
AS ORGANIZAÇÕES E UMA DAS SUAS COMPLEXIDADES: O ABSENTEÍSMO

Amanda Nataly da Silva Oliveira
Marcia Cornelsen Ferreira
Mylene Cordeiro

RESENHA

AFFONSO, Sergio Luiz. **Absenteísmo: um problema complexo nas organizações.** Belo Horizonte: Mestrado em Administração/FUMEC, 2014. 98 páginas.

Atualmente, o absenteísmo tem se tornado problema expressivo para as organizações públicas ou privadas. As causas do absenteísmo estão ligadas a múltiplos fatores, que o tornam complexo e de difícil gerenciamento. Ele ocasiona custos diretos e indiretos pela queda da produtividade e da qualidade e, também, pelos problemas organizacionais decorrentes. Absenteísmo é uma expressão usada para designar as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso. Por trás do índice de absenteísmo podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do trabalhador e, portanto, em seu desempenho. Esses problemas podem ser de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou funcional e, ainda, estar relacionados à própria estrutura organizacional. O absenteísmo tem se traduzido em insatisfação e é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, ou seja, é afetado pela motivação e capacidade profissional das pessoas e pela sua satisfação no trabalho.

O absenteísmo deixou de ser um simples problema médico para se converter num problema muito mais agravante para a empresa. As organizações atualmente buscam por qualidade total de atendimento e produtividade. Pode-se perceber a mudança de enfoque de diversas organizações, com relação às políticas de recursos humanos de suas empresas, como meio de alcance dessa qualidade. O acompanhamento do absenteísmo tem se tornado uma atividade mais importante, pois gera enormes problemas para as organizações, tais como retardamento ou perda de ritmo no desenvolvimento dos trabalhos, qualidade baixa em relação à produtividade e insatisfação de clientes, que não são atendidos por ausência ou atrasos de empregados. O absenteísmo tem se tornado um problema grave, pois gera uma repercussão diretamente no quadro de colaboradores e, por via de consequência, o reflexo no desempenho, na qualidade e na produtividade do serviço prestado. A busca pela qualidade da produtividade e

a qualidade de prestação de serviços para o cliente externo e interno, é o que faz com que as organizações observem cada vez mais os problemas que impedem o alcance destes objetivos, incluindo, nesse caso, o absenteísmo, suas causas estão ligadas a vários fatores, tornando complexo e de difícil gerenciamento. A questão de pesquisa, já identificada, em relação à empresa estudada é: quais as principais causas ou motivos que estão efetivamente impactando para a elevação dos níveis de absenteísmo na Delphi Itabirito?

O estudo objetiva dimensionar os níveis e identificar as principais causas de absenteísmo na empresa Delphi Automotive Systems do Brasil S.A, planta de Itabirito – Minas Gerais, a partir do ano de 2007, os primeiros estudos apontaram que: o absenteísmo na empresa estava muito elevado em relação às demais empresas da Região. O objetivo geral é estudar o absenteísmo na Delphi Automotive Systems do Brasil S.A, planta de Itabirito – Minas Gerais. Os objetivos específicos são: analisar os níveis de absenteísmo dos trabalhadores da empresa Delphi Itabirito, no período compreendido entre janeiro de 2007 a dezembro de 2011, em seguida diagnosticar as principais causas de absenteísmo dos trabalhadores da empresa Delphi Itabirito, nesse período e por último sugerir medidas para redução do absenteísmo.

O trabalho é de grande importância em nossa sociedade, mas a relação do trabalhador com o seu respectivo trabalho apresenta-se muitas vezes conflitiva, o que se torna em vários momentos, um fardo pesado em sua vida, diante da fragmentação da tarefa e da burocratização, junto ao excesso de normas, rotinas e exigências da instituição empregadora. A divisão do trabalho reforça, de um lado, a minoria pensante, detentora do conhecimento, e, de outro, a maioria alienada, executora das atividades desqualificadas e repetidas. Relação entre homem e trabalho não envolve mais somente as questões referentes ao aumento da produtividade e a maiores ganhos para os detentores do capital. Trabalhar pelo dinheiro e sobrevivência provoca uma ruptura entre o mundo do trabalho e o mundo do prazer, pois trouxe uma conotação simplista do mundo do trabalho.

Na literatura, há diversas abordagens e definições para a expressão absenteísmo, a palavra “absenteísmo” é originária do francês e significa falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações sociais. O absenteísmo é considerado como “o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para aquela derivada de gravidez normal ou prisão”, também é visto como às ausências nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente, pode ocorrer absenteísmo por diversos fatores, como: doenças, direitos legais, fatores sociais, fatores culturais e acidentes de trabalho.

O autor adotou a seguinte definição de absenteísmo: ausência não prevista, do trabalhador, do seu posto de trabalho. Portanto, não foram consideradas as ausências previsíveis, tais como, férias, licenças para treinamento e capacitação, viagens a serviço e outros. As causas das ausências não previstas, de acordo com McDonald & Shaver (1981), podem ser classificadas em três categorias: causas intrínsecas, relacionadas à natureza e condições do trabalho, como supervisão ineficiente, falta de controle; causas extrínsecas relacionadas às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho; causas de personalidade, que dizem respeito ao comportamento do trabalhador, como conflitos, hipocondria, imaturidade ou desmotivação. Com o passar do tempo, foram surgindo novos fatores responsáveis pelo sofrimento dos trabalhadores, como os trabalhos temporários, a ameaça de desemprego, as constantes pressões, o elevado nível de exigência, a necessidade de mão de obra cada vez mais especializada, bem como de formação contínua, alto rendimento, colaboração em tempo real, maior autonomia e responsabilidade.

Essa nova demanda de trabalho requer a existência de uma aliança entre o trabalhador e a empresa, que é a confiança na organização. Uma vez rompida essa aliança, isso pode resultar em resultados negativos para o bem-estar psicológico dos indivíduos envolvidos.

Seus prejuízos à saúde do trabalhador deixam sequelas, seja nos seus aspectos psíquicos, físicos e emocionais, seja nos seus aspectos sociais, familiares e interpessoais. O trabalhador noturno permanece ativo enquanto seu sistema biológico deveria estar em repouso. Por outro lado, sincronizadores ambientais e sociais - Zeitgebers, também chamados de sincronizadores externos ou indicadores de tempo, impedem continuamente uma adaptação ao trabalho noturno. Os Zeitgebers podem ser as mais diferentes modificações no universo de um ser vivo, tais como modificações nos horários de dormir e de acordar, duração dos períodos de luz e escuridão, temperatura ambiente (REGIS FILHO, 2004).

Nesse capítulo o autor mostra os dados e análises que foram mais significativos na busca das mais prováveis causas sobre o absenteísmo na empresa Delphi. A pesquisa foi realizada com 226 colaboradores, entre o setor operacional e administrativo.

Os índices gerais de absenteísmo encontrados entre 2007 e 2011 foram:

Ano	ABS Geral
2007	1,96
2008	2,15
2009	4,48
2010	5,21
2011	4,47

Fonte: Empresa.

O quadro acima apresenta os índices de absenteísmo durante os cinco anos (2007 a 2011) analisados, nos últimos três anos houve uma elevação considerável nos índices, segundo a empresa trata-se das mudanças gerenciais adotadas pela organização após a crise financeira no final de 2008. Considerando o índice de absenteísmo geral de 1,41%, prescrito pela Organização Mundial da Saúde, considera-se que em todos os anos avaliados o índice de absenteísmo é elevado. Nota-se que nos anos de 2009, 2010 e 2011, o absenteísmo formal (médico), que está relacionado apenas às faltas justificadas com atestados médicos e os afastamentos gerados por acidente de trabalho (típico ou por doença ocupacional), também estão elevados. Apesar de o absenteísmo formal estar elevado, percebe-se que o absenteísmo informal está mais alto nos três anos estudados. Conforme dados do Serviço de Saúde Ocupacional da organização, durante os anos de 2009 e 2011, foram feitos estudos em relação às faltas por motivo de atestados médicos. No decorrer desses três anos, foram analisados todos os atestados médicos apresentados na empresa, após isso, os colaboradores que apresentaram os atestados foram entrevistados para comparar as causas apresentadas no atestado através do Código internacional de Doenças (CID) e os motivos alegados pelos empregados. De acordo com as pesquisas do Serviço de Saúde Ocupacional, ficou comprovado que muitos dos atestados médicos apresentados não estavam realmente relacionados com doença, mas sim, de certa forma com insatisfação no trabalho, desentendimentos com lideranças, falta de motivação, problemas de relacionamento interpessoal, entre outros motivos. A apresentação do atestado era apenas para justificar a ausência. Outro dado significativo informado foi que, após apreciação de todos os atestados médicos nos anos de 2009, 2010 e 2011, houve uma mudança nos motivos de afastamento por doença, digamos que nos anos de 2009 e 2010, a principal causa de afastamento por doença foram os distúrbios osteomusculares e no ano de 2011, foi às patologias psiquiátricas, essa ocorrência segundo o Serviço de Saúde Ocupacional, estão também relacionados com o aumento da insatisfação no trabalho, problemas familiares, dependência química e outros.

A maioria dos empregados da empresa é do sexo feminino totalizando 64,9%, enquanto o sexo masculino representa 35,1%, com isso as mulheres possuem o maior índice de absenteísmo na empresa. Os colaboradores estão na faixa etária entre 18 a 25 anos (41,6%), o absenteísmo do jovem é mais decorrente na organização. A grande parte dos empregados da organização possui ensino médio completo (47,2%) ou está cursando o ensino médio (23,6%). Conclui-se que 65,2% dos empregados da organização possui menos de 2 anos de empresa,

elevando o absenteísmo para os empregados que possuem menos de 2 anos de atividade laboral na empresa.

O que se destaca é que a maioria dos empregados se ausenta do trabalho de forma voluntária, ou seja, são faltas injustificadas. Este é um sinal claro de que as causas do absenteísmo estão relacionadas com satisfação, motivação, comportamento organizacional (liderança, gestão de pessoas e outros).

Foram realizadas entrevistas com a equipe de segurança, medicina do trabalho, recursos humanos e lideranças, totalizando 10 entrevistas. Quanto às principais razões alegadas pelos empregados para faltarem ao serviço, os entrevistados relataram que seriam: motivo de saúde, horários de turnos estendidos dificultando o descanso e prejudicando o sono, problemas familiares e particulares, insatisfação com lideranças, desmotivação. Também foram relatados a falta de reconhecimento e os baixos salários.

Nota-se que 64,4% dos empregados faltaram pelo menos uma vez ao trabalho, alegando motivo de doença, e outro ponto foi indicado que 54,3% dos empregados faltaram pelo menos uma vez ao trabalho, por outro motivo que não seja por doença. E apenas 25,3% dos empregados não faltaram ao trabalho por qualquer motivo.

As análises feitas mostraram que o absenteísmo sempre existiu e vem se mantendo nos dias de hoje, mostrando que para termos colaboradores qualificados e satisfeitos não é uma tarefa fácil. Devido à complexidade do tema absenteísmo que envolve satisfação, motivação, interesses pessoais e expectativas com relação ao futuro, os fracassos e insucessos do profissional são transferidos para a empresa, dificultando a retenção e o desempenho nas atividades para as quais foram contratados. As causas que levam ao absenteísmo são: fatores de doença, de trabalho, sociais, culturais e de personalidade. Destacando que hoje o absenteísmo está ligado diretamente ao comportamento organizacional, à gestão de pessoas e à necessidade de implantação de programas efetivos de qualidade de vida no trabalho. O absenteísmo deve ser tratado pela Gestão de Pessoas, especialmente nas áreas de desenvolvimento e treinamento dos colaboradores, colaboração da segurança do trabalho e pelos gestores imediatos, que devem dar toda a atenção ao problema, facilitando o desenvolvimento de programas e eventos que gerem bem-estar para os empregados.



RESENHA

Amanda Nataly da Silva Oliveira

Estudante de CST em RH – Faculdades da Indústria
amandanataly@outlook.com

Marcia Cornelsen Ferreira

Estudante de CST em RH – Faculdades da Indústria
cordeiro.my11211@gmail.com

Mylena Cordeiro

Estudante de CST em RH – Faculdades da Indústria
marciacf1996@gmail.com

Recebido em 29/10/2019

Aprovado em 06/01/2020