

Absenteísmo: O impacto na gestão de pessoas

Adriana G. Lauffer
Janila Freitas
Rosiele N. Ouriques
Tales Moraes
William P. Simoni
Raquel E. Machado
(Tutor externo)

1. INTRODUÇÃO

A origem do termo absenteísmo, segundo Quick e Laperlosa (1982, p. 65) “Esse termo originou-se da palavra absentismo, aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período industrial, esse termo foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço”.

Conforme Chiavenato (2004) o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejáveis. Alguns fatores como condições de trabalho, supervisão, métodos de liderança, participação na tomada de decisões e relacionamentos profissionais podem contribuir para entender o impacto do absenteísmo nas empresas.

Existem cinco tipos de absenteísmo, separados por motivos da ocorrência:

- a) Absenteísmo-doença (ausências justificadas por licença saúde).
- b) Absenteísmo por patologia profissional (acidentes de trabalho e/ou doença profissional).
- c) Absenteísmo legal (amparado por lei como gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar).
- d) Absenteísmo compulsório (suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou por outros impedimentos de comparecer ao trabalho).
- e) Absenteísmo voluntário (razões particulares não justificadas. (STANCATO; NEVES, 2009, p. 11)

As causas do absenteísmo nem sempre estão ligadas diretamente ao colaborador, mas na instituição como um todo, ocorrendo devido os ambientes de trabalho serem desmotivadores e desfavoráveis, podendo resultar na queda de produtividade e elevar os índices de absenteísmo (CHIAVENATO, 2000). Diante o cenário atual de crise econômica brasileira desde meados de 2010, cada vez mais as empresas encontram-se em situações desafiadoras e de muitas incertezas, na busca de manter e/ou melhorar seus resultados, começam a mensurar seus gastos e muitas

vezes, diminuir benefícios de seus colaboradores, que passam a trabalhar por necessidade e sem vontade, contribuindo para o índice de absenteísmo aumentar gradativamente.

Com isso surge a questão, qual o impacto do absenteísmo nas empresas? Os objetivos desse estudo são: Avaliar os métodos de gestão; analisar as causas e consequências do absenteísmo; e avaliar os tipos de perfis dos funcionários do setor, visando que tais informações possibilitem a criação de estratégias para minimizar o absenteísmo nas empresas, podendo gerar um resultado favorável.

A justificativa deste estudo pelo ponto de vista mercadológico é evidenciar os impactos negativos no resultado das empresas que possuem um alto índice de absenteísmo, pois conforme Fidelis (2007) as faltas e atrasos sem justificativa legal podem significar desmotivação e desinteresse por parte do funcionário com a empresa.

Em paralelo, com as mudanças que estão ocorrendo no cenário econômico brasileiro e as circunstâncias que as empresas estão obrigadas a enfrentar, aplicar os ensinamentos durante o curso neste estudo, na intenção de contribuir para diminuir este índice, tornando um obstáculo a menos para a empresa (CHIAVENATO, 2008), justifica este estudo pelo ponto de vista acadêmico.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Administração Geral e Pública**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FIDELIS, G. J.; BANOV, M. R. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégias**. 2. Ed. São Paulo: Érica, 2007.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absentéismo em usina siderúrgica. **Ver. Brás. Saúde Ocupacional**. v. 10, n. 40, p. 65, 1982.

STANCATO, K.; NEVES, J. F. Absenteísmo: estudo de revisão bibliográfica. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Enfermagem**. v. 1, n. 1, p. 194-217, 2009.