****

**FACULDADE NOSSA CIDADE**

ANA CARLA MENDES DE SOUZA RA: 96193

**PROJETO DE PESQUISA**

**CAUSAS E EFEITOS DO ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES**

Projeto de Pesquisa apresentado à Faculdade Nossa Cidade como requisito parcial da disciplina Projeto Integrador Orientado VII – TCC I, ao Curso de Administração sob orientação do Prof. Felipe Sá.

**CARAPICUÍBA/SP**

**2016**

SUMÁRIO

**INTRODUÇÃO**3

**1. REFERENCIAL TEORICO**4

1.1 Impactos do absenteísmo nas organizações4

**2. CONCEITOS DE ABSENTEÍSMO**6

2.1 Causas do absenteísmo6

2.2 Consequência do absenteísmo7

**3. TIPOS DE ABSENTEÍSMO**8

**4. A MOTIVAÇÃO**9

4.1 A liderança e lider9

**CONCLUSÃO**10

**REFERÊNCIAS**11

**INTRODUÇÃO**

Este artigo tem como objetivo analisar as causas do absenteísmo nas organizações, o desempenho de colaboradores nas empresas e como a falta de comprometimento empresa/ colaborador/ fornecedor, pode afetar o resultado final. Será pesquisado ao decorrer do trabalho, as causas e motivos do absenteísmo nas organizações, suas formas e como isso afeta a empresa. Estudaremos os erros que algumas empresas cometem antes mesmo da contratação de um funcionário e como é possível aprimorar o conhecimento para evitar erros simples nas contratações.

As avaliações de desempenho feitas nas empresas permitem uma maior aproximação entre a chefia e os funcionários, através da definição dos resultados a serem alcançados com o trabalho. Elas identificam os funcionários com potencial para assumirem novos cargos e funções de um nível mais elevado. Uma das formas de motivação é dar autonomia aos funcionários, mostrando que todos fazem parte do mesmo negócio. Cada indivíduo tem a sua motivação e a maior parte delas está em outras áreas fora do ambiente de trabalho. É importante descobrir quais as dificuldades que impendem que essa motivação seja também dentro do ambiente de trabalho (LACOMBE, 2011).

As empresas estão investindo e se preocupando com o desempenho e o bem-estar do funcionário, garantindo que ele exerça seu trabalho de forma adequada, um funcionário motivado tende a cumprir as suas tarefas e se tornam muito mais capazes.

Para que haja interesse e motivação dos colaboradores, as empresas estudam maneiras de lidar com esse tipo de problema e identificam nas organizações, falhas que causam a desmotivação dos funcionários, verificamos que existem líderes que abusam do poder de autoridade com os colaboradores, é uma das causas que os levam a se ausentarem do seu ambiente de trabalho e procurarem outra empresa que os respeitem e que ofereçam um plano de carreira.

O objetivo deste artigo é identificar o processo de absenteísmo em uma organização, e suas possíveis causas, buscar através de autores o que ocasiona o crescimento do absenteísmo entre funcionários e pessoas envolvidas na organização, como diminuir a desmotivação dentro das organizações para agregar possíveis melhorias nas empresas.

1. **REFERENCIAL TEORICO**

**1.1 IMPACTOS DO ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES**

Os impactos do absenteísmo nas organizações têm sido uma das maiores preocupações e desafios dos gestores de recursos humanos, pois têm um efeito negativo e pode gerar desconfiança nos clientes da empresa.

Absenteísmo ou ausentíssimo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausente do trabalho, seja por falta, atrasos, ou algum motivo interveniente. O índice de absenteísmo pode ser mensal ou anual. Se o índice de absenteísmo mensal é de 3%, por exemplo, a organização conta, na realidade, com 97% de sua força de trabalho no período. As causas e consequências das ausências foram intensamente estudadas através de pesquisas que mostram que absenteísmo é afetado pela capacidade profissional das pessoas e pela sua motivação para o trabalho, além de fatores internos e externos ao trabalho (CHIAVENATO 2010 pag. 8).

Vale ressaltar também que o absenteísmo deve ser tratado de forma controlada, ou seja, um maior suporte na tratativa desse assunto ou, pode-se dizer desse problema.

A partir do momento que o trabalho torna-se uma obrigação, deixando de ser um recurso, diminui-se o comprometimento dos funcionários com as organizações em que estes trabalham. Para Maslach e Leiter (1999, p. 17) é nesse fenômeno que reside um dos fatores que conduzem à disfunção social no local de trabalho.

Para Chiavenato (2000, p. 20), a variação nas tarefas pode provocar tanto efeitos desejáveis como indesejáveis. Os desejáveis pode ser o aumento de produtividade, redução da rotatividade, falta e atrasos ao serviço. Os efeitos indesejáveis vêm em forma de baixa produtividade, queda de qualidade, clima ruim entre outros fatores que provocam a desmotivação.

Um alto índice de absenteísmo nas organizações pode ser causado por fatores diversos que estão presentes no cotidiano das organizações: motivos pessoais, falta de motivação, problemas financeiros, má conduta no trabalho, problemas de saúde, trazendo prejuízos ao ambiente de trabalho, a produtividade e causando prejuízo ao lucro da empresa; que consequentemente afeta o cliente final.

Há vários fatores e diversos tipos de absenteísmo, nas organizações, reforçando assim a importância de analisar o quanto antes suas causas, pois o absenteísmo muitas vezes apresenta causas sociais ou psíquicas, e não materiais. Por esse motivo, uma das melhores maneiras de combater o absenteísmo é fomentar as relações humanas dentro da empresa, fazendo com que os danos sejam mínimos.

Em relação ao absenteísmo, Chiavenato (2010, p.08) explica que:

[...] é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

Ainda para o autor: “Os trabalhadores são criaturas sociais complexas, com sentimentos, desejos e temores. O comportamento no trabalho, como o comportamento em qualquer lugar, é uma consequência de muitos fatores motivacionais” (1997, p.246).

Segundo o autor Toledo (1981, p.36): “[...] As modernas concepções de motivação, estão de acordo em que o processo de motivação está relacionado com a sucessiva satisfação dessas necessidades”.

Diversos fatores influenciam o crescimento do absenteísmo nas organizações, os mais comuns são: doença comprovada, doença não comprovada, razões diversas, familiar, atrasos involuntários, faltas voluntárias por motivos pessoais, dificuldades e problemas financeiros, problemas de transporte (atrasos), baixa motivação, supervisão mal executada, politicas inadequadas da organização (CHIAVENATO, 2004, p. 63)**.**

Sendo assim, o aumento desses problemas eleva as causas de absenteísmo e devem ser diagnosticados e tem que haver uma ação precisa por parte dos gestores, para tentar assim, reduzir os atrasos e ausências dos colaboradores. Para poder alcançar seus objetivos as empresas devem utilizar um ou mais índices para verificar as ausências citadas.

Segundo Mazzilli(2004, p. 28), o comparecimento com o trabalho é condição necessáriapara a eficácia de uma organização. Quando ocorre a falta imprevista de um funcionário, ocorre um rompimento no fluxo de operações que vai refletir na queda da produtividade, bem como sobrecarrega outros trabalhadores.

2. CONCEITOS DE ABSENTEÍSMO

O alto índice de absenteísmo nas organizações pode ser causado por fatores diversos que estão presentes no cotidiano das organizações: motivos pessoais, falta de motivação, problemas financeiros, má conduta no trabalho, problemas de saúde, trazendo prejuízos ao ambiente de trabalho, a produtividade e causando prejuízo ao lucro da empresa; que consequentemente afeta o cliente final. Há vários fatores e diversos tipos de absenteísmo, nas organizações, reforçando assim a importância de controlar o absenteísmo podendo fazer diagnóstico, planejamento e tratar os riscos que possa causar nas organizações.

O absenteísmo muita das vezes apresenta causas sociais ou psíquicas, e não materiais. Por esse motivo, uma das melhores maneiras de combater o absenteísmo é fomentar as relações humanas dentro da empresa, dessa forma os danos serão mínimos.

Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado e de uma infinidade de outras variáveis importantes. (CHIAVENATO 2010, p.08).

Chiavenato ressalta ainda que:

Os trabalhadores são criaturas sociais complexas, com sentimentos, desejos e temores, o comportamento no trabalho como o comportamento em qualquer lugar, é uma consequência de muitos, fatores motivacionais. (Chiavenato 1997, p.246).

Segundo (Toleto1981, p.36), “[...] As modernas concepções de motivação, estão de acordo em que o processo de motivação está relacionado com a sucessiva satisfação dessas necessidades.”.

**2.1 Causas do absenteísmo**

1. Doença Comprovada;

2. Doença não comprovada;

3. Razões diversas, familiar;

4. Atrasos involuntários;

5. Faltas voluntárias por motivos pessoais;

6. Dificuldades e problemas financeiros;

7. Problemas de transporte (atrasos);

8. Baixa motivação;

9. Supervisão mal executada;

10. Políticas inadequadas da organização.

Sendo assim, o aumento desses problemas eleva as causas de absenteísmo e devem ser diagnosticados e tem que haver uma ação precisão por parte dos gestores, para tentar assim, reduzir os atrasos e ausências dos colaboradores. Para poder alcançar seus objetivos as empresas devem utilizar um ou mais índices para verificar as ausências citadas.

Segundo Mazzilli(2004, p. 28), o comparecimento com o trabalho é condição necessáriapara a eficácia de uma organização. Quando ocorre a falta imprevista de um funcionário, ocorre um rompimento no fluxo de operações que vai refletir na queda da produtividade, bem como sobrecarrega outros trabalhadores.

**2.2 Consequências do absenteísmo**

O absenteísmo pode trazer diversas consequências e o prejuízo se estende além da organização. A falta de um funcionário ou um atraso involuntário acaba atrasando ou interrompendo a produção ou a sequência de um serviço que pode afetar o cliente final; já outros fatores como uma doença comprovada ou não, um problema financeiro ou até mesmo uma má liderança, afeta diretamente toda a organização.

Segundo Maximiano (1992, p.82) "uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos”. “Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma única pessoa”, já que a organização é um conjunto de pessoas.

Um exemplo interessante é o Um exemplo interessante é o da Empresa BHG Consórcio Poupatempo-Osasco, que administra a Unidade de Atendimento Poupatempo na cidade de Osasco. Essa unidade foi implantada no ano de 2008 pelo Governo do Estado de São Paulo. A empresa atua no departamento do IRGD responsável pela emissão de primeiras e segundas vias de cédulas de identidade.

Após uma pesquisa aplicada pelos Recursos Humanos da empresa, o departamento de atendimento apresentou um índice de desmotivação considerado muito elevado, em torno dos 15%. A desmotivação detectada não afeta o serviço de atendimento aos cidadãos, mas as principais queixas eram por ausência de plano de carreira e descontentamento com lideranças do departamento. Esses fatores foram associados após detectar um nível elevado de absenteísmo.

Como se pode perceber, diversos problemas podem causar o absenteísmo, neste caso apresentado o fato do trabalhador não visualizar oportunidades de crescimento já fez com que a remuneração ficasse em segundo plano, provando que não só um bom salário é ferramenta motivadora suficiente para o bom andamento do trabalho. Na seção a seguir apresenta-se uma pesquisa de cunho minucioso com outra empresa, desta vez, do ramo logístico.

**TIPOS DE ABSENTEÍSMO**

O alto índice de absenteísmo ocasionado por doença é considerado por Couto (1982, p. 12) de grande importância “o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença), devido ao volume de ausências que acarreta”.

Ainda segundo (Couto 1982, p. 12), inúmeros tipos de absenteísmo podem ser classificados conforme a seguir:

1. O Absenteísmo voluntário – deixar de ir ao trabalho sem justificar a causa, desmotivação com a organização.
2. O Absenteísmo por doença – causado em decorrência do trabalho ou fora dele.
3. O Absenteísmo legal – aquelas faltas ao serviço amparadas em lei, como licença maternidade, doação de sangue e serviço militar;

4) O Absenteísmo compulsório – falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, ainda que o trabalhador não deseje, tais como: suspensão imposta pela chefia, prisão, etc.

Existem variações entre as causas mais apontadas em empresas/organizações, para identificar a luta contra o alto índice de Absenteísmo, que envolve questões de postura e comprometimento dos colaboradores e gestores. Entretanto uma boa liderança e gestão pode melhor esse problema que afetas as organizações em todo Brasil e no mundo.

**4. A MOTIVAÇÃO**

Entretanto “A motivação tem sido vista como uma saída para melhorar o desempenho profissional no que diz respeito tanto à produtividade quanto a saúde organizacional e à satisfação dos trabalhadores” (CASADO ET AL, 2002, p.247).

Uma das formas de motivação é dar autonomia aos funcionários, mostrando que todos fazem parte do mesmo negócio. Cada indivíduo tem a sua motivação e a maior parte delas está em outras áreas fora do ambiente de trabalho. É importe descobrir quais as dificuldades que impendem que essa motivação seja também dentro do ambiente de trabalho (LACOMBE, 2011).

**4.1** **A Liderança e Líder**

“A liderança é um processo social no qual se estabelecem relações de influência entre pessoas. O núcleo desse processo de interação humana é composto do líder ou lideres seus liderados, um fato e um momento sócios” (FRANÇA; ARELLANO ET AL, 2002, p.259).

As pessoas na Organização conceitua liderança como um processo que envolve relacionamento de influência em duplo sentindo, orientado principalmente para o atendimento de objetivos mútuos, tais como aquele grupo, organização ou sociedade. Portanto, segundo o autor, a liderança não se diz respeito apenas ao cargo do líder, mas também requer a cooperação de outras pessoas. (HOLLANDER, 1978 apud FRANÇA; ARELLANO ET AL, 2002, p.259).

Segundo Lacombe (2011) os líderes são agentes da mudança eles trabalham a partir de uma posição de alto risco, devem ter capacidade de inspirar seus seguidores.

“O líder eficaz deve ser flexível, ter um bom diálogo com funcionário, deve saber transmitir as informações a fim de despertar a motivação dos seus liderados” (ARGYLE, 1976 apud BERGAMINI, 2008).

**CONCLUSÃO**

Este artigo teve como objetivo identificar o processo de absenteísmo em uma organização e as possíveis causas que elevam o absenteísmo entre funcionários, colaboradores. Estudar o que causa o absenteísmo no ambiente de trabalho, e como diminuir a desmotivação dentro das organizações para agregar possíveis melhorias nas empresas e prevenir fatores como faltam, atrasos, desmotivação de colaboradores e clientes, etc. O estudo sobre absenteísmo trouxe à tona o quão importante é criar soluções e ferramentas capazes de diminuir esse mau presente na maioria das organizações, verificar e entender as causas e motivos que podem elevar o seu número nas organizações. No âmbito empresarial, este trabalho ajudou a obter conscientização dos efeitos do absenteísmo no local de trabalho, para realizar uma aproximação entre líderes e funcionários através de críticas e sugestões como forma de melhoria para o bom funcionamento do setor, e consequentemente alcançar metas e objetivos.

Socialmente o trabalho em equipe pode ser de grande ajuda, pois, mostra ao colaborador sua devida importância dentro da organização e o contato constante pode fortalecer os laços dentro da organização. Pessoalmente o estudo sobre absenteísmo, trouxe à tona o quão importante é criar soluções e ferramentas capazes de diminuir esse mau presente na maioria das organizações. Não existe trabalho que seja perfeito Chiavenato (2014) ressalta também o comportamento da chefia imediata, o funcionário se sente mais satisfeito quando seu superior é compreensível, faz elogios ao bom desempenho, ouve suas opiniões e ideias de forma a demonstrar interesse pessoal por eles. Líderes animados, entusiasmados e ativos, transmite uma grande energia de otimismo a seus subordinados, enquanto uma liderança autocrática estimula insatisfação, estresse e rejeição por grande maioria de grupos dentro de uma organização.

Para finalizar o trabalho considera-se que as causas do absenteísmo não são de culpa exclusiva e individual do funcionário, pois a insatisfação e a baixa motivação podem ser atribuídas à existência de um péssimo ambiente e condições de trabalho que a empresa oferece, neste sentido cabe aos administradores da organização descobrir e promover a melhor forma de minimizar ou eliminar de vez o absenteísmo.

**REFERÊNCIAS**

BERGAMINI Whitaker Cecília, DEOBEL Garcia Ramos Beraldo. **Motivação nas Organizações** 3.ºed. São Paulo. Atlas, 2008.

BERGAMINI Whitaker Cecília, DEOBEL Garcia Ramos Beraldo. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa** 4.ºed. São Paulo. Atlas, 2008.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

CASADO, Tânia. A motivação e o trabalho In: **A gestão de pessoas na organiza- ção**. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto, Teoria Geral da Administração: **Abordagens prescritivas e normativas da administração**, 5ed. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto, Administração: **Teoria, Processo e Prática**. 2 ed. São Paulo: Makron 2000.

CHIAVENATO, Idalberto, Introdução à **Teoria Geral da Administração** 7ª edição - Ed. Campus 2004.

CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de Pessoas: **O novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

#### CHIAVENATO, Idalberto, Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações, 4ª Ed. São Paulo: Ed. Manole, 2014.

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

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos:** Princípios e tendências. São Paulo Saraiva 2011.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ARELLANO, E. B. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

MASLACH, C; Leiter M. P. (1999) **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa**. Campinas, SP: Papirus.

MAXIMIANO, ANTONIO CESAR A. **Introdução à administração.** 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

MAZZILI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo**, 17º ed. São Paulo: Saraiva 2004.

TOLEDO, Flávio de. Administração de pessoal: **desenvolvimento de recursos humanos**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 1981.