

Absenteísmo: Um Estudo Aplicados à Realidade Brasileira

Maurílio Alves Martins da Costa

Doutorando em Administração pela Universidade Fumec.

End.: Av. Afonso Pena nº 3880 – 1º andar – Cruzeiro,

Belo Horizonte – MG. CEP:30310 009 – Brasil.

E-mail: maurilioamc@gmail.com

Resumo

O absenteísmo diz respeito à ausência no posto de trabalho. É um problema causado por motivos de saúde ocupacional ou por motivos não relacionados à saúde. Pesquisas têm demonstrado, que as causas mais comuns do absenteísmo são: acidentes de trabalho, problemas osteomusculares, ginecológicos, respiratórios, gastrointestinais, dermatológicos, oftalmológicos, obstétricos, odontológicos, alcoolismo, fumo e sedentarismo. Esse ensaio visa estudar o absenteísmo e suas consequências seja no serviço público, onde acredita-se que o absenteísmo seja uma prática comum, quanto no serviço privado, onde o senso comum leva a acreditar que o problema não existe, pois o servidor que falta é severamente punido. Absenteísmo deve ser tratado como um problema de gestão de recursos humanos com dimensões muito mais profundas e um sintoma de um problema institucional.

Palavras-Chave:

Absenteísmo, serviço público, iniciativa privada, doenças trabalhistas.

Abstract

Absenteeism relates to the lack in the workplace. It is a problem caused by occupational health reasons or for reasons unrelated to health. Research has shown that the most common causes of absenteeism are: accidents, muscles problems, gynecological, respiratory, gastrics, dermatological, ophthalmic, obstetrical, dental, alcoholism, smoking and physical inactivity. This paper aims to study the absenteeism and its consequences is in the public service, where it is believed that it is a common practice, as in private, where common sense leads to believe that the problem does not exist, because it is missing severely punished. Absenteeism should be treated as a problem of human resource management with dimensions much deeper and a symptom of an institutional problem.

Key-Words:

Absenteeism, public service, private sector, labor diseases.

Introdução

O absenteísmo, também denominado ausentismo, é um problema causado por motivos de saúde ocupacional, sejam acidentes típicos de trabalho, de trajeto, doenças do trabalho ou doenças ocupacionais, ou assistencial, sejam doenças comuns, tratamentos médicos ou odontológicos e cirurgias, ou ainda por motivos não relacionados à saúde, sejam doação de sangue, luto ou por motivos de ordem legal, conforme Marques, Martins e Sobrinho, (2011), DaSilva, Pelozato e Costa, (2013).

De modo mais específico, segundo Cardoso et al., (2013), pesquisas têm demonstrado, que as causas mais comuns do absenteísmo são: acidentes de trabalho, problemas osteomusculares, ginecológicos, respiratórios, gastrointestinais, dermatológicos, oftalmológicos, obstétricos, odontológicos, alcoolismo, fumo, sedentarismo e outros.

Para Martinato et. al., (2010), características do mundo capitalista atual faz com que o trabalhador tenha consequências que interferem diretamente na sua saúde, gerando prejuízo para o profissional. Para ele, o ambiente competitivo exige elevado dinamismo, grande esforço físico e psicológico, que ultrapassa, muitas vezes, o limite da capacidade do trabalhador. *“Porém, para manter-se nesse mercado e garantir o emprego, o trabalhador se submete às exigências da instituição na qual se encontra”*.

Segundo Cardoso et al., (2013), é necessário que as empresas analisem o desempenho funcionários quanto à rotatividade e absenteísmo, identificando suas causas e apurando seus custos, uma vez que estes fatores acabam interferindo nas atividades da empresa, atrasando processos, gerando falhas, sobrecarregando colaboradores, aumentando custos de substituição, treinamento e horas extras.

Em DaCruz, et al., (2011) há uma atenção para outra faceta do absenteísmo que é de responsabilidade da gestão de custos: como repor a força de trabalho afastada? A gestão dos custos precisa estar interligada com as informações gerenciais possam administrar essas despesas decorrentes do absenteísmo. Há um custo que precisa ser gerenciado com estas possíveis ausências dos trabalhadores no seu âmbito profissional por conta de atestados, pagamentos de horas extras e novas contratações.

“o absenteísmo pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas ignoradas. Dentre as conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por este motivo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência (férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio). As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos.” DaCruz, et al., (2011)

O absenteísmo se apresenta como um sinal de desequilíbrio, e os altos índices de absenteísmo estão relacionados às síndromes psicológicas vinculadas

ao desgaste do trabalhador nos processos de trabalho, à precarização do trabalho e correlatos. Conforme, DaSilva, Pelozato e Costa, (2013), evitar o absenteísmo ao extremo pode gerar desperdício de talento e ter como consequência a demissão do trabalhador por inaptidão às suas obrigações.

Um ponto importante a se observar são as cargas de trabalho a que estão submetidas os profissionais, segundo Sancinetti et al., (2009), elas são elementos do processo de trabalho que interagem dinamicamente entre si e com o corpo do trabalhador, gerando processos de adaptação que se traduzem em desgaste, concebidos como a perda da capacidade efetiva e/ou potencial corporal e psíquica. Esses processos são característicos da coletividade e definem o perfil patológico de grupos específicos de trabalhadores.

Segundo Umann et al., (2011), em decorrência do absenteísmo, têm-se consequências como: queda na qualidade do trabalho, sobrecarga de atividades, falta de motivação do profissional ativo, risco na saúde do trabalhador comprometido e aumento dos custos financeiros despendidos com horas extras

Absenteísmo no Serviço Público

Em seu trabalho, Marques, Martins e Sobrinho, (2011), optou-se por utilizar uma pesquisa documental, descritiva e quantitativa, por dados primários, que mapeou as licenças médicas apresentadas pelos servidores da Universidade Federal do Espírito Santo, pesquisada no período de março/2007 a fevereiro/2009, como justificativa de ausência ao trabalho. Foram pesquisados todos os atestados apresentados à Junta Médica Pericial da Universidade e foram identificadas todas as licenças registradas. O autores não consideraram os dias não trabalhados por motivo de tratamento da saúde, em que os servidores podem ter faltado ao trabalho, sem apresentaram atestados médicos, bem como os atestados com licenças negadas pela Junta Médica Pericial, que não são registrados, mas podem ter sido cumpridos pelo servidor. Avaliou-se apenas a causa e a duração em dias dos afastamentos, com base na classificação internacional de doenças – CID-10.

Nesse trabalho se concentrou no absenteísmo por doença, sendo descartadas as licenças por parto e para acompanhamento de pessoa da família, *“que não se configuram como causas de tratamento da do próprio trabalhador, apesar de originadas a partir de um atestado médico”*. O mapeamento das licenças médicas identificou 1.019 afastamentos por licença médica, totalizando 32.133 dias de ausência ao trabalho, que corresponde a aproximadamente 45 servidores parados para tratamento da própria saúde no período de doze meses e de 90 servidores dentro do período pesquisado (2 anos), o que representa pouco menos de 3% do quadro de servidores da Instituição.

A problemática causada pelo absenteísmo do professor, bem como os prejuízos ocasionados ao processo de ensino aprendizagem, ocorridos em função da gripe comum, nas escolas públicas municipais do município de Ariquemes, RO, no ano de 2011, foram avaliados por DaSilva, Pelozato e Costa, (2013). Especificamente nessa área de trabalho o absenteísmo tem sido bastante discutido, pois suas consequências acabam por comprometer o processo de ensino

aprendizagem, o que pode implicar na formação de mão de obra futura. Nesse trabalho aplicou-se um questionário em 181 professores, representando 22.1% dos professores, e 13.2% dos servidores municipal que atuam na área da educação no município. Pelos resultados apresentados, o índice de faltas, que compreende os períodos de mudanças climáticas, resultou na falta de 54 dos 181 professores entrevistados. Especificamente para esse caso em particular tem-se um índice de absenteísmo elevado, com consequências importantes na sociedade, o que justifica a necessidade de políticas públicas para combater o agente causador, visto que, este tem um caráter cíclico.

Um setor público que é bastante sensível ao absenteísmo é a área de saúde pública, Gaudine et al., (2013), Sancinetti et al., (2009), Martinato et al., (2010), Da Cruz et al., (2011) Umann et al. (2011), analisam a quantidade e as causas de afastamentos por doença dos profissionais de enfermagem e sua relação com taxa de ocupação das unidades de internação de um hospital de ensino. Segundo Sancinetti et al., (2009) os trabalhadores de enfermagem, estão expostos a vários riscos de saúde.

“Constata-se uma série de problemas de saúde que acometem os trabalhadores de enfermagem, como as doenças infecciosas, infecto-contagiosas e parasitárias; os distúrbios osteomusculares; os problemas cardiovasculares e respiratórios; as alergias; os transtornos psíquicos e comportamentais; os acidentes com exposição aos fluidos corpóreos e uma variada sintomatologia, como dores, ansiedade e outros.”
Sancinetti et al., (2009)

No trabalho de Sancinetti et al., (2009) foram estudados 647 trabalhadores de enfermagem, sendo: 174 enfermeiros, 257 técnicos de enfermagem, 208 auxiliares de enfermagem e oito atendentes de enfermagem. Verificou-se 362 (56%) apresentaram, pelo menos, uma licença por doença no período de janeiro a dezembro de 2007. A idade e o sexo do trabalhador não se mostrou um fator determinante para caracterizar o absenteísmo, ainda que idade média dos profissionais de enfermagem que apresentaram absenteísmo encontravam-se na faixa de 41 a 50 anos, valor similar ao encontrado citados em outras fontes de pesquisas citadas no trabalho. Destaca-se o fato de que, 83% dos profissionais ausentes por doença reportaram que só trabalham em um emprego apenas, descaracterizando a possibilidade da sobrecarga devido ao acúmulo de atividades decorrentes de outros empregos, que é comum à atividade na iniciativa privada.

O trabalho concluiu que os profissionais ausentaram-se por doença após terem sido submetidos a ritmos mais intensos de trabalho que se caracteriza pela exposição dos trabalhadores de enfermagem às diversas cargas de trabalho. Assim, durante os picos de ocupação constatou-se um maior comprometimento desses profissionais com a organização, contudo, nos períodos onde a taxa de ocupação e o ritmo de trabalho diminuem observa-se maior ausência no trabalho por doença. Ainda que os afastamentos tenham sido mais expressivos nos períodos de menor taxa de ocupação, os estudos permitem afirmar que existe relação entre o processo de trabalho da enfermagem, exposição dos trabalhadores a diferentes cargas de trabalho que tem como consequência os desgastes e as ausências por doença determinadas pelo trabalho.

Em seu trabalho, DaCruz et al., (2011) realizaram investigação semelhante ao de Sancinetti et al., (2009), em hospitais da Serra Gaúcha, indicando que o absenteísmo precisa ter uma maior atenção da área de gestão de custos de um hospital que deverá decidir sobre a política de reposição do profissional faltoso, determinando se é mais vantajoso para a instituição, pagar horas extras ou contratar um outro funcionário temporariamente para o posto em aberto.

Martinato et al., (2010), fez uma investigação sobre o absenteísmo na enfermagem buscando conhecer as produções científicas nacionais que abordaram o absenteísmo dos profissionais de enfermagem, publicadas no período de 2003 a 2008. Dos 23 de artigos selecionados 15 (65,21%) associaram o absenteísmo a um motivo de doença específica, enquanto 6 (26,08%) não tipificaram a doença mais expressiva causadora do afastamento do trabalhador, mas, indicaram o agravamento à saúde como causador do absenteísmo. Essa pesquisa evidenciou que os profissionais de enfermagem são acometidos por inúmeras doenças, como mentais, do aparelho respiratório, reprodutor, geniturinário, osteomuscular, acidentes de trabalho, entre outras e mostrou que esses problemas de saúde, geralmente, estão associados com as condições inadequadas de trabalho, vivenciadas pela equipe de enfermagem.

Absenteísmo no Serviço Privado

O absenteísmo tem um impacto nos custos de produtos e na queda de produtividade corporativa. A elevação dos custos de um produto impacta diretamente no seu preço de venda, tornando esse produto menos atrativo.

As causas odontológicas do absenteísmo entre os trabalhadores de uma empresa agropecuária no Estado de Minas Gerais constituem-se no objeto de estudo da tese de Coelho et. al., (2013). Que analisou dados entre os anos 2000 e 2006 de 324 atestados de afastamento médico. Foram analisadas as causas do afastamento, o número de horas perdidas e variáveis, como sexo e grau de escolaridade do funcionário. Observou-se que 56% dos absenteísmos foram por causas médicas (doenças) e 33% por motivos odontológicos. 47% dos faltosos são do sexo masculino e 53% do feminino, mostrando que não há qualquer ligação entre o absenteísmo e o sexo para o estudo em questão. Alerta o autor que mesmo nas empresas que possuem ações preventivas, é detectado um alto índice de afastamentos por motivos odontológicos, reforçando assim a necessidade da presença de um programa de odontologia do trabalho junto à empresa.

Para Cardoso et. al., (2013), a falta de controle dos custos incorridos com a rotatividade e absenteísmo, bem como a falta de análise da influência destes sobre o custo do produto, pode acarretar redução nos resultados da empresa, pois além de reduzir a margem de lucro sobre o produto em função da elevação no custo, esta pode estar perdendo espaço no mercado para seus concorrentes que conseguem ofertar o mesmo produto a um custo menor. Assim esse autor propõe um trabalho cujo objetivo é *“analisar o impacto da rotatividade e absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto a fim de diagnosticar a influência destes fatores na elevação dos custos e diminuição de resultados”*. Para tanto foi realizado um estudo de caso na Ensinger Brasil, unidade de São Leopoldo – RS, empresa que processa plástico

industrial.

Nesse trabalho, mostrou que o absenteísmo teve uma grande representatividade no custo de produção, onerando a empresa não apenas em valores, mas na necessidade de reorganização de trabalhadores que pudessem suprir faltas e ausências, atrasando processos e sobrecarregando funcionários.

Para Restrepo e Salgado, (2013), as pessoas com contratos escritos são mais propensas a se ausentar do trabalho do que aqueles com contratos verbais. Assim como as mulheres são mais propensas a se ausentar do trabalho do que os homens, e que a probabilidade aumenta se a mulher é casada. Pessoas com níveis mais baixos de educação são menos propensas a estar ausente do que aqueles com uma educação universitária, assim como os indivíduos que trabalham em menor ao invés de grandes empresas. Essas conclusões são fruto de uma pesquisa na Colômbia, país que possui algumas das características típicas de economias em desenvolvimento em termos de desemprego, subemprego e informalidade do mercado de trabalho, com pessoas com contratos de trabalhos em condições precárias. Esta investigação utiliza informações disponíveis da Agência de Estatísticas do governo para explorar a relação entre o absentismo e tipos de contratos de funcionários.

Para os autores essas conclusões servem para justificar a alta taxa de emprego informal na Colômbia, uma vez que empregados com vínculo formal a uma empresa percebem menos risco de serem demitidos, o que, por sua vez, leva a uma menor incentivo para estar no trabalho. O estudo constatou, também, que as mulheres são mais propensas a se ausentar do trabalho que os homens, e a probabilidade aumenta se a mulher é casada.

Conclusão

O absenteísmo tem exigido muito das organizações e de seus administradores, devido suas causas ser ligado a vários fatores, que vão desde as questões sociais, saúde, gestão de pessoas, entre outros problemas, tornando assim, este tema complexo e difícil de ser gerenciado.

O absenteísmo tem se tornado problema tanto para as iniciativa privada quanto para o serviço público cuja repercussão se dá no quantitativo de recursos humanos e, por conseqüência, reflete na qualidade do serviço prestado. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo o gerenciamento, pois, inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento, como exemplo problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira e funcional

Shoss e Penney, (2012), examinaram os efeitos de eventos macro-econômicas sobre uma comunidade e concluíram sobre as conseqüências dos resultados sobre a saúde física e mental associados com o estresse, nos empregados corporativos. Esta pesquisa revelou como sendo positiva a associações entre a taxa de desemprego e as taxas de suicídio, tratamento de transtornos

mentais e mortalidade por doenças cardiovasculares, entre outros resultados. A pesquisa também estabeleceu uma ligação entre a taxa e os indicadores de violência do desemprego a nível nacional e comunitário. Para os autores essas consequências macro-econômica implicam em absenteísmo, visto que resultam em ausências do trabalho.

Apesar da possibilidade de demissão de forma mais rápida e simplificada, a iniciativa privada tem de avaliar o custo dessa medida devido às responsabilidades trabalhistas decorrentes de demissão e de admissão de novo empregado, outro ponto a avaliar é se o absenteísmo não é consequência direta de um processo de gestão ou de características gerenciais, uma vez que formar equipes competitivas é também um custo considerável dentro do ambiente organizacional.

Há estudos que mostram taxas de absenteísmo de empresa do setor privado em índices maior que o de um setor público, como em Bachmann & Associados, (2011) que cita que a taxa de absenteísmo, na unidade de Santa Catarina da Celulose Irani, em 2006, foi de 1,52% e entre os trabalhadores do Hospital das Clínicas da UFMG, foi de 1,5% em 1999. Mesmo no relatório técnico, Ambev, (2012), mostra que na empresa líder do mercado de cerveja no Brasil e referência em gestão meritocrática, o percentual médio de absenteísmo foi de 2,3% e, no ano de 2011, foram iniciados 1.254 afastamentos referentes a doenças ocupacionais, sendo que 143 têm relação com o trabalho e 1.111 não. No Brasil, foi registrado um óbito relacionado ao trabalho.

Sendo assim, o absenteísmo é um fenômeno organizacional que precisa ser mais compreendido, pois uma de suas causas pode estar na própria empresa, enquanto desorganizada, desestimulante, desmotivadora e promotora de um ambiente organizacional deficiente e sem integração, conforme Fonseca Junior et al., (2010).

Referências

- AMBEV. Relatório Anual 2011. Relatório Técnico. São Paulo. 2012. Disponível em http://www.ambev.com.br/media/3939214/ra_ambev_2012.pdf . Acessado em 18/09/2013;
- BACHMANN & ASSOCIADOS, ABRH-PR, ISAE/FGV. 3º Benchmarking Paranaense de Recursos Humanos: Dados de 2010 / Bachmann & Associados, ABRH-PR e ISAE/FGV.. Curitiba. 2011. Disponível em : http://www.bachmann.com.br/website/documents/3BENCHMARKINGPRRH_001.pdf . Acessado em 18/09/2013.
- CARDOSO, Mauricio Farias; DE FREITAS CARDOSO, Janice; DOS SANTOS, Simone Rodrigues. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade, v. 3, n. 1, p. 107-121, 2013.
- COELHO, M. P. ; OLIVEIRA, Maria Aparecida ; ARAÚJO, Vânia Eloisa ; CARVALHO, Cristiane Miranda . Absenteísmo por causas odontológicas em uma empresa agropecuária da Região Sudeste do Estado de Minas Gerais. UFES. Revista de Odontologia (Cessou em 2008. Cont. ISSN 2175-3946 Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde), v. 12, p. 12-16, 2010.
- DA CRUZ, Marcia Rohr et al. Absenteísmo: um estudo de caso em um hospital universitário. Scientia Plena, v. 7, n. 10, 2011.
- DA SILVA, Nilton Alves; PELOZATO, Cyro; COSTA, Adriano. O absenteísmo do professor da rede pública municipal de ensino, da área urbana, da cidade de Ariquemes em função da gripe comum no ano de 2011. Revista Fiar, v. 2, n. 1, 2013.
- FONSECA JUNIOR, Amilcar Rodrigues et al. Organizational Behavior Management: Uma análise do Absenteísmo. TransForm. Psicol. (Online) [online]. 2010, vol.3, n.2, pp. 71-83. ISSN 2176-106X.
- GAUDINE, Alice et al. Effects of absenteeism feedback and goal-setting interventions on nurses' fairness perceptions, discomfort feelings and absenteeism. Journal of nursing management, 2011.
- MARQUES, S. V. D. O.; MARTINS, G.; SOBRINHO, O. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública. Cadernos da EBAPE, v. 9, p. 668-680, 2011.
- MARTINATO, M. C. N. B. et al. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. Rev Gaucha Enferm (Online), v. 31, n. 1, p. 160-6, 2010.
- RESTREPO, Carlos; SALGADO, Elvira. Types of contracts and worker absenteeism in Colombia. Journal of Business Research, v. 66, n. 3, p. 401-408, 2013.
- SANCINETTI, Tania Regina et al. Absenteísmo-doença na equipe de enfermagem: relação com a taxa de ocupação. Rev Esc Enferm USP, v. 43, n. 2, p. 1277-83, 2009.

SHOSS, Mindy K.; PENNEY, Lisa M. The economy and absenteeism: A macro-level study. *Journal of Applied Psychology*, v. 97, n. 4, p. 881, 2012.

UMANN, Juliane et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar-doi: 10.4025/cienccuidsaude. v10i1. 11867. *Ciência, Cuidado e Saúde*, v. 10, n. 1, p. 184-190, 2011.