

INFLUÊNCIA DO ABSENTEÍSMO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Bruna Aparecida de Paiva Ferreira¹, Regilaine B Souza¹, João Vitor Pinheiro Lopes¹, Michele Soares¹, Cristiane dos Santos²

Resumo: *O absenteísmo definido como a falta do funcionário ao posto de trabalho é um tema que atualmente vem ganhando maior atenção dentro das empresas por parte dos administradores, tendo em vista os reflexos diretos e indiretos causados ao ambiente organizacional. Diante disso, o objetivo desta revisão foi realizar um estudo sobre os fatores, as causas e as consequências do absenteísmo nas relações trabalhistas. Entre as causas mais comumente citadas na literatura estão: as condições inadequadas e insalubres de trabalho, os riscos profissionais, a incapacidade mental e emocional, as faltas voluntárias por motivos pessoais, os problemas de transporte, as doenças profissionais e não profissionais, os acidentes de trabalho, a inadequação do indivíduo, a insatisfação, a desmotivação para o trabalho e a carga horária excessiva. Dessas causas, o fator saúde é o mais expressivo, sendo afetado diretamente pelas condições de trabalho que os funcionários estão sujeito, estando as mulheres mais expostas aos agentes causadores e consequentemente apresentando maiores índices de absenteísmo.*

Palavras-chave: *ausentismo, funcionários, gestão de pessoas.*

Introdução

As consequências da ausência ou falta do funcionário ao posto de trabalho (absenteísmo), já eram apontadas desde as épocas mais remotas das instituições que se dedicavam ao estudo da administração. Todavia, este tema não recebia a devida importância por parte dos administradores, que direcionavam o foco de suas ações para o crescimento da produção por meio do aumento da produtividade do trabalhador, procurando fazer mais em

¹Estudante do Curso de Processos Gerenciais – UNIVIÇOSA – Viçosa, MG.
e-mail: brunapf18@gmail.com

²Professora do Curso de Processos Gerenciais – UNIVIÇOSA – Viçosa, MG.
e-mail: cristianepsico26@yahoo.com.br

menos tempo. Atualmente, este tema está tendo especial atenção, em razão dos reflexos diretos e indiretos causados ao ambiente organizacional das empresas.

O termo *absenteísmo* é empregado para designar a falta do funcionário ao posto de trabalho, podendo ser computados tanto as faltas como os eventuais atrasos, sendo por motivos previstos e justificáveis ou não. Almeida (2008) relatou que ter funcionários nem sempre significa tê-los trabalhando durante todos os momentos do horário de trabalho e que essas ausências provocam certas distorções quando se referem ao volume e à disponibilidade da força de trabalho. Essas faltas podem ser monitoradas segundo Chiavenato (2009) pelo índice de *absenteísmo*, que reflete a porcentagem do tempo não trabalhado e m decorrência das ausências, em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. Todavia, Almeida (2008) argumentou que por trás desses índices podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do servidor e, portanto, em seu desempenho e assiduidade. Esses problemas são descritos pelo mesmo autor como de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou funcional e, ainda, estarem relacionados à própria estrutura organizacional.

Quando se consideram os efeitos do *absenteísmo* no âmbito empresarial, Robbins (1999) argumentou que os custos advindos desse seriam um fator preponderante para a elevação dos custos nessas organizações, ultrapassando a casa dos bilhões de dólares americanos em alguns países. Ainda segundo esse autor, a elevação drástica desses custos não se deve apenas à ausência do empregado, mas também pela baixa produtividade e horas extras. Nesse contexto, tanto os profissionais de gestão de pessoas como os das áreas estratégicas da organização devem estar cientes da importância de conhecer as causas e os feitos do *absenteísmo*, procurando atuar no sentido de minimizá-los. Diante disso, o objetivo desta revisão foi realizar um estudo sobre os fatores, as causas e as consequências do *absenteísmo* nas relações trabalhistas.

Revisão de Literatura

Conceitos de *absenteísmo*

O termo *absenteísmo*, também descrito como *absentismo* ou *ausentismo*, é considerado um conceito complexo, recebendo diversos conceitos e definições

dentro da literatura pertinente. Segundo Quick e Lapertosa (1982), o termo originou-se da palavra “absentismo”, aplicada aos proprietários rurais que abordavam o campo para viver na cidade; no período industrial, foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço.

Segundo Chiavenato (2009) e Lacombe (2010), “Absentismo, é uma expressão utilizada para designar a ausência dos funcionários ao trabalho, em princípio sem uma razão que a justifique, como doença, comprovadas ou não, crônicas ou eventuais; motivos familiares; dificuldades de transporte; falta de motivação em virtude de supervisão inadequada. Em um sentido mais amplo, é a soma dos períodos em que os funcionários se encontravam ausente do trabalho”.

Outra definição foi apresentada por Jorge (1995), o qual considerou que o absenteísmo nada mais é que a ausência do trabalho por qualquer razão: doenças, direitos legais, fatores sociais e fatores culturais e acidentes de trabalho. Segundo esse autor, o absenteísmo representa as ausências ao trabalho por falta e licenças médicas, ausências não programadas. As férias e folgas são excluídas por serem consideradas ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal; somente as ausências não previstas são consideradas ausentismo.

Causas e consequências do absenteísmo nas relações trabalhistas

As diferentes causas que levam a absenteísmo são descritas por diferentes autores, como Jorge, 1995; Almeida, 2008; Chiavenato, 2009; e Lacombe, 2010, destacando-se: as condições inadequadas e insalubres de trabalho, os riscos profissionais, a incapacidade mental e emocional, as faltas voluntárias por motivos pessoais, os problemas de transporte, as doenças profissionais e não profissionais, os acidentes de trabalho, a inadequação do indivíduo, a insatisfação, a desmotivação para o trabalho, a carga horária excessiva etc.

Entre as causas citadas, as relativas a problemas de saúde são as consideradas de maior relevância como responsáveis pelo absenteísmo, que respondem por maior parte dos afastamentos dos funcionários de suas funções. Estudos realizados por alguns autores correlacionam esses problemas de saúde às condições dos ambientes de trabalho de cada grupo de funcionários. Almeida

(2008), ao analisar e comparar os índices e as causas do absenteísmo do corpo técnico e administrativo de uma organização hospitalar privada, encontrou que o absenteísmo foi entendido como sendo os afastamentos por licença para tratamento de saúde; os afastamentos foram maiores para funcionários da enfermagem do que para os do setor administrativo, bem como os cargos de auxiliares apresentaram maiores números de dias perdidos, evidenciando a influência do local e das condições de trabalho sobre o absenteísmo nas condições estudadas.

Ao analisar um trabalho desenvolvido com professores na Bélgica, Mestre e Ferreira (2011) comentaram que os distúrbios psíquicos e vocais são as principais causas de afastamento do trabalho docente de suas funções. Esses autores citaram ainda que os professores, por serem mais predispostos a afonia, edema, pólipos e nódulos, contribuem para a piora na qualidade do ensino e no aumento de ausências no trabalho.

Neste trabalho, foram apontados os fatores considerados de risco para esses profissionais, como: longo tempo de atividade docente, alto índice de alunos em sala, salas de aula com acústica ruim, induzindo o professor a falar mais alto e, portanto, aumentando a chance de vir a desenvolver um distúrbio de voz, poeira, fumaça, mudanças de temperatura que podem irritar a mucosa e afetar negativamente a voz, fatores psicoemocionais e estresse. Todos esses fatores evidenciam claramente a influência das condições relacionadas à saúde como causas do absenteísmo, sendo determinadas decisivamente pelas condições de trabalho do profissional em questão.

Também, levantou-se, nos dois estudos, o comportamento do gênero no Absenteísmo. Concluíram-se que as mulheres apresentaram maiores índices de absenteísmo do que os homens. Alguns autores atribuem esses resultados ao fato de essas estarem propensas a ginecopatias, além das necessidades de cuidar dos filhos e das tarefas domésticas, acarretando maior disposição ao estresse e às doenças correlacionadas. Todavia, Mestre e Ferreira (2011) argumentaram que a pouca procura por serviços de saúde por parte dos homens é pela dificuldade em adotar práticas de auto-cuidado, pois, à medida que tal sexo é visto como viril, invulnerável e forte, procurar o serviço de saúde, numa perspectiva preventiva, poderia associá-lo a fraqueza, medo e insegurança.

Considerações Finais

Diante do que foi exposto neste estudo, pode-se considerar que o absenteísmo é um fator que afeta diretamente as relações trabalhistas dentro de uma empresa, comprometendo além do rendimento das atividades a qualidade dos serviços prestados. O absenteísmo é afetado pelo fator saúde, que por sua vez depende das condições de trabalho que os funcionários estão sujeitos; de maneira geral, quando se consideram as questões de gênero, as mulheres estão mais expostas aos agentes causadores e conseqüentemente apresentam maiores índices de absenteísmo.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, M. A. **Estudo comparativo dos índices e causas do absenteísmo no trabalho de diferentes grupos em uma organização hospitalar privada.** 2008. Monografia (Especialização) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 9. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

JORGE, A. L. **Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo.** Acta Paul Enf. São Paulo, 8. Ed. p. 44-48. 1995.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São paulo: Saraiva, 2005.

MESTRE, L. R.; FERREIRA, L. P. **O impacto da disfonia em professores: queixas vocais, procura por tratamento, comportamento, conhecimento sobre cuidados com a voz, e absenteísmo.** Ver. Soc. Bras. Fonoaudiol. 2011. v.16 n.2 p. 240-1

QUICK, T. C.; LAPERTOSA J. B. **Análise em usina siderúrgica.** Ver. **Bras. Saúde Ocupacional.** São Paulo, 1982 .

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional.** 8. Ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999

