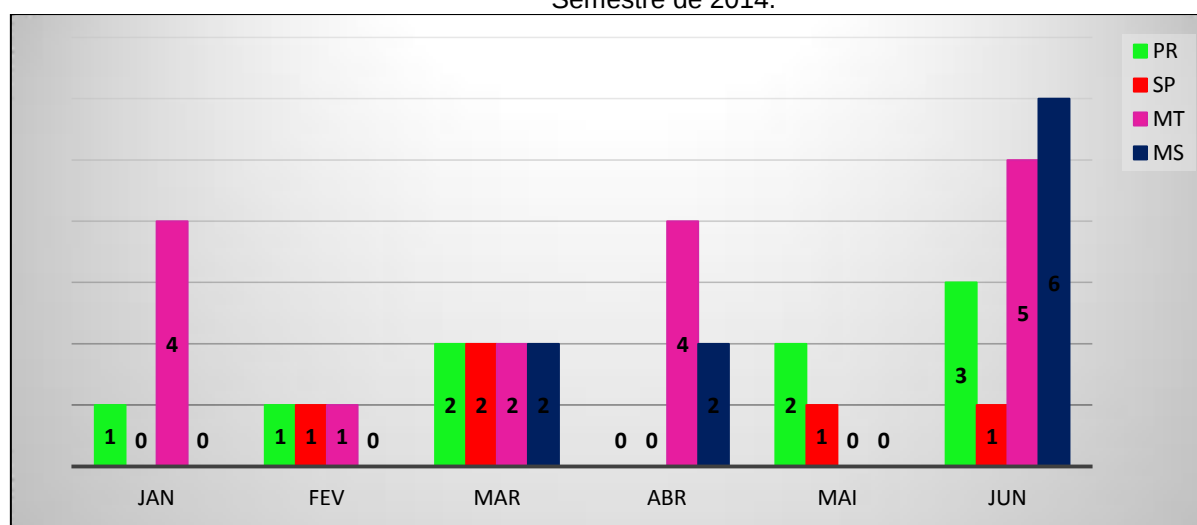
Faltas Justificadas, são faltas que não serão descontadas da remuneração mensal. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê algumas faltas em que o trabalhador pode deixar de comparecer ao serviço sem que a

mesma seja descontada do salário. Essas faltas são denominadas de faltas justificadas ou admissíveis. São casos em que a ausência do trabalhador deve ser abonada, ou seja, o empregador tem que pagar pelos dias não trabalhados.

Já as Faltas Injustificadas, são faltas que serão descontadas dos vencimentos mensais do colaborador. As faltas injustificadas são aquelas que não estão relacionadas no item anterior, bem como as faltas relacionadas quando não há a apresentação de documento que comprove sua legitimidade. As faltas acarretam em prejuízo nos benefícios como 14º, férias, prêmio assiduidade, entre outros.

Atrasos são descontos em folha de pagamento ocasionados por eventuais variações de horário no registro de ponto excedentes a 5 (cinco) minutos na marcação da entrada ou intervalo para refeição/descanso ou saída ou nos casos que ultrapasse a 10 minutos diários.

Gráfico 5: Auxílio Doença – Comparativo entre os Estados PR – SP – MT – MS – 1º Semestre de 2014.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Demonstrando um comparativo do Fator Auxílio Doença, o Gráfico 5 traz os dados coletados entre o total dos colaboradores afastados por este fator, vemos claramente que o Estado do PR apresentou 01 afastamentos em Janeiro, 01 em Fevereiro, 02 em Março, 0 em Abril, 02 em Maio e 03 em Junho.

Já no Estado de SP o referido fator não apresentou afastamentos no Mês de Janeiro, apenas 01 em Fevereiro, 02 em Março, 0 em Abril, 01 em Maio e somente 01 em Junho.

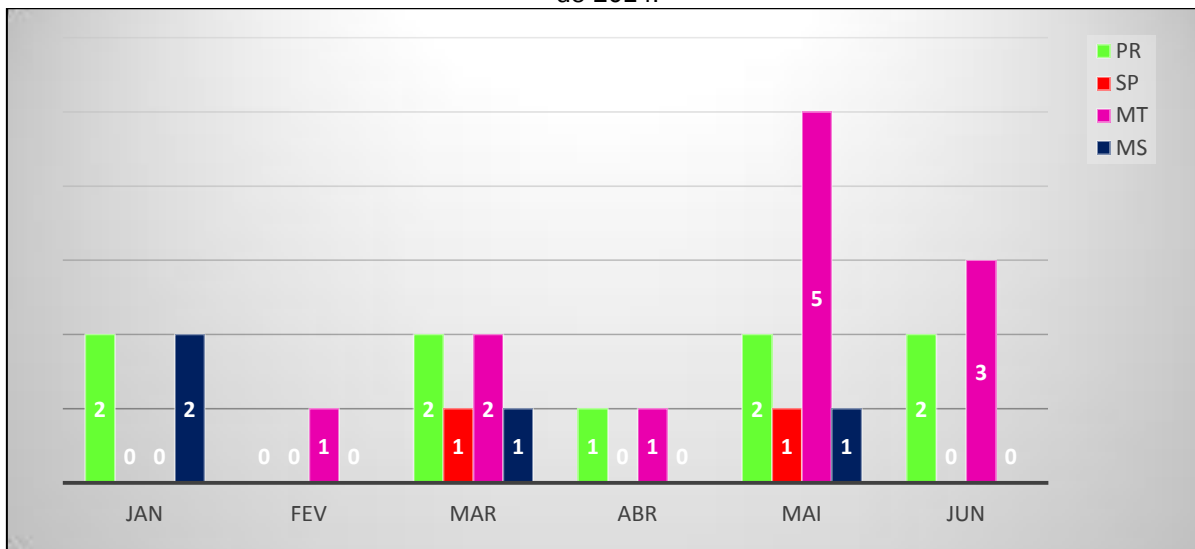
No entanto o Estado do MT por contar com um quadro de colaboradores maior, apresentou 04 afastamentos em Janeiro, somente 01 em Fevereiro, 02 em Março, 04 em Abril, 0 afastamentos em Maio e 05 afastados em Junho.

Para o Estado do MS os índices demonstram que em Janeiro, Fevereiro e Maio não houveram afastamentos por Auxílio Doença, Março e Abril fecharam com apenas 02 colaboradores afastados e Junho com 06 afastamentos.

Auxílio Doença é um seguro previdenciário, regulado pela Lei 8.213/91, que regulamenta os benefícios da previdência social. Consiste numa renda que é a média das 80% maiores contribuições do segurado desde julho de 1994 multiplicada ainda por um fator de 91%, o que normalmente gera uma renda abaixo do salário atual do segurado, paga pelo tempo que durar a incapacidade laborativa. É a incapacidade que gera o auxílio, não a simples doença e somente o médico-perito pode verificá-la. Existem duas variedades auxílio-doença comum, para doenças e acidentes comuns; auxílio-doença acidentário, para doença ocupacional e acidente de trabalho.

Conclui-se portanto que o fator Acidente de Trabalho não gera custos diretos para a organização, pois o colaborador afastado por esse fator passa a receber o benefício através do INSS até que se já liberado pela perícia do mesmo para voltar às suas atividades normais ou então o auxílio doença seja convertido em aposentadoria por invalidez quando a incapacidade se verificar total ou permanentemente ou auxílio acidente quando a doença parar de evoluir ou estacionar sem chances de cura ou reversão.

Gráfico 6: Licença Maternidade – Comparativo entre os Estados PR – SP – MT – MS – 1º Semestre de 2014.



Fonte: Elaborado pelos autores.

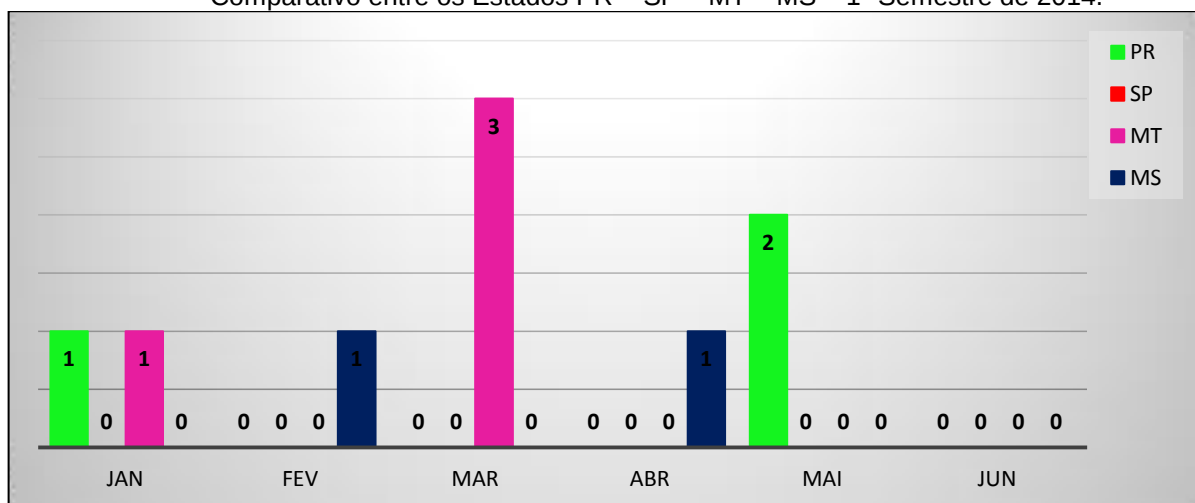
Considerando o total de afastamentos pelo fator Licença Maternidade, o Gráfico 6 nos aponta que no Estado do PR 02 colaboradores se afastaram no mês de Janeiro, nenhum no mês de Fevereiro, 02 no mês de Março, 01 em Abril, apenas 02 licenças no mês de Maio e Junho.

A licença-maternidade é um direito de todas as mulheres que trabalham no Brasil e que contribuem para a Previdência Social (INSS), seja através de empregos com carteira assinada, temporários, trabalhos terceirizados e autônomos ou ainda trabalhos domésticos. Têm direito ainda ao afastamento mulheres que sofrem um aborto espontâneo ou dão à luz um bebê natimorto, assim como mulheres que adotam crianças.

O afastamento é de no mínimo quatro meses ou 120 dias corridos que vale para todas as mulheres e de no máximo seis meses, dependendo do tipo de ocupação que a futura mamãe tenha. Isso porque a lei que prevê a ampliação da licença de quatro para seis meses ainda não foi aprovada para todas as categorias profissionais. O pai da criança tem direito a uma licença paternidade remunerada de cinco dias corridos, a partir da data de nascimento do bebê.

A licença paternidade vale para funcionários com carteira assinada. Existem projetos tramitando no Congresso Brasileiro visando ampliar a licença paternidade para 15 dias corridos.

Gráfico 7: Acidente de Trabalho:
Comparativo entre os Estados PR – SP – MT – MS – 1º Semestre de 2014.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Um fator com baixos índices, é o que nos apresenta o Gráfico 7, do total de colaboradores que sofreram Acidente de Trabalho, o Estado do PR aparece com 01 afastamento no Mês de Janeiro e 02 em Maio, 0 índices nos meses de Fevereiro, Março, Abril e Junho. O Estado do MT teve 01 colaboradores afastado em Janeiro e 03 em Março, ficando com índice 0 em Fevereiro, Abril, Maio e Junho. E o Estado do MS apenas 01 afastamentos no Mês de Fevereiro e 01 em Abril, também contabilizado com 0 afastamentos nos meses de Janeiro, Março, Maio e Junho. Diferentemente dos demais Estados, SP se destaca com 0 afastamentos no primeiro semestre de 2014.

Acidente do trabalho é aquele que ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, que pode causar a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Consideram-se, também, como acidente do trabalho a doença profissional ou do trabalho, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, acidente típico, que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, acidente de trajeto, que ocorre no percurso do local de residência para o de trabalho ou desse para aquele, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso do referido trajeto. O prejuízo material decorrente do acidente de trabalho se caracteriza pela diminuição das

possibilidades em obter os mesmos rendimentos por meio da força de trabalho de que dispunha o empregado antes do fato ocorrido.

Essa redução diz respeito à profissão ou ofício então desenvolvidos, em que se comprova a diminuição da capacidade de trabalho por parte do empregado.

O dever de indenizar surgiu da teoria do risco gerado, ou seja, se é o empregador quem cria o risco por meio da atividade econômica da empresa, a ele caberá responder pelos danos causados, independente de dolo ou culpa. A este contexto atribuímos a teoria da responsabilidade objetiva.

Por outro lado, há entendimento de que se deveria aplicar, nestes casos, a teoria da responsabilidade subjetiva, ou seja, somente após comprovar que houve dolo ou culpa do empregador, é que lhe imputaria a responsabilidade pelo acidente e, conseqüentemente, o dever de indenizar. O dolo é a intenção de agir em desfavor ao que dispõe a lei ou contrariamente às obrigações assumidas, agir de má-fé, é enganar mesmo com pleno conhecimento do caráter ilícito do próprio comportamento. A culpa é a negligência, a falta de diligência ou cuidado necessária na observância de norma de conduta, isto é, não prever o que poderia ser previsível, porém sem intenção de agir ilicitamente e sem conhecimento do caráter ilícito da própria ação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa elucida que é impossível uma organização viver sem absenteísmo, pois sempre haverá colaboradores que faltaram por um motivo ou outro, assim há a necessidade de levantar dados que possam auxiliar na redução do índice de absenteísmo ou no controle desses fatores.

Pode-se dizer que o tratamento do absenteísmo se baseia na localização das diversas causas presentes dentro da empresa, fora dela ou no indivíduo e no devido procedimento para acabar tais causas.

A análise sobre os estudos revisados apontou quais são os principais fatores que geram o absenteísmo na organização em questão, que podem ser reduzidos estes quantitativos de ausências através de programas bem

conduzidos com vistas à identificação das causas do mesmo, para obter um domínio das causas e facilitar o combate ao problema.

O absenteísmo aparece, então, como uma questão gerencial, o qual deve ser adotado como sendo de responsabilidade da área de Recursos Humanos, especialmente a área de saúde, segurança do trabalho e do corpo de gestores para que deem apoio a causa em questão, facilitando o desenvolvimento de programas e eventos que gerem bem-estar aos funcionários.

O resultado do presente estudo de caso destacou a necessidade de um controle específico, ou programa de prevenção, visando a prevenir acidentes e doenças, diminuindo ao máximo o número de licenças médicas 15 dias, que é o motivo de destaque das faltas nesta organização, e controlando os demais fatores, a fim de que a mesma possua um índice mínimo de absenteísmo.

Observou-se também que para isso não seriam necessários programas grandes e com altos custos, mas apenas pequenas medidas para que os colaboradores, não se ausentassem por motivos simples, como uma gripe fraca ou um pequeno esforço repetitivo, o qual não se faz necessário.

O trabalho mostrou-se útil no tratamento do absenteísmo, já que levantou grande informação acerca dos principais fatores, ressaltou sua importância e verificou a aplicação da teoria com o estudo de caso baseado nas mesmas teorias.

Frente a estes aspectos, conclui-se que se faz necessário realizar ainda mais pesquisas sobre como prevenir e minimizar os fatores que causam o absenteísmo nas organizações, sem esquecer do fato de que cada empresa possui um método organizacional diferenciado, bem como suas crenças e costumes próprios, e que assim sendo, os fatores de absenteísmos presentes nela, venham a se tornar uma questão problemática visível para a empresa.

Para futuros trabalhos a se realizarem nesta área, fica o conhecimento de que o absenteísmo trata-se de uma questão que deve ser analisada separadamente, dentro das organizações, pois os fatores geradores são inúmeros e relativos a cada organização.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª ed. 6ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SANTOS, Antônio Raimundo. **Metodologia Científica:** a Construção do Conhecimento. 5ª ed. Rio de Janeiro: DP & A, 2002.

OLIVEIRA, Silvio Luiz. **Tratado de Metodologia Científica:** projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2ª ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 21ª ed. São Paulo: Cortez, 2000.