
**DIAGNÓSTICO SOBRE ABSENTEÍSMO NAS EMPRESAS DA ZONA
COMERCIAL, DO MUNICÍPIO DE ICÓ-CE**

***DIAGNOSIS ON ABSENTEEISM IN BUSINESS COMPANIES IN THE
MUNICIPALITY OF ICÓ-CE***

JOÃO JOSÉ ANSELMO DOS SANTOS

Mestre em Agronomia pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Graduação em Especial de formação pedagógica - licenciatura plena pela Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. Professor dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Vale do Salgado – FVS. Técnico de Desenvolvimento Tecnológico do Instituto Centro de Ensino Tecnológico – CENTEC. Especializando em Recursos Humanos e Marketing pela Faculdade Vale do Salgado - FVS

THAYS PINHEIRO RODRIGUES

Bacharel em Administração pela Faculdade Vale do Salgado – FVS.

RESUMO

O estudo teve como objetivo geral de fazer um diagnóstico sobre o absenteísmo atuante nas empresas investigadas na zona comercial do município de Icó-Ce. Em termo específico visou: caracterizar as empresas consideradas no estudo quanto alguns aspectos administrativos, traçar um perfil dos gestores investigados, identificar as causas do absenteísmo praticado nas empresas consideradas no estudo e analisar as consequências do absenteísmo nas empresas investigadas. O mesmo é de natureza básica, procedimento exploratório e a abordagem adotada foi a quantitativa. O estudo foi realizado na cidade de Icó-Ceará, junto às empresas localizadas na zona comercial, do citado município e filiada à Câmara de Diretores Logísticos de Icó-CDL de Icó. O mesmo transcorreu de março a junho de 2016. O instrumento de pesquisa considerado foi um questionário estruturado com questões fechadas, agrupadas conforme o objetivo considerado no estudo. Na tabulação das informações coletadas foi usado o programa Microsoft Excel, versão 2010, e foram apresentadas em gráficos e tabelas conforme a

pertinência das mesmas. A doença foi o principal motivo do absenteísmo observado nas empresas estudadas. É importante ressaltar que apesar dos estudos bibliográficos apontarem o absenteísmo como causador de altos custos para as organizações, os pesquisados afirmam que o absenteísmo não traz grandes consequências em relação ao aumento de despesas.

PALAVRAS-CHAVE: Absenteísmo; Gestão; Pessoas.

ABSTRACT

The general objective of the study was to make a diagnosis about active absenteeism in the companies investigated in the commercial zone of the municipality of Icó-Ce. Specifically, the purpose of this study was to characterize the companies considered in the study as to some administrative aspects, to draw up a profile of the investigated managers, to identify the causes of absenteeism practiced in the companies considered in the study and to analyze the consequences of absenteeism in the companies investigated. The same is of a basic nature, exploratory procedure and the adopted approach was quantitative. The study was carried out in the city of Icó-Ceará, near the companies located in the commercial zone of the said municipality and affiliated with the Logistics Board of Icó-CDL de Icó. The same happened from March to June 2016. The research instrument considered was a structured questionnaire with closed questions, grouped according to the objective considered in the study. In the tabulation of the collected information was used the program Microsoft Excel, version 2010, and were presented in graphs and tables according to their pertinence. The disease was the main cause of absenteeism observed in the companies studied. It is important to emphasize that although bibliographic studies point to absenteeism as causing high costs for organizations, respondents say that absenteeism does not have great consequences in relation to the increase in expenses.

KEYWORDS: Absenteeism; People; Management.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo ou ausentismo é a assiduidade e/ou constância do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. Constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 2010). As pessoas fazem parte do corpo da empresa, elas constituem o capital intelectual da organização, transformando suas capacidades e habilidades em potencial competitivo, possibilitando as organizações sobreviver a um mercado cada vez mais globalizado e altamente instável.

A gestão de pessoas exerce grande importância dentro das organizações, porque compreende-se que todo o potencial de resultado e crescimento está na mão de várias pessoas diferentes trabalhando em conjunto e que precisam ser gerenciadas para darem bons resultados. Conseguir as pessoas certas e em número certo, na hora certa, pode parecer simples, mas, atender as necessidades de pessoal de uma empresa exige planejamento estratégico de recursos humanos (BATEMAN; SNELL, 2012). Corroborando com esse pressuposto, tem-se a noção da importância de um bom planejamento na gestão de pessoas o que requer muita dedicação para o cumprimento dessa demanda.

O absenteísmo pode ser motivado por diversos fatores em uma organização, impactando significativamente no desempenho da mesma. Essa realidade não é diferente em Icó-CE, sendo assim o trabalho de pesquisa partiu da seguinte pergunta: O absenteísmo registrado na realidade empresarial está diretamente ligado ao gerenciamento de pessoas?

Nesse sentido foi realizada uma pesquisa com o objetivo geral de fazer um diagnóstico sobre o absenteísmo atuante nas empresas investigadas na zona comercial do município de Icó-Ce. Em termo específico visou: caracterizar as empresas consideradas no estudo quanto alguns aspectos administrativos, traçar um perfil dos gestores investigados, identificar as causas do absenteísmo praticado nas empresas consideradas no estudo e analisar as consequências do absenteísmo nas empresas investigadas.

O estudo nessa área é relevante ao pesquisador, pois ampliará seu

conhecimento a respeito do tema, propiciando-lhe o desenvolvimento pessoal e profissional. A partir desse estudo os gestores de empresas poderão conhecer e até eliminar as causas do absenteísmo em suas empresas, reduzindo significativamente as chances de perder competitividade por causa desse problema. Espera-se ainda que este estudo contribua como fonte de pesquisa acadêmica sobre o comportamento das pessoas nas empresas, possibilitando melhoria nos processos e programas de Gestão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é pautado o referencial teórico, que apresenta a fundamentação necessária para as questões de pesquisa, justifica o objetivo do trabalho e norteia a pesquisa.

2.1 ABSENTÍSMO: CONCEITO, TIPOS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA

O absenteísmo se caracteriza pela falta do funcionário ao trabalho. Seja por motivos justificáveis como doação de sangue, nascimentos, morte, casamentos, ou por motivos não justificáveis, como pessoais, familiares entre outros. Essa falta causa danos relevantes ao empregador e ao empregado. Ao empregador pode diminuir a produtividade da empresa, diminuindo a eficácia e causando prejuízos; ao empregado pode induzir a descontos no salário e até mesmo a demissão.

As expressões “*em-ismo*” eram usadas excepcionalmente para assinalar doutrinas, movimentos artísticos, estilos literários: naturalismo, positivismo, classicismo e surrealismo. Contudo, este sufixo também passou a intervir na criação de vocábulos onde se percebe uma nítida intenção de criticar o exagero, o excesso (NOGUEIRA, 1980). É o caso de consumismo, grevismo, assembleísmo e denunciismo. Em absenteísmo, como em consumismo, o sufixo-ismo indica a exagerada repetição ou intensificação de uma prática.

Milkovich e Boudreau (2000) definem o absenteísmo como sendo a frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vêm trabalhar. Ou seja, tempo ocioso. Marras (2005) complementa dizendo que, sob esse título reconhece-se o montante de faltas no trabalho, bem como atrasos e saídas antecipadas

acontecidas durante um determinado período.

Souto (1980) alude que o absenteísmo é tão abstruso que exige um trabalho multifuncional na instituição, já que, na causa do mesmo, há muito mais fatores do que a simples doença ou outros motivos que levem a evasão.

No Brasil, o absenteísmo é uma dificuldade que afeta todos os segmentos de mercado, repercutindo na produtividade das empresas e levando a uma diminuição na competitividade das mesmas. Suas causas podem estar ligadas a vários fatores, tais como saúde, motivação, questões sociais, questões pessoais entre outros. O alto nível de competitividade em empresas de ponta, demanda a necessidade do perfeito equilíbrio entre produtividade e capacidade de produção estimada. Para a efetividade das mesmas, se faz imprescindível a intervenção de qualquer tipo de ocorrências que reduzam a possibilidade de vantagens competitivas. Para tanto, o nível de absenteísmo deve ser reduzido até quase à escala zero, bem como a eliminação das causas.

O absenteísmo por enfermidade é avaliado por Couto (1982) como o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença), devido ao volume de ausências que acarreta. Contudo, existem, ainda segundo Couto (1991), vários outros tipos que podem ser classificados da seguinte forma: a) Voluntário – é a ausência dos afazeres, por motivos peculiares. Portanto, trata-se de ausência não justificada, sem amparo legal, de exclusiva responsabilidade do trabalhador; b) Por doença – contém todas as faltas por doenças, diagnosticada por procedimento médico; c) Por patologia profissional – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional; d) Legal – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar; e e) Compulsório – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc.

No antigo Egito os servos que faltavam ao trabalho eram punidos e até castigados com a morte. Na civilização greco-romana os afazeres eram feitos por escravos e cuidados por tropas, cabendo-lhes a função de impedir, por força, a ausência ao trabalho (SIQUEIRA, 1984). A coerção era a forma mais usada para a garantia da presença dos escravos nos serviços.

A palavra absenteísmo começou a ser empregada a partir da Revolução

Industrial, em meios do século XVIII. Essa adjacência foi originada da palavra “absentismo” justaposta aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores que se ausentavam do serviço (QUICK e LAPERLOSA, 1982).

2.2 CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO ABSENTEÍSMO NAS EMPRESAS

As principais causas do absentismo são consideradas: doença efetivamente comprovada e não comprovada, razões diversas de caráter familiar, atrasos involuntários ou por motivos de força maior, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte, baixa motivação para trabalhar, supervisão precária da chefia, políticas inadequadas da organização (SOUTO, 1980).

Para Chiavenatto (1999), os motivos do absentismo nem sempre são decorrentes de organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estilo de gerenciamento na empresa. Ou seja, pode partir do principal envolvido que é o trabalhador e suas circunstâncias peculiares.

As consequências do absentismo estão fazendo com que as empresas procurem, mais e mais, ter no ambiente de trabalho todos os requisitos que propiciem uma jornada de trabalho satisfatória, produtiva, a tão falada Q. V. T. (Qualidade de Vida no Trabalho), que faça este capital humano render frutos positivos à organização e a ele mesmo, crescendo profissionalmente e visualizando um próspero futuro (CUNHA, 2012).

Por tanto é essencial para o bom funcionamento de uma empresa a motivação e o bemestar do empregado, pois se ela for priorizada, dificilmente terá mal estar e evasão deles no ambiente de trabalho.

2.3 QUANTIFICAÇÃO DO ABSENTEÍSMO NAS CORPORAÇÕES

Permanecem transformações nos indicadores de absentismo entre os diferentes países, aonde que, no Oeste da Europa, os indicantes sejam duplamente mais altos do que no Japão e nos EUA. Constata-se também diferenças acentuadas quanto às razões desse absentismo, sendo catalogadas às características peculiares

do exercício desenvolvido, a quantidade de horas trabalhadas, ao gênero, à corporação e ao ofício dos funcionários. (DANATRO, 1994).

No Brasil os níveis de absenteísmo variam significativamente de acordo com a organização, com a administração e com o tipo de atividade desenvolvida. Além disso, com os avanços tecnológicos, o conteúdo das tarefas vem sendo modificado e o momento macroeconômico que o país vive atualmente, com os altos índices de desemprego e subemprego, fazem com que os trabalhadores estejam cada vez mais temerosos de perderem seus empregos (BOURGUIGNON, 1999).

O absenteísmo é uma grande preocupação para os gestores de instituições públicas e particulares no Brasil. Esse problema tem gerado altos custos nas organizações, interferindo, direta ou indiretamente, no faturamento das empresas.

3 METODOLOGIA

O estudo foi realizado no município de Icó - CE, junto às empresas localizadas na zona comercial, do citado município e filiada a Câmara de Diretores Logístico de Icó-CDL de Icó - CE. O mesmo transcorreu de março a junho de 2016, onde em termo de execução envolvia a realização de três etapas. A primeira foi marcada pela realização da fundamentação teórica do estudo, onde as fontes de pesquisa ficaram concentradas junto à biblioteca da Faculdade Vale do Salgado - FVS e em site de revistas científicas da área de administração.

A segunda etapa envolveu a realização da pesquisa de campo, onde o objeto de pesquisa foi o gestor de cada empresa. Através de um senso, ao todo foram consideradas 45 empresas, mas só 25 aceitaram participar do estudo. O instrumento de pesquisa considerado foi um questionário estruturado com questões fechadas, agrupadas conforme o objetivo considerado no estudo. Segundo Parasuraman (1991), um questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se atingir os objetivos do projeto. Após o levantamento das empresas existentes na área considerada, optou pela consulta a toda, ou seja, um senso completo quanto o assunto investigado. Quanto aos critérios de inclusão para participar do estudo considerou: a empresa está filiada ao CDL de Icó, está localizada na área delimitada para o estudo e querer participar do estudo. Como critérios de exclusão são não atender

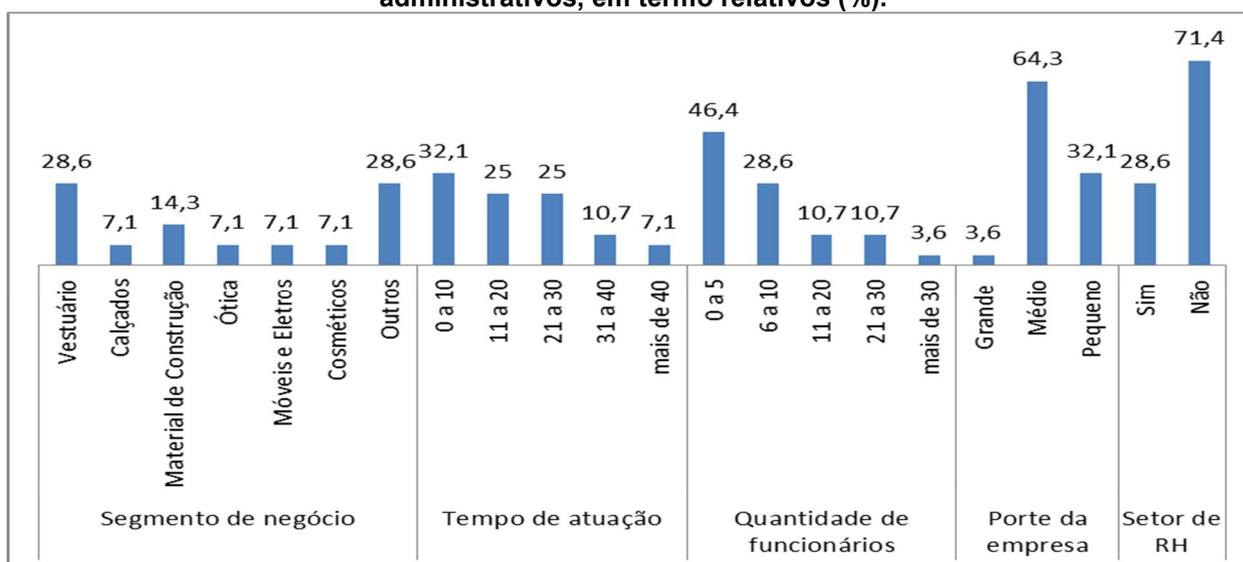
aos critérios de inclusão. Quanto à área delimitada no estudo correspondeu ao centro comercial do município de Icó, compreendendo as seguintes ruas: Rua Francisco Maciel, Rua Josefa Nogueira Acyole, Rua Monsenhor Frota e Rodoviária.

A terceira etapa envolveu a tabulação das informações coletadas, bem como a relação final e a apresentação do trabalho junto à banca examinadora. No processo de tabulação foi usado o programa Microsoft Excel, versão 2010, e as informações foram apresentadas em gráficos e tabelas conforme a pertinência das mesmas. O estudo tem uma natureza básica, um procedimento exploratório e uma abordagem quantitativa. Martinelli e Koumrouyan (1994) salienta que muitos autores a pesquisa quantitativa não deve ser oposta à pesquisa qualitativa, mas ambas devem sinergicamente convergir na complementaridade mútua, sem confinar os processos e questões metodológicas a limites que contribuam aos métodos quantitativos exclusivamente ao positivismo ou os métodos qualitativos ao pensamento interpretativo, ou seja, a fenomenologia, a dialética e a hermenêutica.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados a seguir são referentes aos resultados dos questionários aplicados nas empresas consideradas no estudo.

Gráfico 1: Caracterização das empresas consideradas no estudo quanto alguns aspectos administrativos, em termo relativos (%).



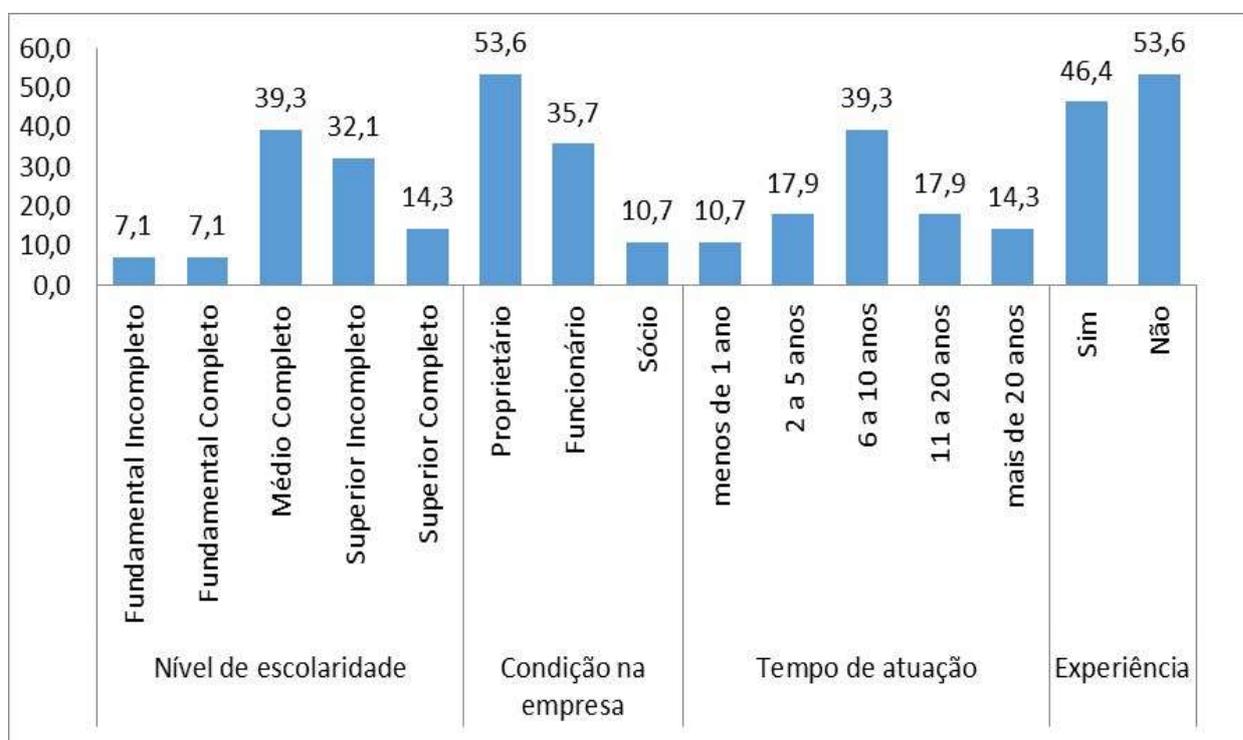
Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 1 mostra a caracterização das empresas consideradas no estudo quanto aos aspectos administrativos. Nota-se que quanto ao segmento de negócio a menor representatividade foi a de outros. Salientando que nesta condição foram agrupados aqueles negócios que só foram registrados uma representação, em que, envolveu: padaria, mercantil, estofados, pet shop, casa de agropecuária, foliados, marcenaria e farmácia. Considerando os mais ponderados, o setor de vestuário teve uma maior representatividade (28%), mostrando assim a tendência desse segmento no mercado de Icó. Em relação ao tempo de atuação a maioria (32,1%) possui até 10 anos.

No que diz respeito a quantidade de funcionários a grande maioria (46,4%) possui de 0 a 5 funcionários, onde zero funcionários refere-se ao estabelecimento onde o serviço é realizado pelo proprietário ou proprietários.

Em termo de porte a maioria é médio, o que vem de encontro com a realidade do município de Icó-Ce. Já em relação a possuir um setor de recursos humanos, a maioria (71,4%) não possui, mostrando assim a situação com que é gerenciado o pessoal nestas empresas.

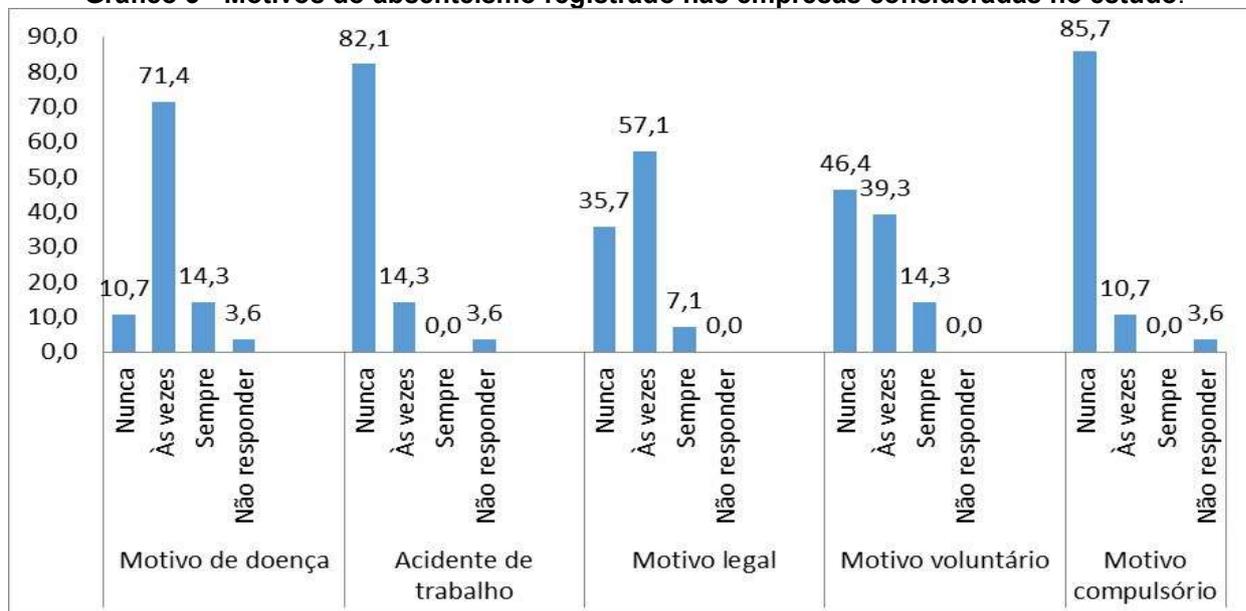
Gráfico 2: Perfil do gestor das empresas consideradas no estudo.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

O gráfico 2 mostra o perfil dos gestores de empresas consideradas no estudo quanto a alguns aspectos. Observa-se que quanto à escolaridade o nível é satisfatório, pois 46,4% dos mesmos possuem ensino superior, isso considera a condição de completo e incompleto. Quanto à condição na empresa 64,3% é donos da empresa, isso considerando a condição de proprietário e sócio. Em relação à experiência profissional a maioria possui uma condição satisfatória, pois 71,5% dos gestores considerados possuem uma experiência acima de 5 anos. Além disso, constatou-se que pouco mais da metade dos mesmos (53,6%) não tiveram experiências em gestão.

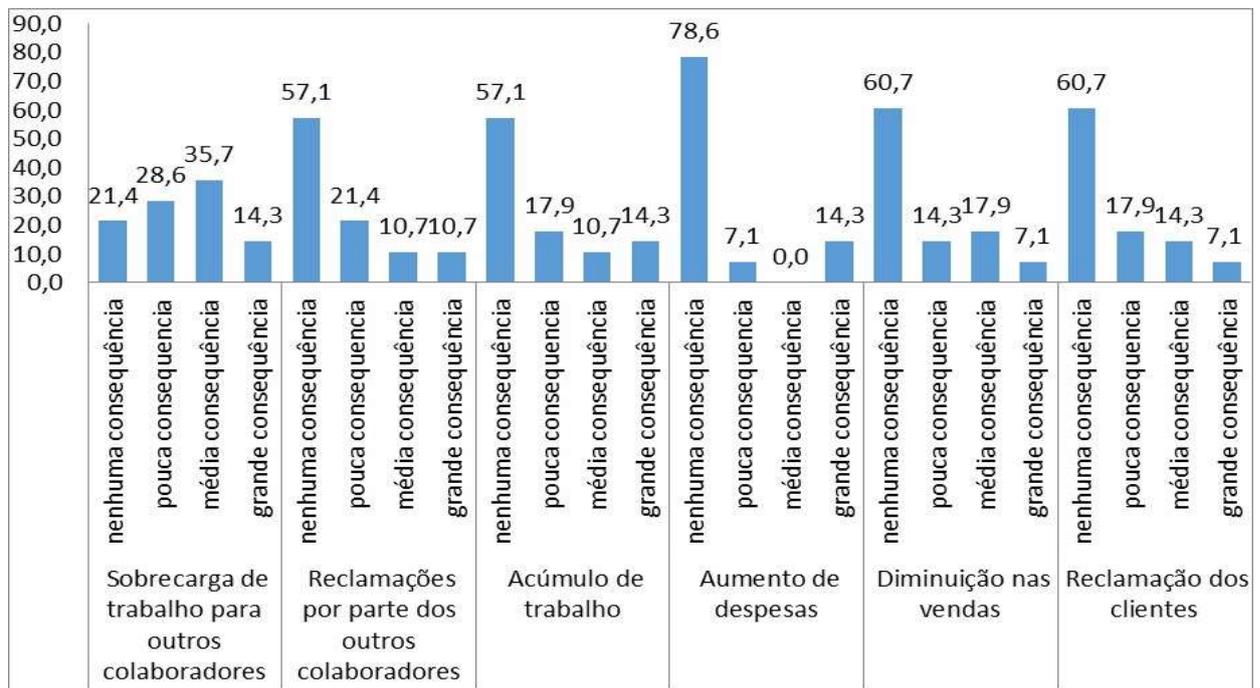
Gráfico 3 - Motivos do absenteísmo registrado nas empresas consideradas no estudo.



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

No gráfico 3 estão expostos os dados referentes aos tipos de absenteísmo existentes nas empresas, onde questionados sobre a frequência com que seus colaboradores faltam por motivo de doença, 71,4% responderam que às vezes é esta a razão da ausência de seus funcionários. Já a ausência por acidente de trabalho não é um fator frequentemente apontado pelos investigados, pois 82,1% afirmaram que nunca acontece. 57,1% dos entrevistados apontam que às vezes seus colaboradores faltam por motivo legal. Quanto a falta de colaboradores por motivo voluntário a maioria dos gestores, 46,4% afirma nunca existir. E quando perguntado sobre o motivo compulsório 85,7% também responderam nunca existir.

Gráfico 4 - Consequências causadas pelo absenteísmo nas empresas



Fonte: Dados da pesquisa (2016)

Por último foi abordado com os gestores sobre as consequências causadas pelo absenteísmo na empresa, com relação à sobrecarga de trabalho para outros colaboradores 35,7% disseram ter média consequência. Já em relação às reclamações por parte dos outros colaboradores a maioria 57,1% afirma não haver nenhuma consequência. A mesma porcentagem de investigados 57,1% também aponta nenhuma consequência no que diz respeito ao acúmulo de trabalho. Ainda nesse gráfico percebeu-se que 78,6% dos gestores não tem nenhuma consequência com o aumento de despesa e 68,7 afirma não haver consequência alguma em relação à diminuição nas vendas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no que foi pesquisado, pode-se afirmar que a maioria das empresas é de médio porte, contendo poucos funcionários, portanto, com uma chance menor de haver o absenteísmo nestas empresas, pois as oportunidades de emprego são poucas

diante de um mercado de trabalho restrito a pequenas e médias empresas. Sendo assim, os funcionários temem faltar o trabalho, pois garantem a sua empregabilidade.

Confirmando os estudos bibliográficos realizados nesse estudo, foi possível identificar um perfil satisfatório dos gestores investigados. Gestores experientes e com um bom nível de escolaridade, podem trabalhar melhor o pessoal de suas empresas, garantindo uma boa convivência entre empregador e empregados. É necessário frisar que só a experiência não é o bastante para se ter uma gestão eficaz, é preciso que haja o conhecimento na área de recursos humanos.

Foi possível identificar que o motivo de doença foi o mais importante dentre os outros. Além de ser o motivo de maior frequência é também um motivo inevitável, pois todos nós estamos sujeitos a adoecer, independente de estarmos satisfeitos ou não com o nosso emprego.

É importante ressaltar que apesar dos estudos bibliográficos apontarem o absenteísmo como causador de altos custos para as organizações, os pesquisados afirmam que o absenteísmo não traz grandes consequências em relação ao aumento de despesas.

Diante desses aspectos, pode-se concluir que é necessário realizar ainda mais pesquisas sobre o absenteísmo, sem esquecer que cada empresa é diferente e está inserida num mercado diferente.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração**. 2. ed. Porto Alegre: AMGH, 2012.

BOURGUIGNON, D. R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários: um recorte de gênero e adoecimento**. Vitória: SEEB/ES, 1999.

CHIAVENATO, I. **Teoria Geral de Administração**. São Paulo, 6. ed. McGraw-Hill, 1999.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. 3ªed. Rio de Janeiro, Editora Elsevier/2010.

COUTO, H. A. **Absentismo. Uma visão bem maior que a simples doença**. *Ergo* n.2. jul. 1982.

COUTO, H. A. **Guia prático de tenossinovites e outras lesões**. Belo Horizonte. *Ergo*,

1991.

CUNHA, Sandra. Absenteísmo e presenteísmo – indicadores de perdas e danos. **Caderno Informativo de Prevenção de Acidente da CIPA**, São Paulo, v. 33, n. 391, p. 34- 58, 2012.

DANATRO, D. Ausentismo laboral de causa medica en una institución pública. **Rev Med Uruguay** 1997; 13: 101-109 1994. Disponível em: < [https://studylib.es/doc/6319104/ausentismo-laboral-de-causa-m%C3%A9dica-en-una-instituci%C3%B3n-p%C3%ABa...>](https://studylib.es/doc/6319104/ausentismo-laboral-de-causa-m%C3%A9dica-en-una-instituci%C3%B3n-p%C3%ABa...) Acesso em: 20 abr. 2016.

MARTINELLI, Maria Lúcia, KOUMROUYAN, Elza. **Um novo olhar para a questão dos instrumentais técnico-operativos em Serviço Social. Revista Serviço Social & Sociedade**. N.º 54. São Paulo: Cortez, 1994.

MAZZILLI, L. E. N. **Análise dos afastamentos do trabalho por motivo odontológico em servidores públicos municipais de São Paulo submetidos à perícia ocupacional no período de 1996 a 2000**. Dissertação (Mestrado em Ciências Odontológicas) – Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo. 2004.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. 1. ed. 4. tir. São Paulo: Atlas, 2000.

NOGUEIRA, D. P. **Absenteísmo – Doença: aspectos epidemiológicos**. 242 f. Tese(Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.

PARASURAMAN, A. **Marketing research**. 2. ed. Addison Wesley Publishing Company, 1991.

PENATTI, Izidro; ZAGO, José; QUELHAS, Oswaldo. **Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas**. São Paulo, 2012.

QUICK, T. C; LAPERTOSA, J. B. **Análise do absentismo em usina siderúrgica**. Revista brasileira de saúde ocupacional, São Paulo, p. 62-7, 1982.

SIQUEIRA, M. D. C. **Absenteísmo**. Monografia (Graduação em Enfermagem) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1984.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constantes das organizações**. Projeto n.23/78 GRIDIS. 47 p. Rio de Janeiro, 1980.