

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CAMPUS PALMEIRA DAS MISSÕES
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

Nicolas Linn

**ÍNDICES E CAUSAS DE ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM
INDÚSTRIA METALÚRGICA.**

Palmeira das Missões, RS

2019

Nicolas Linn

ÍNDICES E CAUSAS DE ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM INDÚSTRIA METALÚRGICA.

Relatório de Estágio apresentado ao curso de Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) campus Palmeira das Missões, como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Administração.**

Orientador: Prof. Ms. Luis Adriano Rodrigues

Palmeira das Missões, RS
2019

Nicolas Linn

ÍNDICES E CAUSAS DE ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM INDÚSTRIA METALÚRGICA.

Relatório de Estágio apresentado ao curso de Administração, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS) campus Palmeira das Missões, como requisito parcial para obtenção do grau de **Bacharel em Administração.**

Aprovado em 2019:

Luis Adriano Rodrigues, Ms. (UFSM)

(Presidente/Orientador)

Tiago Zardin Patias, Dr. (UFSM)

Greici Sarturi, Dr. (UFSM)

Palmeira das Missões, RS
2019

AGRADECIMENTO

Primeiramente gostaria de agradecer a Deus, pela vida e a saúde que me deu, para que pudesse realizar este trabalho.

Quero agradecer também a Universidade Federal de Santa Maria, Campus de Palmeira das Missões e a todos os professores, em especial ao Ms. Luis Adriano Rodrigues, que me orientou nesse trabalho, auxiliou e compartilhou comigo todos seus conhecimentos para que eu me desenvolvesse e crescesse profissionalmente e pessoalmente também, dedicando parte de seu tempo para me ensinar.

Não posso esquecer de deixar homenagem a toda minha família, meus avós, meus pais, meu irmão e minha namorada, que estiveram comigo me auxiliando e me dando suporte da mesma maneira que tiveram paciência comigo nos momentos difíceis durante essa formação e que também comemoraram e torceram pelas minhas vitórias.

Venho agradecer aos meus colegas de aula, colegas de trabalho, amigos e todos aqueles que de uma forma ou outra me ajudaram a chegar até aqui.

RESUMO

ÍNDICES E CAUSAS DE ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO EM INDÚSTRIA METALÚRGICA.

AUTOR: Nicolas Linn

ORIENTADOR: Ms. Luis Adriano Rodrigues

O absenteísmo é uma das dificuldades que todas as empresas enfrentam, pois se trata de todas as faltas dos colaboradores à sua jornada de trabalho. Essas ausências do trabalho são prejudiciais para as organizações e também para os colegas de trabalho, principalmente quando as atividades são realizadas em equipes. Porém viu-se que o absenteísmo pode não ser por indisposição do colaborador, e sim por desgastes ergonômicos causados por extrapolação na jornada de trabalho ou até mesmo por problemas de saúde. Neste trabalho foi pesquisado quais são as classificações de absenteísmo e como eles podem aparecer na indústria analisada. Foi visto também as maiores ocorrências que a empresa possui, algumas justificativas para essas faltas bem como medidas para reduzir os índices de absenteísmo encontrados.

Palavras-chave: Absenteísmo, faltas, jornada de trabalho.

Abstract

INDICES AND CAUSES OF ABSENTEEISM: A STUDY ON METALLURGICAL INDUSTRY.

AUTHOR: Nicolas Linn
ADVISOR: Ms. Luis Adriano Rodrigues

Absenteeism is one of the difficulties that all companies confront, because it is the lack of employees to their working day. These absences from work are harmful to organizations as well as to co-workers, especially when activities are archived in teams. However, it has been seen not be by employee's illness, but by to ergonomic wear caused by extrapolation in the workday or even by health problems. In this study, was researched the classifications of absenteeism and how they can appear in the analyzed industry. It was also seen the main occurrences that has in the company, some justifications for these absentees as well as measures to reduce the absenteeism rates.

Keywords: Absenteeism, absence, workday.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMATIZAÇÃO	9
1.2 A EMPRESA	10
1.3 OBJETIVOS	11
1.3.1 Objetivo geral	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 CONCEITOS DE ABSENTEÍSMO	14
2.2 HISTÓRIA DO ABSENTEÍSMO	16
2.3 SAÚDE DO TRABALHADOR	17
2.4 TIPOS DE ABSENTEÍSMO	19
2.5 VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO	20
2.5.1 Variáveis pessoais	21
2.5.2 Variável Sexo	21
2.5.3 Variável Idade	22
2.5.4 Variável Estado Civil	22
2.5.5 Variável Turno de Trabalho	22
2.6 CAUSAS DO ABSENTEÍSMO	23
3 MÉTODO	26
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	26
3.2 COLETA DE DADOS	26
4 ANÁLISE DOS DADOS	29
5 DISCUSSÕES DE RESULTADOS	34
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37

1 INTRODUÇÃO

Diante do cenário de globalização desencadeado nas últimas décadas, as organizações lutam cada vez mais por melhoras na qualidade e produtividade de seus produtos. Paralelamente à procura de reduzir seus custos, pois o mercado consumidor exige cada vez mais, a redução nos preços dos produtos (RIBEIRO, 1999). Os esforços vêm sendo substituídos, onde se pode observar a modificação da força humana por processos rápidos e contínuos, com utilização de aparelhos modernos. Tendo em vista que as atividades são realizadas de maneira mais ágil, é possível observar também que outras consequências vão surgindo, como exemplo, doenças relacionadas ao trabalho de esforço repetitivo, estresses e ritmo elevado de produção (RIBEIRO, 1999). Por esse lado que estudos começam a ser desenvolvidos em relação ao absenteísmo, devido a causas que podem levar ao abandono de serviço, gerando prejuízos financeiros e comprometendo o trabalho e a saúde do colaborador (MACEDO, 2009).

Esse comportamento pode variar entres os colaboradores, onde a patologia pode ser enfrentada de maneiras diferentes, podendo desmotivar e caracterizar o não comparecimento no emprego. Muito tem se falado em ausências dos colaboradores ao trabalho, podendo possuir diversas razões, como: doenças ou acidentes de trabalho, até por insatisfação com o serviço, ou por fatores legais, como doação de sangue, licença maternidade, férias, entre outros (ARAUJO, 2014). De acordo com Milkovich (2000), absenteísmo é a frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vêm trabalhar.

Quando há falta de um colaborador é preciso buscar maneiras de sustentar a produtividade, mesmo com a ausência do mesmo, para que não gere outras despesas para a empresa, como exemplo, pagamento de horas extraordinárias a outros funcionários e/ou queda da produção (QUICK; LAPERTOSA, 1982). Por esse e outros motivos às organizações procuram sempre aumentar sua margem de lucro e para isso é necessário reduzir os custos de seus produtos, portanto, buscam aumentar a sua produtividade, onde uma das formas é diminuindo o absenteísmo nas equipes de trabalho (MACHADO; SOUZA, 2006).

Marras (2009) traz uma definição um pouco mais detalhada, tratando o absenteísmo como o montante de faltas no trabalho, desde faltas de turno inteiro e

meio turno, quanto às chegadas atrasadas e saídas antecipadas da sua jornada de trabalho. Conforme Nascimento (2003), o absenteísmo se tornou um enorme problema para as organizações, pois afeta a qualidade de trabalho assim como a sua rentabilidade. Para Dissen et al. (2014), o absenteísmo acarreta na elevação dos custos e sobrecarga no restante da equipe.

Quando o colaborador não comparece ao seu serviço, essa falta pode ser caracterizada como prevista ou não prevista (KURCGANT, 2012). A falta não planejada ao trabalho são casos que acontecem no dia a dia das empresas, com incidências frequentes, gerando custos para as organizações, pois impactam diretamente na produtividade. Levando em consideração que os colaboradores são os principais responsáveis pela produtividade, uma vez que um colaborador se faz ausente do trabalho, o mesmo deve ser substituído por outra pessoa (FARIAS PALHETA, 2016).

O absenteísmo designa a ausência do colaborador, em horário que sua presença é esperada, podendo ser caracterizada até mesmo por atrasos (DIAS, 2005). A busca pela minimização desse fato deve ser constante, uma vez que as empresas devem solucionar o problema quanto a faltas no trabalho. Essas faltas podem ser por fatores intrínsecos e externos ao próprio trabalho, podem também ser caracterizadas por problemas de saúde e responsabilidades familiares (MILKOVICH; BOUREAU, 2000).

A empresa acaba por ser tornar um local onde o funcionário desenvolve suas atividades, podendo alcançar desenvolvimento pessoal e profissional, com conquista de bem-estar, ou se tornar um ambiente de frustração ao colaborador, e se tornado um ambiente de adoecimento (DEJOURS, 2015). Sendo assim, busca-se encontrar possíveis métodos empresariais que possam atuar na intervenção e causa do absenteísmo, com intuito de gerar diagnósticos positivos de mudança dentro de empresas e aumentar seus objetivos, bem como, gerar satisfação aos que utilizarão dos serviços e produtos desenvolvidas pela mesma (QUICK; LAPERTOSA, 1982). O estudo demonstra a importância a cerca de pequenas a grandes empresas e o impacto que pode gerar, levando em consideração a competitividade do mercado atual.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO E PROBLEMATIZAÇÃO

O absenteísmo é um assunto estudado e debatido há muitos anos, isso demonstra a preocupação que empresas e empresários possuem no mesmo. Segundo Danatro (1994), há grandes variações nos índices de absenteísmo entre os países do mundo, podendo estar relacionado com o segmento de trabalho local, as leis, com horas de trabalho exigida e ao sexo, muito ligadas a forma cultural.

Durante pesquisa realizada por Bourguignon (1999), foi possível descrever os rumos do absenteísmo em diversos países como, Reino Unido, Uruguai, Estado Unidos, entre outros. Entre um dos países citados em suas pesquisas está o Brasil, onde as taxas de absenteísmo estão relacionadas com a forma de administração da empresa, modelo organizacional e as tarefas desenvolvidas na mesma.

O absenteísmo ainda é um dos grandes problemas enfrentados por gestores empresariais, por demonstrar causas visíveis e pequenas chances de solução. Enfrentado por muitos países, o absenteísmo ainda é um tema complexo que precisa de análises técnicas e críticas, por esse motivo inúmeros trabalhos são desenvolvidos e posto em práticas, para minimização dessas causas.

De acordo com Penatti Filho (2006), o absenteísmo diminui a estratégia competitiva das empresas e deve ser tratado como um tema delicado, sendo levados seus índices a proximidade de zero, para que se tenha um total equilíbrio entre capacidade de produção e sua produtividade. Já para Souza (2006), o absenteísmo significa a falta de um colaborador ao seu ambiente de trabalho por inúmeros motivos, podendo perceber que o autor trata as causas em específico, levando em consideração até mesmo as faltas legais, como licença maternidade ou férias, por exemplo. Ou ainda para o autor Aguiar e Oliveira (2009 apud MALLADO, 2007), que divide o absenteísmo como voluntário ou involuntário, sendo conceituado como ausências programadas, como as férias, ou ausências involuntárias, caracterizando problemas de saúde.

Assim como diversas empresas, a Bruning é uma empresa que vem sofrendo muito com o problema do absenteísmo no trabalho. Farias Palheta (2016), afirma que para as empresas atenderem ao seu cronograma de produção, uma vez que um colaborador falta ao trabalho ele deve ser prontamente substituído por outra pessoa. Porém ao se tratar de equipamentos que exigem alta qualificação profissional dos

colaboradores, tem se um manejo mais travado dos colaboradores nas atividades da produção, pois cada um desempenha uma função específica. Diante disso, nota-se uma necessidade muito grande em diminuir os índices de absenteísmo mantendo uma produção mais estável e com resultados mais positivos.

De acordo com Aguiar e Oliveira (2009 apud SOARES e SILVA, 2007), uma das consequências mais alarmantes do absenteísmo está relacionado com a diminuição na produtividade, e conseqüentemente com o lucro final. Com o cenário atual, de alta competitividade entre as empresas, o absenteísmo se torna uma grande ameaça para as organizações, a empresa atualmente vem sendo ameaçada por ter cada vez mais absenteísmo entre os colaboradores, e para reduzi-lo se faz necessário um estudo do tema para buscar melhorias e soluções para que a Bruning esteja cada vez mais produtiva e tenha menores prejuízos em seus faturamento, visto que nos últimos meses não atingiu seu faturamento estimado, mesmo com a execução de mais horas extras dos colaboradores.

1.2 A EMPRESA

A Bruning Tecnometal, empresa que foi estudada e também aplicada a pesquisa, localiza-se na cidade de Panambi no Rio Grande do Sul. Possui como lema “Excelência na transformação”, pois a sua atividade está relacionada a transformação de chapas de metais em peças complexas. Encontra-se com 71 anos, uma empresa estável que já chegou a ter 3200 funcionários e hoje conta com pouco mais de 2500 colaboradores.

Fundada pelo Sr. Ernesto Rehn, no ano de 1947, tendo como objetivo inicial, a realização da manutenção de equipamentos agrícolas importados. Com o passar do tempo, os trabalhos foram aprimorados e houve a construção de pequenas máquinas agrícolas e utilização de madeiras em suas produções.

No ano de 1967, devido a nacionalização de maquinários agrícolas surge a necessidade de produção em série. Já no ano de 1984, percebe a necessidade de fornecer peças para tratores agrícolas e industriais. Unindo a manutenção e o fornecimento de componentes agrícolas, no ano de 1988, surge a possibilidade de ampliar suas atividades para peças de caminhões. Foi percebendo a oportunidade de

aumentar sua rentabilidade, que no ano de 1995 inicia as produções de peças automobilísticas, e com o decorrer dos anos, foi chegando ao patamar que se encontra hoje. Até que no ano de 2012, ingressa no segmento de fabricação de peças industriais, do ramo de construção. Desde seu início foi de suma importância para a comunidade local, gerando emprego e movimentando a economia local.

Atualmente desempenha suas atividades para o ramo agrícola, automotivo, rodoviário, e de construção, fabricando peças de metais diversificadas para montadoras multinacionais, localizadas em diversos países do mundo, e tendo como foco a qualidade de seus produtos e na satisfação de seus clientes. Além de assumir um compromisso com seus colaboradores, afim de proporcionar um local inclusivo para todos, e com isso visibilizar e ser reconhecida pelo comprometimento constante e aperfeiçoamento humano e tecnológico.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Analisar problemas com absenteísmo na Bruning.

1.3.2 Objetivos específicos

- Mensurar quantitativamente o absenteísmo dos colaboradores.
- Identificar quais são as causas que mais tem impacto no âmbito organizacional em que se situam.
- Avaliar as variáveis que influenciam.
- Buscar soluções para diminuir os níveis de absenteísmo, as quais sejam possíveis a aplicação e implementação na empresa, podendo o trabalho realizado na empresa trazer resultados positivos na produção.

1.4 JUSTIFICATIVA

Penatti Filho (2006) destaca que para as organizações estarem atuando em um mercado altamente competitivo, precisam encontrar um equilíbrio perfeito entre a capacidade de produção estimada da empresa e sua produtividade. Portanto fica visível que devesse trabalhar de forma preventiva a possíveis ameaças às vantagens competitivas, como é o caso do absenteísmo, o qual deve ser reduzido efetivamente chegando próxima a zero, para isso deve ser tratado em sua causa raiz.

Na visão de Ogata e Simurro (2009 apud FARIAS PALHETA, 2016), o absenteísmo é um dos obstáculos que podem gerar custos para a produtividade da organização, pois causa perdas nos processos de produção, considerando também o pagamento de horas extraordinárias para colaboradores regulares cobrirem as horas de trabalhos dos faltantes, além do descumprimento de prazos, causando descontentamento dos clientes.

Falando-se de absenteísmo não se pode deixar de fora os custos relacionados a acidentes de trabalho os quais geram afastamentos dos colaboradores ou faltas legais oriundas de doenças. De acordo com a OMS (Organização Mundial de Saúde, 2010) cada acidente de trabalho não fatal, gera o afastamento do colaborador em média de três dias de trabalho e estima que a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente do trabalho no mundo.

Os relatos fornecem informações que revelam a necessidade do estudo e controle do absenteísmo nas organizações, pois ele não só afeta na produção, com a desorganização dos trabalhadores causadas pelas faltas de colegas, como também afeta diretamente na economia e rentabilidade da empresa, diminuindo a sua competitividade no mercado através de custos mais elevados.

O levantamento do absenteísmo tem como objetivo identificar as horas de trabalho desperdiçadas, os prejuízos e impactos financeiros gerados em decorrência dele, pode auxiliar em um diagnóstico de suas causas e problemas internos da organização em busca de melhorias e soluções (MACEDO, 2009).

Diante disso, foi escolhido estudar o absenteísmo junto a esta indústria de Panambi-RS, pois o trabalho ajudará trazendo informações até antes desconhecidas,

que poderão ser utilizadas para melhorias e soluções dos problemas relacionados ao absenteísmo encontrados na mesma.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste presente capítulo serão apresentados a origem, a evolução e alguns conceitos do absenteísmo nas indústrias. Posterior a isso será realizada uma verificação de autores especialistas no assunto com opiniões diversificadas sobre o tema tratado. Todos os dados apresentados foram retificados de pesquisas bibliográficas.

2.1 CONCEITOS DE ABSENTEÍSMO

O absenteísmo deriva do francês (*absentéisme*), sendo utilizada para caracterizar a regularidade da jornada de trabalho ou a obrigações legais, esperadas a serem realizadas pelo indivíduo. Outras palavras que podem descrever o absenteísmo é “absentismo” ou “ausentismo” (PRESTES, 2017). O absenteísmo é descrito como a ausência do trabalhador no processo de trabalho, sendo por falta ou atraso. O índice gerado pela falta do mesmo, é o montante de tempo em que se encontra em ausência da sua atividade normal, implicando na geração de consequências tanto para o colaborador quanto para a produtividade final (BECKER; OLIVEIRA, 2008).

A realização do estudo sobre o absenteísmo, gira em torno do contexto do trabalho, saúde e adoecimento do colaborador perante sua jornada de trabalho (PRESTES, 2017). Para isso, é relevante comparar que mesmo com as mudanças que acercam o mundo moderno, através de implementações tecnológicas e nas alterações globais, o trabalho continua sendo a função principal na sociedade em geral (ROSADO; RUSSO; MAIA, 2015).

Estima-se que o trabalho seja o centro principal da vida de um indivíduo, sendo possível construir a personalidade e desenvolver suas habilidades (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 2014). Sendo possível conceituar a realização de atividades de serviço, como um dos papéis mais importantes desempenhados pelo ser humano (RUEDA, 2015).

Por outro lado, alguns fatores podem ser decisivos quando se trata do não cumprimento de jornada, onde não há condições favoráveis de trabalho, sobrecarga

de atividades, entre outros aspectos que podem comprometer a vida e a saúde dos trabalhadores (MONTEIRO; VIEIRA; MENDES, 2015). É plausível realizar comparação entre o efeito promotor de bem-estar e prazer, e o efeito causador de sofrimento e adoecimento (DEJOURS, 2015). Quando há o não comparecimento ao trabalho, há então a caracterização de absenteísmo, causando então a consequência da relação entre o trabalho e o trabalhador (TRINDADE, et al., 2014).

Esses fatos devem ser analisados e dispor de encontro a um modo de controle, fazendo então que a empresa disponha de um indicador, apontando possíveis maneiras de minimizar tal fato (MARRAS, 2009). Segundo Dutra (2009), a consequência do absenteísmo está relacionada com a interrupção do trabalho realizado por algum colaborador, ou seja, dificultando o andamento normal da empresa.

Na opinião de Marras (2009), o absenteísmo está relacionado com os índices obtidos, e através desses identificar local onde está o princípio da causa, traçando planos de ação para encontrar o início e o fim do absenteísmo. A ausência do colaborador implica na não realização de tarefas, ou seja, não desempenhando suas funções, não estando presente na hora trabalhada (MARRAS, 2009).

O absenteísmo pode ser conceituado também como um fenômeno complexo, onde inúmeros fatores podem contribuir para sua causa, sendo individuais do colaborador ou ao ambiente de serviço e a organização empresarial (LEÃO et al., 2015). Sendo que tal fato expressa a elevação dos custos e sobrecarga dos demais integrantes da equipe de trabalho (DISSEN et al., 2014).

Complementando o conceito de Dissen (2014) o autor Ulrich (2007), também direciona o absenteísmo com as ausências não programadas, necessitando da rotatividade dos demais colaboradores. Um dos fatos que pode acrescer os índices de absenteísmo é a geração de “efeito cascata”, onde a ausência de um colaborador implica na redistribuição das atividades entre o restante da equipe (MARTINATO et al., 2010; ABREU; GONÇALVES; SIMÕES, 2014). Além disso, a relação entre admissões e desligamentos acabam por enfatizar possíveis causas de absenteísmo (ULRICH, 2007).

Além disso para Dutra (2009), um dos grandes vilões para a queda dos lucros e baixa produtividade está relacionada com abstenção do serviço, isso quer dizer que

haverá um aumento nos custos, podendo ser diretos ou indiretos. Podendo possuir níveis fáceis ou complexos de análise, estando relacionado com substituição de colaborador, aumento na carga horária, treinamentos sem previsão entre outros (DUTRA, 2009).

Tendo em vista os diferentes apontamentos de conceitos sobre absenteísmo, apontados por diversos autores, é notável que ambos possuem um mesmo entendimento, o absenteísmo faz referências à toda e qualquer ausência do colaborador de seu ambiente de trabalho.

2.2 HISTÓRIA DO ABSENTEÍSMO

Absenteísmo é uma palavra derivada do latim, podendo ser explicada através do *absens*, que significa “estar ausente, fora ou afastado”, e o sufixo *ismo*, se relaciona com o ato ou repetição exagerada de uma prática (NOGUEIRA, 1980). De acordo com Quick e Lapertosa (1982), a palavra absentismo, que fazia referências a camponeses e proprietários rurais, que abandonavam suas propriedades no campo para morar e trabalhar na cidade. Então no período industrial esse termo foi adaptado aos trabalhadores que de alguma forma não iam trabalhar.

De acordo com Siqueira (1984), o absenteísmo já existe desde antes da primeira Revolução Industrial, é possível perceber através de leituras que trazem a história da escravidão, sendo que quando os escravos não compareciam aos seus respectivos serviços eram executados em tarefas ou até mesmo condenados a morte. A vigilância era feita por grupos de pessoas que possuíam poderes, e utilizavam da força para exigir respeito e realização de atividades em certo período de tempo (SIQUEIRA, 1984). Passando esse período inúmeras mudanças ocorreram no âmbito empregatício, a partir da Idade Média muitos conceitos sobre o absenteísmo e também em relação as formas de punição foram evoluindo (SIQUEIRA, 1984).

Já durante a Revolução Industrial, houve a migração de comunidades que atualmente viviam no campo e passaram a ocupar lugares nas cidades vizinhas, e desde então que a palavra absenteísmo foi efetivamente utilizada, para trabalhadores que possuíam propensão a faltarem em seus empregos. Com as inúmeras mudanças que acercaram a época, começou a se perceber a necessidade de ditar direitos e

deveres que empregados e empregadores deveriam possuir, podendo citar um dos mais importantes feitos, o assalariamento mensal. Com isso, houve a formação de sindicatos, com o intuito de unir a classe dos trabalhadores em prol de reivindicações comuns, como: regulamentação de jornada de trabalho, assistência ao colaborador em casos de acidentes de trabalho, entre outras (SIQUEIRA, 1984). Ainda conforme Siqueira (1984), outro fator muito influente na caracterização do absenteísmo, foi devido a substituição do trabalho manual pela utilização de máquinas ou equipamentos, gerando um grande número de desempregos.

Muitas mudanças foram feitas, para que atualmente tanto no conceito de prestação de serviço como no conceito de absenteísmo. Porém, o que é possível perceber que ainda não se atende as condições ergonômicas e mentais solicitadas pelos colaboradores, o que causa e explica os índices de afastamento e faltas ocorridas (NETO, 2006). Na atualidade, o absenteísmo é considerado a forma mais manifesta quando se trata da não adaptação ao trabalho, tornando uma forma clara de demonstrar a inadaptação e ao não comparecimento (AFFONSO, 2014).

Nota-se a presença do absenteísmo na evolução das relações entre empregado e empregador, havendo um entendimento em comum acerca do assunto. Essas ausências têm se tornado uma grande preocupação para as organizações, fazendo com que se aprofunde os estudos e análises em busca da redução das faltas ao trabalho.

2.3 SAÚDE DO TRABALHADOR

O absenteísmo se remete sempre a presença ou ausência do trabalhador em cumprimento a sua jornada de trabalho, contemplando as classes: industriais, rurais, assalariados, terceirizados, subcontratados e temporários (ANTUNES, 2015). Desde o século XIX, com as idealizações de Karl Marx foi possível a realização de pesquisas e desenvolvimentos acerca da saúde do trabalhador, sendo desenvolvido em países industrializados. Nessa pesquisa foi desenvolvida uma análise, intitulada como “enquete operária”, tendo como objetivo principal elencar as características do serviço, além de despertar o senso crítico dos trabalhadores, em relação as condições de serviço (RAMMINGER; ATHAYDE; BRITO, 2013).

Através de uma revisão sobre as práticas de medicina aplicadas ao trabalhador, Mendes e Dias (1991), descrevem que a demonstração de preocupação com a saúde do trabalhador teve início no ano de 1830, na Revolução Industrial, onde foi desenvolvido o primeiro serviço de medicina do trabalho, sendo de suma importância e se espalhou rapidamente para outros países. Após isso, no período de pós 2° Guerra Mundial, firmou-se um evento de Saúde Ocupacional, onde profissionais de várias áreas se uniram para listar estratégias que pudessem intervir no controle a riscos ambientais (MENDES; DIAS, 1991).

No ano de 1960, a Saúde Ocupacional foi substituída para Saúde do Trabalhador, tendo início em países ocidentais, onde foi marcado por movimentos sociais que tinham como intuito a participação dos trabalhadores fornecendo dados em relação a saúde e segurança fornecida pela empresa. (MENDES; DIAS, 1991). No Brasil, a ideia de Saúde do Trabalhador surgiu no início dos 80, na transição democrática, tendo como objetivo o estudo e intervenção no processo de saúde e doenças relacionadas com o seu trabalho (MENDES; DIAS, 1991).

Com todo enfoque na saúde do trabalhador, foi aprovado então pela Constituição Federal, no ano de 1988, que todo colaborador possuiria o direito a promoção da saúde, fornecido pelo Estado Brasileiro, ficando entendido que se torna um elemento que faz parte dos direitos a saúde e aos sistemas e estratégias que as compõem – posteriormente ao Sistema Único de Saúde (SUS) – (TAMBELLINI; ALMEIDA; CAMARA, 2013).

Em um breve resumo é possível destacar a trajetória das relações do trabalhador com a preocupação da sua saúde, sendo que inicia com a criação da medicina do trabalho, seguida pela preocupação da saúde ocupacional, chegando então ao ponto crucial, onde relaciona a saúde com o desenvolvimento e cumprimento de tarefas no ambiente de trabalho (TAMBELLINI; ALMEIDA; CAMARA, 2013). Dando sentido amplo e certificando a saúde perante ao trabalho desenvolvido.

A busca pela qualidade de vida do colaborador é sempre revista e modificada, sendo que no ano de 2011, foi publicado a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST), tendo como objetivo principal a promoção da saúde e na melhoria da qualidade de vida do trabalhador, assegurando evitar acidentes e geração de riscos à saúde (PRESTES, 2017).

Segundo Prestes (2017), um dos pontos principais descrito na Política Nacional de Saúde do Trabalhador ou Trabalhadora (PNSTT), está baseado nas diretrizes, princípios e estratégias para aprimoramento da atenção à saúde do trabalhador. Além disso, dispõem também de programas de ação individual e coletiva, com o intuito de planejar e efetivar práticas que auxiliam na compreensão das práticas institucionais (PRESTES, 2017).

Nesse segmento é possível ressaltar a participação de trabalhadores e empregadores, na proteção e recuperação da saúde dos trabalhadores (DIAS; SILVA, 2013). Na relação entre empregador e empregado, fica pressuposto que o engajamento da equipe, fornecendo a sensação de que o trabalho não termina com o fim do expediente (MONTEIRO; VIEIRA; MENDES, 2015). Fornecendo a construção do indivíduo, a realização pessoal e profissional, e na produtividade empresarial (DEJOURS, 2015).

O absenteísmo e a saúde do trabalhador, podem ter uma grande relação. Tendo em vista que as condições de trabalho podem prejudicar a saúde dos funcionários, fazendo com que os mesmos venham a faltar.

2.4 TIPOS DE ABSENTEÍSMO

As faltas dos colaboradores durante suas jornadas de trabalho podem ser caracterizadas por previstas e não previstas, onde as previstas correspondem aos dias de folga, férias e feriados. E as não previstas irão ser correspondentes à suspensões e licenças (KURCGANT, 2012).

Segundo Quick e Lapertosa (1982), temos a definição de absenteísmo por algo voluntário ou involuntário, ou seja, da vontade ou não do colaborador, podendo ser por razões particulares ou justificadas por problemas de saúde, ou até mesmo aquelas faltas legais, como por motivos de maternidade, por doação de sangue, serviço militar, entre outras considerações (OLIVEIRA, 2014). Pode ser classificado ainda em cinco subdivisões, assim como descrição que segue Abreu e Simões (2009), sendo elas:

- Absenteísmo voluntário: é caracteriza por qualquer ausência, possuindo razões pessoais e particulares, onde não haja justificativa legal para abonando de sua falta;

- Absenteísmo por patologia profissional: é caracterizada por uma doença relacionada ao trabalho ou atividade, descrito no Ministério da Saúde ou da Previdência Social;
- Absenteísmo involuntário por motivos de doenças: descrito como faltas involuntárias, acometidas por doenças não relacionadas com trabalho ou função desempenhada. É classificada pelo Código Internacional de Doença (CID);
- Absenteísmo compulsório: o qual se refere a ausência do colaborador sem que seja de seu desejo, mas por suspensão imposta pelo empregador, prisão penal ou algum outro motivo que o impossibilite de chegar ao seu local de trabalho;
- Absenteísmo legal: caracterizado pelas faltas previstas por Lei, como exemplo, licença maternidade e paternidade, férias, doação de sangue, entre outros.

Para Miguez e Bonanami (1988), os tipos de absenteísmo podem ser classificados como voluntário ou evitável, involuntário ou inevitável e justificado ou injustificável. Essas classificações podem ser utilizadas pelas organizações para controlar as faltas de seus colaboradores (MIGUEZ; BONANAMI, 1988).

Contudo, as ausências voluntárias e involuntárias são responsáveis por gerar maiores índices de absenteísmo (CALLEGARI, 2016). Onde, as ausências voluntárias são caracterizadas principalmente por motivos não justificáveis, podendo estar relacionadas com atividades pessoais ou indisposição. Já no caso das ausências involuntárias, a falta independe da disposição do funcionário, relacionada com problemas de saúde ou acidentes (CALLEGARI, 2016).

O absenteísmo é caracterizado pela ausência do colaborador do seu ambiente de trabalho, durante o tempo em que deveria estar à disposição da empresa. Essa ausência é descrita por diversos autores, que demonstram seu ponto de vista acerca do assunto, conceituando e diferenciando de acordo com o motivo do mesmo.

2.5 VARIÁVEIS DO ABSENTEÍSMO

Para que se possa estudar, identificar o problema e buscar soluções efetivas, é preciso elencar possíveis fatos causadores de tal ato, isso quer dizer que as

variáveis que influenciam o absenteísmo estão diretamente ligadas as causas de ausência de trabalho (NOGUEIRA, 1980).

2.5.1 Variáveis pessoais

Essa variável está diretamente relacionada com a ausência do colaborador em relação a tarefas pessoais, sendo que são passíveis de conhecimento, porém não estudada no meio acadêmico. Os estudos que relacionam o absenteísmo com as variáveis pessoais são limitadas e não possuem teorias que as unam (CALLEGARI, 2016).

2.5.2 Variável Sexo

Segundo OIT (2005), em países como Argentina, Brasil, Chile, México e Uruguai, os índices de absenteísmo são mais comuns em mulheres do que em homens, devido a elevados períodos de ausência ou licenças, acabando por gerar uma impressão negativa a contratações de mulheres (ABRAMO; TODARO, 2002).

Em diversos estudos realizados foi demonstrado maior absenteísmo por parte de mulheres, esses foram realizados por variados autores como: Castle, 1974; Gafafer, 1945; Hebrad, 1968; Rotta, 1954; Taylor, 1973; Wilson, 1961, e revisado por Nogueira 1980. Esse comportamento está relacionado ao comprometimento familiar que as mulheres em estudo demonstraram, quanto a saúde, educação e afazeres domésticos, além da desigualdade social devido ao gênero (CALLEGARI, 2016).

Segundo Leão (2015), as mulheres possuem maiores índices de ausências, em relação aos homens. Porém o tempo de afastamento em dias, dos homens é superior ao das mulheres (LEÃO, 2015). A provável explicação pode estar relacionada a acerca de que as doenças que acometem os homens sejam mais severas e necessitam de um tempo maior para recuperação (SALA et al, 2009).

2.5.3 Variável Idade

Estudos indicam um aumento na expectativa de vida do brasileiro, tendo como consequência um aumento de pessoas com idade avançada no mercado de trabalho, podendo gerar índices de absenteísmo ligados a idade, por motivos de saúde (CALLEGARI, 2016).

A variável idade está relacionada as ausências involuntárias, onde não se tem intenção de faltar, sendo que para os colaboradores com idade avançada os índices das faltas são caracterizados como inevitáveis, ficando ausentes por períodos maiores (ROBBINS, 1999).

Ao contrário do que se pensa, através dos estudos analisados foi possível verificar que nem sempre os jovens são mais saudáveis que os idosos, podendo perceber que o absenteísmo cerca muito mais a classe jovem do que os idosos. Comparando que na maioria das vezes os jovens faltam por motivos evitáveis, e que se referem a motivos de fora do ambiente de serviço (COUTO, 1982), e no caso da classe idosa o absenteísmo está relacionada a motivos não-evitáveis, como doenças relacionadas a velhice.

2.5.4 Variável Estado Civil

Segundo o estudo de Nogueira (1980), foi possível observar que o absenteísmo acerca mais mulheres casadas, podendo ser explicada pelas inúmeras tarefas a serem realizadas no ambiente familiar, o que pode acarretar em aumento de sobrecarga. Já Robbins (1999), demonstra que colaboradores casados possuem menos faltas, por possuir responsabilidades e manter-se no emprego.

2.5.5 Variável Turno de Trabalho

A qualidade do serviço é um dos grandes motivos de haver ou não o absenteísmo, o turno de serviço é um dos fatores primordiais para a escolha de

manter-se ou não no emprego. Os estudos de Nogueira (1980), demonstram que turnos menos maleáveis aumentam os níveis de absenteísmo.

2.6 CAUSAS DO ABSENTEÍSMO

Os índices de absenteísmo podem causar um impacto tanto na produtividade como nos resultados financeiros, sendo que quando o serviço esperado não é prestado, as atividades e serviços acabam sendo postergadas (FIDELIS; BANOV, 2006). Inúmeras causas de absenteísmo podem ser descritas, entre elas, longas jornadas de trabalho, más condições oferecidas para prestação de serviço, excesso de cobrança para produção, entre outros (SCHMIDT, 1986). As causas estão relacionadas com faltas previstas e não previstas.

As causas de ausência do trabalho não previstas, segundo McDonald e Shaver (1981), podem ser classificadas em três categorias. As causas intrínsecas, que estão relacionadas a natureza e condição de trabalho, que refletem diretamente na satisfação do trabalhador, entre elas podem ser citadas:

- O trabalho em si;
- Descontentamento com a supervisão;
- Falta de controle;
- Exaustão física;
- Sobrecarga do trabalho.

As causas extrínsecas, que estão relacionadas as políticas de pessoal da organização:

- Comunicação, seleção e treinamentos inadequados;
- Políticas de pessoal condolentes com as faltas;
- Canais de comunicação da administração falhos;
- Falta de percepção em alocar os colaboradores em setores apropriados;
- Baixa remuneração e condições de trabalho inadequadas.

E por sua vez, causas de personalidade, que dizem respeito ao comportamento do próprio trabalhador:

- Personalidades mais propensas às faltas no trabalho, como pessoas hipocondríacas, imaturas, abusivos e desmotivados;
- Colaboradores que criam conflito entre membros do grupo de trabalho;
- Problemas relacionados ao abuso de drogas e álcool.

Esses autores nos trazem algumas dicas e passos para um controle do absenteísmo, dentre elas estão:

- Manter efetivamente uma coleta de dados, a ser realizada pelo superior imediato, que seja confiável e assertiva em relação as ausências do trabalho;
- Classificar as faltas segundo as causas citadas anteriormente;
- Adotar plano de auditorias, tratando igualmente todos os colaboradores e fiscalizando o posicionamento da chefia em relação ao seu posicionamento perante as ausências;
- Avaliar as faltas justificada por motivos de doença, para se ter assertividade de que realmente foram pelo motivo apresentado, pois muitas vezes o colaborador usa essa justificativa para esconder o real motivo de sua falta;
- É essencial que haja uma política de disciplina para as ausências, estas mesmas devem ser comunicadas de antemão aos colaboradores para que saibam as consequências que terão por suas faltas ao trabalho. As medidas devem começar por advertência oral, escrita, afastamento do serviço sem pagamento do dia afastado e pôr fim a demissão do colaborador, todas as punições devem ser registradas.

Para Dejourns (1992), o absenteísmo seria uma forma de equilíbrio que o colaborador encontra mediante o desgaste físico e emocional, sendo caracterizada como uma maneira de minimizar suas insatisfações no trabalho, tornando então uma alternativa de resistência frente a uma possível doença. Já para Wisner (1994), o absenteísmo é uma forma de desequilíbrio, pois caracteriza possíveis síndromes relacionadas com o psicológico de cada colaborador, frente ao desgaste e precariedade na forma que é exposto ao serviço.

Outra forte causa para o absenteísmo está relacionada com o ambiente de trabalho e as más condições que evidenciam esse fato. Segundo Zapelini (2002), há pouca rotatividade dos colaboradores entre os setores da empresa, devido ao modelo e as atividades desenvolvidas pela mesma. A rotatividade permite ao colaborador

mudanças de rotina, fazendo com que haja diminuição de movimento repetitivo, conseqüentemente diminui as possíveis chances de L.E.R. (lesões por esforço repetitivo).

Para Carvalho (2012), as principais causas do absenteísmo têm forte ligação com a insatisfação do colaborador em relação ao local de trabalho, não havendo identificação com a função desempenhada, falta de comprometimento com a produção e os resultados esperados, desmotivação salarial e de reconhecimento frente à equipe. Ribeiro (2006), defende que as causas do absenteísmo podem estar relacionadas com:

- Políticas inadequadas: mais dificultoso validar um atraso de 15 minutos, do que justificar a falta durante um dia;
- Falta de comunicação: uma tática utilizada por muitos colaboradores, por muitas vezes não se fazer entendível as normas da empresa;
- Omissão: a distribuição dos afazeres e deveres não são bem definidos quanto ao seu cumprimento, como exemplo, a supervisão e o controle de horários e faltas ficam sob responsabilidade dos Recursos Humanos;
- Ausência de punição: não haver punição quando há falta, demonstrando incentivo aos outros colaboradores.

Um fato de suma importância que pode influenciar na diminuição das causas de absenteísmo, está relacionado com grupos que desenvolvam exercícios que auxiliem na descontração periódica de colaboradores que estejam expostos a tal atividade, além de fornecer condições ergonômicas que facilitam e possibilitam maior bem-estar (BALERINI, 2003).

Tendo em vista que o absenteísmo é conceituado e possui classificações diferentes em relação ao ponto de vista de cada autor, é possível justificar que as causas possuem fatores organizacionais, extra organizacionais e relativos aos atos intrínsecos de cada indivíduo. Esse fato trará pontos determinantes para as análises de absenteísmo.

3 MÉTODO

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Quanto a natureza da pesquisa ela será elaborada na forma de Pesquisa Aplicada, pois, objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais (SILVA; MENEZES, 2001).

Já a forma de abordagem da pesquisa é considerada pelos mesmos autores por uma pesquisa quantitativa, pois traz uma coleta de dados quantificável, sendo possível traduzir as informações em números para classifica-las e analisa-las. É também considerado um estudo de caso, pois é um estudo detalhado e profundo em cima de poucas variáveis podendo chegar a um resultado de conhecimento mais detalhado.

3.2 COLETA DE DADOS

Para que se possa realizar a coleta dos dados é necessário compreender alguns conceitos, a fim de quantificá-los. Para tanto é possível conceituar, de acordo com Vieira (2016), que, população é a união de elementos no qual se deseja obter a informação; e a amostra, é todo subconjunto de elementos retiradas da população onde se deseja obter a informação.

A coleta de dados foi realizada com o auxílio de colaboradores, que fazem a gestão das linhas de produção da fábrica, ou seja, todos os Líderes de Produção e Supervisores, pois são eles que fazem a entrega de atestados, indiferente do seu tipo, e também realizam todos os lançamentos de justificativas e autorizações no sistema da empresa. Coletando então, todas as faltas dos funcionários bem como o motivo dessas faltas, os dados coletados foram lançados no software de controle de ponto e jornada de trabalho, o qual foi adotado pela empresa em 2016 para melhor eficiência e confiabilidade no registro dos dados, buscando os casos na medida em que forem acontecendo durante os primeiros quatro meses do ano de 2019.

A extração dos dados do sistema se dá através de relatórios salvos em arquivos no formato do Microsoft Excel, nos relatórios é possível escolher os dados que se

deseja obter. Assim então, foram escolhidos os dados referentes as faltas, atestados, e informações de controle do ponto contendo horas de atraso, saídas antecipadas e horas excedentes à jornada de trabalho da amostra, onde nesse caso, a população é composta por todos os colaboradores da produção da empresa em questão. Foram 1549 funcionários que possuíram absenteísmo no período analisado, dentre eles 1315 homens e 234 mulheres, foram também 1089 funcionários em turnos diurnos e 460 colaboradores em turnos noturnos. Dessa maneira será realizado uma coleta de dados quantitativa.

3.3 MÉTODO DE ANÁLISE

Através das informações coletadas foram classificados os dados, separando-os de acordo com o tipo de situação, afim de mensurar o absenteísmo existente no período estabelecido. As situações utilizadas serão as seguintes: carga mensal, horas normais (trabalhadas), horas de falta, horas extras, saída antecipada, atrasos e atestados. Todos os dados extraídos foram compilados em uma só planilha do Excel e feitos os cálculos necessários para chegar aos resultados.

A análise dos dados se deu de forma descritiva, utilizando os dados de toda a população, ou seja, todos os colaboradores da produção da indústria em questão, com individualidades referentes a: gênero, faixa etária e turno de trabalho. Sendo os dados coletados através de relatórios fornecidos pela empresa, contendo as informações coletadas pelos gestores conforme descrito anteriormente, com o objetivo de identificar mensalmente a frequência e o número de ocorrências calculando o índice de absenteísmo. No período avaliado foi também observado todos os atestados entregues pelos funcionários, para verificação de quais foram os tipos que mais tiveram recorrência.

Após o levantamento e a classificação dos dados obtidos, será realizado a verificação e uma análise descritiva de acordo com os motivos das ocorrências das faltas, e em seguida buscar as melhores soluções possíveis para a redução dos casos e conseqüentemente do índice.

O absenteísmo é calculado pela empresa da seguinte maneira: somando todas as horas de ausência do colaborador (período de sua jornada de trabalho que não

esteve presente) e dividido pela soma total de horas do mês, que são as horas faltas mais as horas trabalhadas. Podemos entender melhor através da seguinte expressão matemática:

$$\textit{Absentéismo} = \frac{\text{horas faltas}}{\text{horas faltas} + \text{horas trabalhadas}} \times 100$$

Para a realização das análises, foi feito uma média do absentéismo de acordo com o número de funcionários, dividindo valor total encontrado pelo número de colaboradores. Desta forma pode ser analisado os dados de uma maneira mais assertiva. No período avaliado, foi também observado quais foram os tipos de atestados mais recorrentes entregues pelos colaboradores, bem como questionado aos gestores quais seriam as situações vistas e alegadas pelos colaboradores para justificativa destes atestados e do absentéismo voluntário encontrado.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram coletados com o auxílio do sistema de controle de ponto, identificando a frequência dos colaboradores da empresa, as faltas justificadas e injustificadas bem como os atestados médicos e faltas legais. O mesmo fornece todas marcações de entrada e saída dos colaboradores para trabalho na empresa, bem como as demais informações já citadas, pois essas são as formas a qual empresa utiliza para controle do absenteísmo de seus funcionários.

Após a extração dos dados, os mesmos foram tabulados, realizados os cálculos conforme mencionados acima e obtivemos as seguintes informações: (Quadro 1; Quadro 2)

Quadro 1 - Índices médios por funcionário

	Horas Normais	Horas Faltas	Horas Extras	Saida Antecipada	Atrasos
Janeiro	140:54	1:06	5:05	0:24	0:28
Fevereiro	141:20	1:25	14:07	0:28	0:26
Março	149:32	2:04	19:10	0:36	0:32
Abril	155:22	2:17	16:08	0:35	0:38

Fonte: Autor.

O quadro 2 traz a continuação dos dados coletados conforme mencionado anteriormente e iniciados no quadro 1.

Quadro 2 - Índices médios por funcionário

	Saida Intermediaria	Horas Autorizadas	Atestados	Absenteísmo	Total de Horas
Janeiro	0:01	1:25	3:30	4,75%	6:56
Fevereiro	0:01	1:24	3:41	5,28%	7:26
Março	0:02	1:20	3:49	5,55%	8:25
Abril	0:01	1:25	4:04	5,85%	9:02

Fonte: Autor.

Através dos resultados obtidos, pode-se identificar que o absenteísmo médio por funcionário do setor de produção da empresa, vem aumentando a cada mês, o absenteísmo saiu de um percentual de 4,75% no mês de janeiro, chegando a 5,85% no mês de abril, gerando com os meses de fevereiro e março, uma média aritmética no primeiro quadrimestre de 5,36%, no total de 1549 funcionários.

Nota-se que as horas extraordinárias, por sua vez, também tiveram uma elevação gradativa no decorrer do período avaliado, saindo de uma média de 5 horas e 5 minutos por funcionário no mês de janeiro, chegando a atingir 19 horas e 10 min no mês de março.

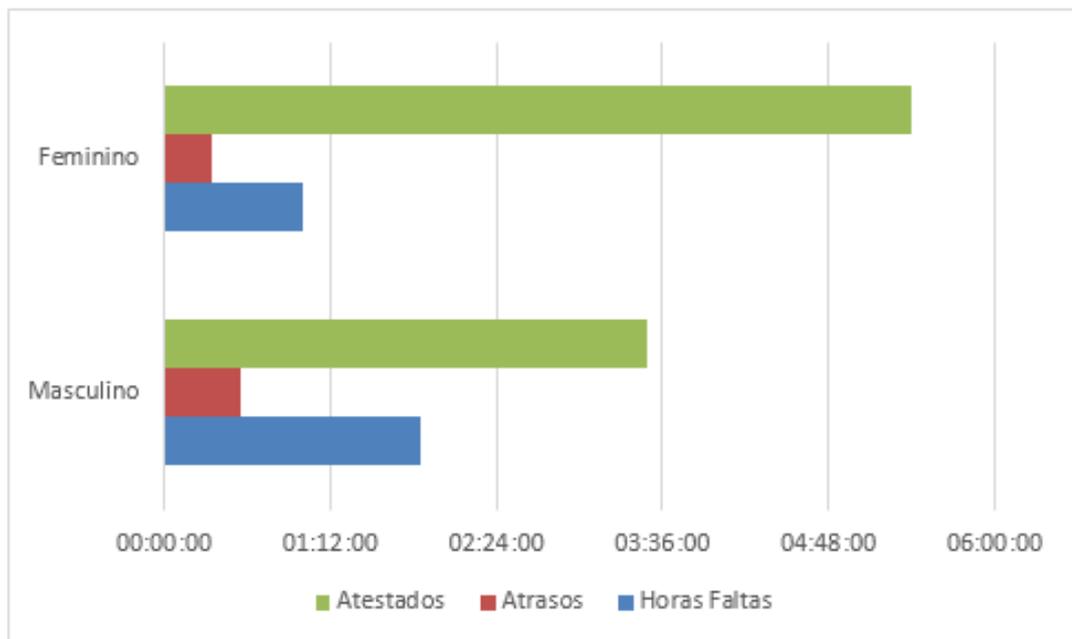
As faltas dos colaboradores também aparecem fortemente no cenário, pode-se notar que tanto as faltas injustificadas, também chamadas de absenteísmo voluntário, como as faltas autorizadas, aumentaram de mês a mês, que somadas aos atestados ou absenteísmo por doenças, ganham proporção mediante as horas fora de sua jornada de trabalho. Dentre os atestados entregues, foram vistas várias justificativa, as que mais se destacaram são: doenças, acompanhamento de filho ao médico, comparecimento em audiência, certidões de casamento (as quais se enquadram como falta legal), Certidão de Nascimento de Filho (justificando licença paternidade e maternidade), certidão de Óbito de familiares.

Tem-se apontamentos de saídas antes do término da escala de trabalho bem como as entradas atrasadas, porém assim como as saídas intermediárias, que são aquelas que o colaborador sai durante seu trabalho e retorna novamente a suas atividades, não tem grande dimensão para as análises realizadas, pois se trata de poucas horas, mas podem ser desconsideradas para chegar aos índices de apontamento do absenteísmo.

Realizando um comparativo do índice de absenteísmo de acordo com o gênero dos colaboradores separando-os em dois grupos, sendo eles masculino e feminino, foram coletados dados de 1315 funcionários do gênero masculino e 234 funcionárias do gênero feminino, como a discrepância entre as amostras é muito grande, foram gerados índices separados de cada um dos grupos para que obtivesse resultados mais precisos, após fazer a média dos índices de absenteísmo por funcionário de cada gênero, os índices foram comparados em conjunto. Diante disso pode-se afirmar que apenas 47,23% do absenteísmo é gerado pelos homens, e os 52,77% restantes ficam por parte do gênero feminino, essa diferença é considerada pequena, o que pode

explicar essa leve diferença é a seguinte definição: ao mesmo tempo que as mulheres tem mais absenteísmo legal através de atestado que os homens, referentes à consultas médicas, e licença maternidade (a qual refere-se a um período de 6 meses), elas também possuem menos faltas e menos horas de atraso, fazendo com que os resultados do absenteísmo fiquem próximos em ambos gêneros. A Figura 1 mostra esse comparativo.

Figura 1 - Comparativo por gênero.

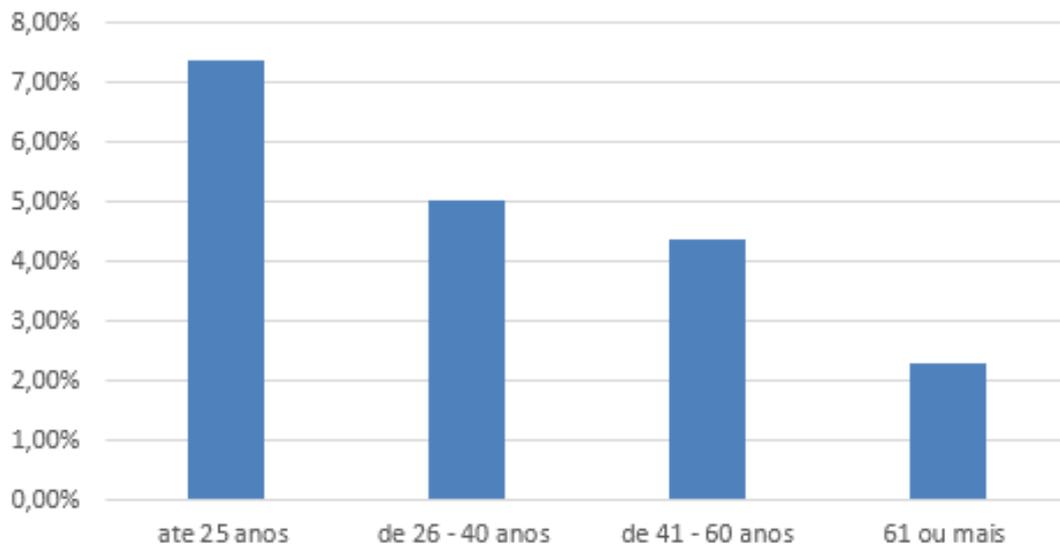


Fonte: Autor.

Avaliando a faixa etária dos colaboradores, obteve-se resultados que afirmam a diminuição do absenteísmo quanto mais alta for a idade do colaborador, os maiores índices de absenteísmo, encontram-se em colaboradores mais jovens, de até 25 anos, tendo entre eles um índice de 7,78 pontos percentuais, ficando bem acima da média que é de 5,36% por colaborador. Já os colaboradores com idades mais elevadas, acima de 61 anos ficaram bem abaixo da média já citada, tendo apenas 2,29% de absenteísmo entre os funcionários dessa faixa etária. A Figura 2 nos mostram o

comparativo, junto com as demais faixas etárias consideradas, que foram de 26 a 40 anos, e de 41 a 60 anos de idade.

Figura 2 - Comparativo por faixa etária.

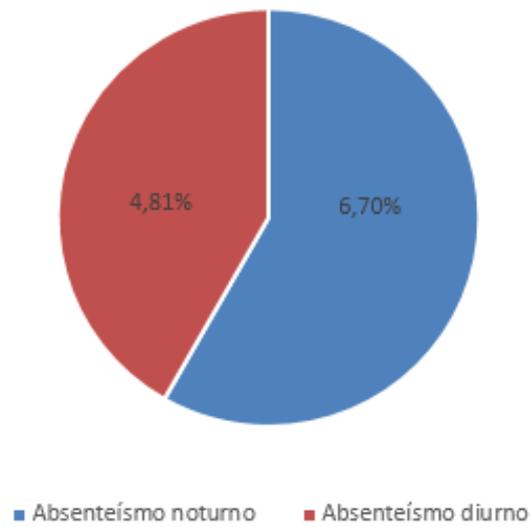


Fonte: Autor.

Outra comparação feita foi em relação aos turnos de trabalho, foi dividido os turnos em dois grupos, turnos com trabalho noturno e turnos de trabalho diurno. Após a separação, foi realizado o cálculo médio de absenteísmo por colaborador, de acordo com o absenteísmo gerado por cada colaborador dentro de seu grupo. No entanto, foi possível verificar que colaboradores que trabalham à noite, possuem maior número de absenteísmo voluntário, através de faltas, como também atestados e as saídas antecipadas, as quais se destacam por serem quase o dobro das dos turnos matutinos, porém as horas extras são muito parecidas com as do trabalho diurno, fazendo com que as horas trabalhadas sejam inferiores e por consequência o seu índice de absenteísmo muito maior.

Podemos ver esse resultado mais claramente na Figura 3, onde o absenteísmo noturno é representado por um índice médio por colaborador de 6,7% e o absenteísmo diurno por apenas 4,81%.

Figura 3 - Índices de Absenteísmo por turno de trabalho.



Fonte: Autor.

Mediante o cenário da empresa, algumas situações tiveram destaque, enquanto outras variáveis tiveram pouca diferença nos resultados obtidos. Porém, é difícil classificá-las como mais ou menos relevância, pois todas as análises realizadas possuem uma fundamentação construtiva no resultado das análises.

5 DISCUSSÕES DE RESULTADOS

Analisando os dados conclui-se que: com o aumento de horas extras, quando se tornam recorrentes, os colaboradores acabam por ter um desgaste físico muito elevado, vindo a chegar atrasados no dia seguinte da execução das horas, ou até mesmo, sair mais cedo do serviço, quando a hora extra for executada antes do início do período de seu trabalho. As horas extras refletem também na quantidade de atestados entregues, muitas vezes causados por desgastes tanto físicos, quanto emocionais ou psicológicos, podendo vir a ocasionar acidentes de trabalhos decorrentes do mesmo motivo. Todos esses apontamentos levam ao significativo aumento do absenteísmo.

Durante o período analisado, pode-se verificar que a empresa vem tendo uma jornada de trabalho atípica, com uma alta demanda de horas extras para a execução das suas atividades dentro do prazo estimado. Para começar a controlar os índices de absenteísmo, deve-se normalizar a produção, para que os colaboradores venham a ter uma jornada de trabalho controlada. Pois, uma vez que os colaboradores possuem mais horas extras, acaba refletindo diretamente no seu absenteísmo voluntário. Para isso podemos realocar os colaboradores em turnos alternativos, ocupando maiores cargas horárias das máquinas a disposição, ou até mesmo contratar novos funcionários para poder dar conta da demanda da produção.

Outra medida que pode ser decisiva para a redução do absenteísmo, está relacionada diretamente a diminuição das horas faltas consideradas como um todo, tanto as justificadas como as injustificadas. Para reduzir o número de horas faltas por atraso ou saída antecipada, os gestores podem ter conversas com os colaboradores que mais possuem recorrências para que passem a cumprir a jornada de trabalho completa, deixando-os cientes de que isso é prejudicial para o desenvolvimento da empresa, caso volte a ocorrer os gestores ainda possuem o poder de dar advertências tanto verbais quanto por escritas, como uma punição mais severa.

Uma medida mais drástica a ser tomada se refere as faltas autorizadas, as quais os gestores têm o poder de controlar, sendo mais severos nas justificativas das mesmas, cobrando com mais rigidez e não autorizar as faltas por motivos fúteis. Porém, essa medida deve ser tomada com muita cautela, pois, se no ato da não autorização das horas, o colaborador decidir faltar da mesma maneira, essas horas

faltas apenas vão se deslocar das faltas autorizadas para as faltas não justificadas, prejudicando não só a empresa quanto ao próprio colaborador, trazendo um descontentamento ao mesmo, podendo prejudicar ainda mais a empresa caso esse colaborador seja desmotivado no desenvolvimento de suas atividades, e não trará resultados positivos para os índices em análise.

Considerando os resultados obtidos de acordo com os gêneros, não há grandes diferenças em relação ao índice, mas sim nos motivos ao que chegam aos índices encontrados. As mulheres possuem uma particularidade, o absenteísmo pelo gênero feminino é de maior parte absenteísmo legal, de possuir mais faltas por motivos de atestados, isso se dá em decorrência de que ao passar por períodos de gestação, devem ter um acompanhamento médico mais frequente, e após o parto possuem 6 meses de licença maternidade, 120 dias já previstos em lei, mais uma prorrogação de 60 dias, o qual a empresa por fazer parte de um programa chamado Empresa Cidadã, uma vez que solicitado pela funcionária, deve dar. Já os colaboradores que se tornam pais, ganham apenas 5 dias úteis e se solicitado a licença cidadã ganham mais 15 dias corridos. Considera-se também que os homens são menos comprometidos ao trabalho, pois os indicadores nos trazem uma quantidade de horas superior de faltas e atrasos do público masculino ao do público feminino.

Os dados referentes a faixa etária da população, levam a acreditar que os colaboradores mais experientes, possuem um maior engajamento com o trabalho em relação aos colaboradores mais jovens, os quais possuem mais absenteísmo compulsório, verificados através de suas faltas e atrasos bem como saídas antecipadas, também possuem um maior índice de absenteísmo por doença, ou absenteísmo legal, notados pelos elevados números de atestados. Outra justificativa para esse resultado, são faltas legais, como por exemplo, casamento e licença paternidade, as quais estão previstas em lei de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que colaboradores com uma certa idade já estão casados e não pensam mais em ter filhos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas pesquisas de estudos teóricos e na análise dos resultados obtidos, foi constatado que, através de medidas eficientes, é possível solucionar as causas e identificar maneiras de combate ao absenteísmo. Para isso, pode ser controlada de maneira mais eficaz a jornada de trabalho desempenhada pelos colaboradores.

O trabalho alcançou os objetivos esperados, pois através dele foram levantados os dados de absenteísmo da empresa, separados de acordo com as classificações estabelecidas, bem como feito comparativos e análises descritivas, buscando medidas que possam auxiliar na redução do índice do absenteísmo. Foi mensurado quantitativamente os índices de absenteísmo da empresa bem como identificado causas que levaram aos índices encontrados.

Foi possível avaliar os índices de acordo com as variáveis, para facilitar a identificação de métodos que possam ser utilizados pela empresa para a redução dos índices em busca do aumento da produtividade e redução do desperdício da mão de obra disponível.

A fundamentação teórica teve algumas limitações, sendo que uma delas foi a dificuldade de encontrar artigos, livros e demais trabalhos tratando do mesmo assunto. O embasamento teórico pode ter sido prejudicado por conta dessa dificuldade. Para um detalhamento mais específico das causas, se tratando do motivo de atestados de saúde entregues, que podem ter sido ocasionados em decorrências de acidentes de trabalho, ou até mesmo doenças relacionadas ao trabalho, necessitam de uma abrangência elevada de dados, o que dificultou essa análise no trabalho.

Fica como sugestão para novas pesquisas a expansão do estudo para as demais áreas da empresa, assim como o comparativo de quais locais ocorre um maior índice de absenteísmo. Pode-se também ser analisado períodos mais longos, abranger mais as comparações e classificações, e também ser estudado pelas áreas de ergonomia e saúde do trabalho, para análises mais aprimoradas do absenteísmo por doenças e levantamento de causas por acidente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, L.; TODARO, R. (Ed.). **Cuestionando un mito: costos laborales de a hombres y mujeres en América Latina**. Lima: OIT, 2002.
- ABREU, Edeli Simoni de; SPINELLI, Mônica Glória N.; PINTO, Ana Maria de Souza. **Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer**. 3. ed, rev. e ampl. São Paulo: Metha, 2009.
- ABREU, R. M. D.; GONCALVES, R. M. D. A.; SIMÕES, A. L. A. Motivos atribuídos por profissionais de uma Unidade de Terapia Intensiva para ausência ao trabalho. **Rev. bras. enferm.**, Brasília, v. 67, n. 3, p. 386-393, 2014.
- AFFONSO, S. L. **Absenteísmo: um problema complexo nas organizações**. 2014. 95 p. Dissertação (Curso de Mestrado) - Faculdade de Ciências Empresarias da Universidade FUMEC, Belo Horizonte, MG, 2014.
- AGUIAR, G. de A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa no ramo da saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**. Vol. XIII, nº. 18, 2009.
- ANTUNES, R. Adeus ao trabalho?: **Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015. 385 p.
- ARAÚJO, M. C. S. de. **Absenteísmo: estudo de caso na Asa Vitamilho, Unidade de Campina Grande**. 2014. 24 p. Universidade Estaduas da Paraíba, Campina Grande, PB, 2014.
- BALERINI, C. **Qualidade de vida: reduzindo os custos e melhorando o desempenho**. Jornal Estilo & Gestão RH Catho. São Paulo, 2003.
- BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem em um centro Psiquiátrico em Manuas, Brasil. **Rev Latino-Americana de Enfermagem**, São Paulo, 2008.
- BOURGUIGNON, D. R. **Aspectos epidemiológicos de acidentes de trabalho em bancários: um recorte de gênero e adoecimento**. Vitória: SEEB/ES, 1999.
- CALLEGARI, R. L. P. **Identificando as variáveis intrínsecas dos servidores absenteístas de uma instituição de ensino pública federal**. 2016. 77 p. Dissertação (Pós-Graduação) – Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, Vitória, ES, 2016.
- CARVALHO, A.G. Gestão do Absenteísmo. Disponível em: <http://www.fiec.org.br/palestras/saude/sst280411/Grimaldi/Absenteismo.pdf>. Acesso em: 06/07/2019.
- COUTO, H. A. **Absentismo. Uma visão bem maior que a simples doença**. Ergo n.2. jul. 1982.

DANATRO, D. **Ausentismo laboral de causa medica en una institución pública.** Montevideo 1994-1995. Rev. Mês. Urug, n. 13 p 101-9, 1994.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo da psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho:** estudo da psicopatologia do trabalho. 6. ed São Paulo: Cortez – Oboré 2015. 224 p.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho:** contribuições da escola Dejouriana à análise da relação de prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas; 2014.

DIAS, M. Absenteísmo em Contact Center: Estudo de Caso com Preditores Micro e Macro-Organizacionais. [Dissertação de Mestrado em Psicologia Aplicada, Universidade Federal de Uberlândia]. Uberlândia/MG: UFU, 2005.

DIAS, E. C.; SILVA, T. L. Contribuições da Atenção Primária em Saúde para implementação da Política Nacional da Saúde e Segurança do Trabalho (PNSST). **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 31-43, jun. 2013.

DISSEN, C. M. et al. Characterization of absenteeism-disease in nursing workers of a hemodialysis service. **J Nurs UFPE on line.** V. 8, n. 2, p. 272-8, 2014.

DUTRA, Joel. **Gestão por Competências:** Um Modelo Avançado para o Gerenciamento de Pessoas. Ed. Gente. São Paulo: SP, 2009.

FARIAS PALHETA, Cláudio Aluisio. **Estudo do absenteísmo por doença entre trabalhadores de uma indústria do estado do Amazonas.** Dissertação (PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2016. Disponível em: <<https://www.oaq.ufam.edu.br/handle/tede/51>>. Acesso em: 19 de Julho de 2018.

FIDELIS, Gilson José; BANOV, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos:** Tradicional e Estratégica. 1 ed. São Paulo: Érica, 2006.

KURCGANT, P. (Coord.). **Gerenciamento em enfermagem.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2012. 196 p.

LEÃO, A. L. M. et al. Absenteísmo doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 1, p. 262-277, 2015.

MACEDO, Iara Regina. **A percepção de funcionários acerca de fatores que influenciam a ocorrência de absenteísmo na sua organização de trabalho.** 2009. 91 f. TCC (Graduação), Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

MACHADO, D. G.; SOUZA, M. A. Análise das relações entre a gestão de custos e a gestão do preço de venda: um estudo das práticas adotadas por empresas industriais conserveiras estabelecidas no RS. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 2, n. 1, p. 42-60, 2006.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 13.ed. São Paulo: Saraiva, 2009. 332 p.

MARTINATO, M. C. N. B. et al. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Revista Gaucha de Enfermagem**, v. 31, n. 1, p. 160-166, 2010.

MCDONALD, JM; SHAVER, A V. **An Absenteeism Central Program**. J. Nurs. Adm, Billerica, v.11, n. 5, p. 13-18, may 1981.

MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, out. 1991.

MIGUEZ, J.; BONAMI, M. Comportamentos de ausência, quadros de análise e suas operacionalizações. **Cadernos de Ciências Sociais**, v. 6, p. 3-29, 1988.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000. 534 p.

MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. de O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e prazer: teorias, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá; 2015, 264 p.

NASCIMENTO, Gilza Marques do. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto/SP 2002**. Dissertação (Mestrado em Enfermagem Fundamental) - Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003. Disponível em: <www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-21052004-110529/pt-br.php> Acesso em: 22 Agosto de 2018.

NETO, A. D. M. **Absenteísmo nas empresas**. Brasília: UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, 2006.

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

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAHO. **Absentismo**: causa y control. In: Enciclopedia de Salud e Seguridad en El Trabajo. Madri, Esp: OIT, p. 5-12, 1989.

PENATTI FILHO, Izidro. **Estudo do absenteísmo: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística. Estudo de caso de uma empresa multinacional**. Dissertação (Mestrado em Sistema de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006. Disponível em:<www.bdtd.ndc.uff.br/tde_arquivos/14/TDE-2007-05-30T141048Z-806/Publico/Dissertacao%20Izidro%20Penatti%20Filho.pdf>. Acesso em: 16 junho 2018.

PRESTES, F. C. **Absenteísmo-Doença em trabalhadores de Enfermagem de um Hospital Universitário**: Estudo de métodos mistos. 2017. 201 p. Tese (Pós-graduação) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, 2017.

QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 10, n.40, out./dez. 1982.

RAMMINGER, T.; ATHAYDE, M. R. C.; BRITO, J. Ampliando o diálogo entre trabalhadores e profissionais de pesquisa: alguns métodos de pesquisa-intervenção para o campo da Saúde do Trabalhador. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 11, p. 3191-3202, nov. 2013.

RIANI, A. M.; **Estudo de caso: o lean manufacturing aplicado na Becton Dickinson**. Dissertação (Graduação em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2006. Disponível em:<http://www.fmepro.org/XP/editor/assets/DownloadsEPD/TCC_jan2007_AlineRiani.pdf>. Acesso em 18 Setembro 2018.

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, H. P. **A violência oculta no trabalho: as lesões por esforços repetitivos**. Rio de Janeiro: FioCruz, 1999.

ROBBINS, S. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, 1999.

ROSADO, I. V. M.; RUSSO, G. H. A.; MAIA, E. M. C. Produzir saúde suscita adoecimento? As contribuições do trabalho em hospitais públicos de urgência e emergência. **Ciência & saúde coletiva**, v. 20, n. 10, p. 3021-3022, 2015.

RUEDA, F. J. M. Análise fatorial confirmatória da Escola de Satisfação do Trabalho nas versões de 25 e 15 itens. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 82-88, 2015.

SALA, A. et al. Licenças médicas entre trabalhadores da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo no ano de 2004. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 25, p. 2168-2178, 2009.

SCHMIDT, M. J. Natureza das condições de trabalho da enfermagem. **Revista Paulista de Enfermagem**, v.4, Jul./Set. 1986.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação. 3ªEd. Florianópolis: **Laboratório de Ensino a Distância da UFSC**, 2001.

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

SOUZA, Luís Fernando Quinteiro de. **Absenteísmo no serviço público**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 11, n. 1243, 26 nov. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9204>>. Acesso em: 24 jun. 2019.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos**. São Paulo: SP, Futura, 2007.

TAMBELLINI, A. T.; ALMEIDA, M. G.; CAMARA, V. M. Registrando a história da Saúde do Trabalhador no Brasil: notas sobre sua emergência e constituição. **Revista em Pauta**. Rio de Janeiro, v. 11, n. 32, p. 21-37, 2013.

TRINDADE, L. L. et al. Absenteísmo em el equipo de enfermería en el ambiente hospitalário. **Enfermería Global**., n. 36, p. 138-146, 2014.

VIEIRA, S. **Introdução a bioestatística**. 5. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016. 245 p.

ZAPELINI, L. B. **A insatisfação no trabalho como fator determinante de absenteísmo e de rotatividade: uma abordagem ergonômica**. São Paulo: Departamento de Métodos Quantitativos e de Produção da USP, 2002.

WISNER, A. A inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia. São Paulo: Fundamento, 1994.

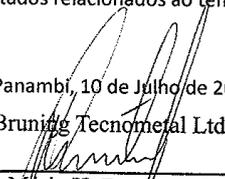
**TERMO DE COMPROMISSO E ATE DE REALIZAÇÃO DE TCC EM
EMPRESA/INSTRUIÇÃO**

Eu, **Mario Hugo Fensterseifer** representante da empresa **Bruning Tecnometal**, afirmo consentimento de que o aluno **Nicolas Linn**, da UFSM, orientado pelo professor Ms. Luis Adriano Rodrigues, possa realizar seu trabalho de conclusão de curso neste local, sem prejuízo para ambas as partes, desde que o aluno preserve a ética necessária para o mesmo.

A empresa por meio deste autoriza a divulgação do seu nome e/ou marcas do TCC, bem como a inclusão de dados e resultados relacionados ao tema e a sua publicação.

Panamby, 10 de Julho de 2019.

Bruning Tecnometal Ltda.



Mario H. Fensterseifer

Mario Hugo Fensterseifer

Supervisor de Administração de Pessoal

89.673.164/0001-93

BRUNING TECNOMETAL LTDA.

Rua 25 de Julho, 2305

Jaciandi

CEP 98280-000

PANAMBI - RS