

CLASSIFICAÇÃO DO ABSENTEÍSMO: UMA ANÁLISE NO RAMO DE TRANSPORTE PÚBLICO

ABSENTHISM CLASSIFICATION: AN ANALYSIS IN THE PUBLIC TRANSPORT

Vitória Theobald*
Eliana Cunico**
Silvana Anita Walter***

RESUMO

Nos dias que se sucedem, as empresas necessitam de capital humano para continuarem ativas. O mundo dos negócios se transforma de maneira ágil e constante e as organizações precisam estar preparadas para assim ter seu quadro total de colaboradores em ativa. Entretanto o absenteísmo é um inconveniente que assombra as organizações. Desta forma o presente artigo foi desenvolvido com objetivo de analisar o absenteísmo em uma empresa do ramo de transporte público. Para alcançar tal propósito, foi utilizado um estudo de caráter descritivo, os dados da pesquisa foram disponibilizados pela empresa que possui um software de business intelligence (BI) que acompanha os índices de absenteísmo interno. Para análise dos dados decidiu os tratar de maneira qualitativa, inicialmente distinguiu o perfil dos ausentistas ao demais colaboradores e em seguida apresentam-se os efetivos dados de absenteísmo da organização. Evidenciou-se que as principais causas de ausências estão atreladas a motivos de saúde dos colaboradores. Dessarte após abordadas as causas das ausências foram indicadas melhorias gerencias para minimizar e até mesmo findar os casos de absenteísmo.

Palavras-chaves: Absenteísmo. Transporte público. Comportamento do colaborador

ABSTRACT

These days, companies need human capital to stay active. The business world is changing in an agile and constant way and organizations need to be prepared to have their total staff active. However, absenteeism is a drawback that haunts organizations. Thus the present article was developed with the objective of analyzing absenteeism in a company of the public transportation sector. To achieve this purpose, a descriptive study was used, the research data were made available by the company that has a business intelligence software (BI) that tracks the internal absenteeism rates. For data analysis decided to treat them in a qualitative manner, initially distinguished the profile of absentees to other employees and then present the actual absenteeism data of the organization. It was evidenced that the main causes of absences are linked to employees' health reasons. After

* Graduanda em Administração, pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná (Unioeste). contato.vitoriatheobald@hotmail.com

** Doutora em Administração pela Universidade Estadual de Maringá. eliana.cunico@gmail.com

*** Doutora em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC). silvanaanita.walter@gmail.com

addressing the causes of absences, management improvements were indicated to minimize and even end absenteeism.

Keywords: Absenteeism. Public transportation. Employee Behavior

Introdução

Desde o período da Administração Clássica se possuía uma preocupação em manter a harmonia, cooperação, desenvolvimento e eficiência dos colaboradores no seu espaço de trabalho. As escolas clássicas da Administração ressaltavam que havia consequências acarretadas pela ausência do homem ao seu posto de trabalho (OLIVEIRA; GRANZINOLLI; FERREIRA, 2007). Os estudos modernos apontam que a falta de um colaborador acaba por sobrecarregar outros e assim consequentemente causam desmotivação, desconforto e insatisfação (MACEDO, 2009).

O termo *absenteísmo* ou *ausentismo* é usado para designar a frequência ou duração do tempo de trabalho perdido, quando os colaboradores não comparecem ao trabalho ou se ausentam por certo período de tempo, podendo ser justificadas ou não (CHIAVENATO, 2014). Tais desapareções temporárias podem advir de problemas pessoais, biológicos, ambientais, sociais, familiares, financeiros ou ainda, relacionados a problemas internos da organização (OLIVEIRA; GRANZINOLLI; FERREIRA, 2007).

Cabe enfatizar que a ausência do colaborador ao seu ambiente de trabalho gera custos que influenciam no acréscimo dos demais gastos da organização, tal aumento consequentemente impacta nos preços de venda e acabam por influenciar nos resultados externos (ROBBINS, 1999). Dessa forma, o conhecimento dos índices do *absenteísmo* torna-se um importante instrumento de gestão e propicia ao administrador a consciência do impacto das desapareções na realidade empresarial (CARDOSO; CARDOSO; SANTOS, 2013).

Na sociedade contemporânea, as empresas sentiram a necessidade de se realizar estudos mais profundos a fim de compreender o *absenteísmo* e assim gerar ações que visem diminuí-lo ou até mesmo extingui-lo (SILVA, 2014; AGUIAR; OLIVEIRA, 2009). Uma das formas de compreender esse fenômeno ocorre por meio da teoria comportamental, a qual expõe a necessidade de analisar o comportamento humano individual, para explicar o comportamento organizacional como um todo (FRANÇA, 2006; CHIAVENATO, 2003; SKINNER, 1999).

Com base nisso, a pergunta da pesquisa que norteia este estudo é: Quais são as causas do absenteísmo em uma empresa do ramo de transporte público localizada na cidade de Toledo – PR?

Como forma de responder ao questionamento proposto, o objetivo geral busca identificar um panorama das principais causas e consequências decorrentes do absenteísmo. Como objetivos específicos esperam-se a) compreender seu impacto na empresa e como a mesma pode diminuir este índice; b) elaborar uma revisão teórica sobre o comportamento organizacional em especial sobre o absenteísmo; c) diagnosticar as causas; d) Verificar a quantidade de ocorrências por trimestre e elencar em qual período ocorre elevação nos índices; e, e) Propor medidas para reduzir o índice.

O presente artigo está estruturado além desta introdução em mais três seções: na segunda, apresenta-se a fundamentação teórica a respeito do conceito de absenteísmo a partir da abordagem da teoria comportamental, uma das principais causas e consequências do Absenteísmo, o cálculo do índice de absenteísmo e as medidas de controle e prevenção; na terceira, descrevem-se os procedimentos metodológicos empregados para o desenvolvimento da pesquisa; na quarta apresentam-se a análise e interpretação dos resultados.

1 Referencial teórico

1.1 Teoria Comportamental: contextualização histórica

Desde a década de 1920, pesquisadores como Mary Parcker Follet realizavam palestras e estudos que destacavam a importância da motivação, liderança e trabalho em grupo. Em contrapartida, Taylor e Fayol precursores da teoria da administração ressaltavam que a motivação dos colaboradores somente era importante a fim de maximizar os lucros, sem dar ênfase ao comportamento humano. Assim o enfoque da teoria clássica da administração é a organização e o papel do administrador sem se preocupar diretamente com as pessoas, conclui-se que os pioneiros da administração somente tinham preocupação em proporcionar melhores condições de trabalho, motivando-os pela remuneração acreditando que as pessoas apenas desejam máximo ganho material (LACOMBE; HEILBORN, 2015).

Em 1924 o psicólogo Elton Mayo destacou que era necessário focar nos aspectos humanos dentro da organização, assim deu início a Teoria das Relações Humanas, tendo como contribuição mais importante os estudos realizados em Hawthorne (1924-1930),

um dos experimentos foi efetuado com um grupo de seis mulheres. Elas foram colocadas em uma sala separada dos outros funcionários da fábrica, entretanto as condições de trabalho eram as mesmas dos demais, em questão de layout e luminosidade, neste grupo apenas foi introduzido intervalos para descanso, alimentação e mudanças de horários, o grupo tinha consciência do objetivo da pesquisa e ao decorrer das etapas eram comunicados dos resultados, ao fim do experimento notou-se que as variáveis impostas não foram determinantes para o aumento da produtividade, então percebeu-se que outra variável estava provocando o aumento: a motivação, as colaboradoras estavam se sentindo importantes participando da pesquisa e apesar de haver um supervisor elas possuíam mais autonomia para realizar suas atividades (VIEIRA, 2012; MASIEIRO, 2012).

Dessarte, em 1938, o pensador Chester Barnard publicou duas obras, complementando e aprimorando os estudos de Henry Fayol. Barnard introduziu a ideia de o homem como ser social, e ressaltou a necessidade ter aquiescência por parte dos subordinados para que haja uma eficiência nas relações organizacionais. Em 1945, Herbert Simon despona a Teoria Comportamental a qual utiliza de processos para solucionar dilemas empresariais, tendo como base a conduta das pessoas individuais, a fim de explicar o comportamento organizacional como um todo. Um dos pontos ressaltados pelos comportamentalistas é como a motivação das pessoas influencia na organização e como tal tem propiciado alterações na relação entre gestores e colaboradores. Neste estudo busca-se analisar também o absenteísmo como um fator comportamental relevante (LACOMBE, 2009).

1.2 Causas e consequências do absenteísmo

O termo absenteísmo começou a ser usado na primeira Revolução Industrial para designar os trabalhadores que faltavam ao seu local de trabalho, tendo como causa principal no período as condições precárias que o colaborador era submetido (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006; QUICK; LAPERLOSA; 1982). Na contemporaneidade expôs que o trabalhador tem a tendência a se ausentar como meio de esgueirar-se de situações que podem ser consideradas por ele como difíceis. Sendo assim McDonald e Shaver (1981) classificam as causas em 3 categorias: (i) personalidade que diz respeito ao comportamento do colaborador, como desmotivação, problemas emocionais ou até mesmo conflitos com demais colegas de trabalho; (ii) causas extrínsecas referente à má

remuneração, cultura organizacional ou condições de trabalho; e, por último, (iii) causas intrínsecas relacionadas principalmente à liderança ineficaz e os agravantes consequentes da má gestão.

Prontamente, Alves (1999) e Quick e Lapertosa (1982) categorizam as causas em cinco grupos: a) voluntário, ou seja, por motivos singulares não sendo explicado por adoecimentos; b) patologia profissional tal como acidentes de trabalhos e assuntos referentes a atividade ocupacional; c) compulsório, por objeção imposta pela organização ou por demais fatos que impeçam o colaborador de comparecer ao posto de trabalho; d) jurídico, ou seja, ausências sustentadas pela lei tais como gestação, doação de sangue ou serviço militar, e por último; e) enfermidades, que inclui toda e qualquer falta por procedimentos médicos. Assim, Barros *et al.* (2009) enfatizam que as causas por adoecimentos são indicativos de disfunções na relação organização – colaborador.

Em 2005, a Secretaria de Gestão Pública de São Paulo desempenhou uma pesquisa cujo objetivo era apontar as causas do absenteísmo dos servidores públicos. A pesquisa indicou que durante o ano houve 5,5 milhões de faltas em um grupo de 444 mil servidores do setor administrativo, sem levar em consideração as desapareições causadas por motivos jurídicos. A verificação também apontou entre as principais causas transtornos mentais e comportamentais (IWASSO, 2007). Cabe enfatizar que demais pesquisas ressaltam que os índices do absenteísmo alteram de acordo com o gênero e com a categoria profissional pertencente, assim as taxas de desapareições são maiores na classe feminina com agravante em mulheres de 25 a 29 anos de idade, e nos colaboradores com qualificação inferior, que são mais predispostos a faltar ao local de trabalho em relação aos empregados que ocupam cargos mais elevados na organização (SILVA, 2009; VOSS, FLODERUS; BARMBY; STEPHAN, 2000; VISTNES, 1997; SCOTT; MCCLELLAN, 1990).

Por conseguinte, o absenteísmo causa impactos e suas consequências atingem aos mais variados setores da organização. Na União Europeia, o absenteísmo apresenta custo total estimado entre 1,5% a 4% do PIB, o que é equivalente à sua taxa de crescimento econômico em um ano (OLIVEIRA; GRANZINOLLI; FERREIRA, 2007). Dessarte, Siqueira (1984) e Chiavenato (2014), expõe que o absenteísmo nas empresas canadenses possui um ônus anual de 12 bilhões, nos Estados Unidos pode chegar em um custo anual de 26,4 bilhões de dólares e na Alemanha excede os 60 bilhões. Nota-se que o absenteísmo impacta nos gastos da organização como um todo e consequentemente ocorrerá um reflexo no resultado final do produto ou serviço oferecido ao mercado, assim na perspectiva das organizações a preocupação incide, principalmente, sob as perdas de

produtividade uma vez que o absenteísmo sobrecarrega demais colaboradores e incide na redução de eficiência (JAMATI, 1962).

Frisa-se que o absenteísmo é um infortúnio que instiga governos e as mais diversos profissionais como psicólogos, assistentes sociais, médicos, enfermeiros, administradores entre outros, além de trazer dispendidos ao trabalho e ao desenvolvimento social organizacional (BARMBY, 2000). Desta forma, Penatti Filho (2006) deferiu quatro políticas de prevenção ao absenteísmo: a) medidas disciplinares, tal como perda de gratificações por assiduidade, desconto em benefícios como vale alimentação entre outras; b) medidas de capacidade de produção e clima organizacional com intuito de reduzir carga de trabalho excedente e melhorar o ambiente de trabalho; c) medidas de reabilitação afim de realocar funcionários afastados ao local de trabalho; e d) medidas de saúde ocupacional, tais como exames periódicos, vacinas e campanhas de saúde.

Assim como forma de diminuir os índices as empresas introduzindo práticas, incentivos para os funcionários e investindo em programas de qualidade de vida no trabalho tendo como finalidade prosperar a motivação dos colaboradores, enfatiza-se que pessoas motivadas, procuram maneiras de ajudar a empresa e acabam por se identificar e comprometer com os objetivos da organização além de que a motivação reflète na vida pessoal do colaborador (SIMURRO, 2009; CHIAVENATO, 2003).

2 Metodologia

Para analisar o impacto do absenteísmo em uma empresa do ramo de transporte público localizada na cidade de Toledo-PR, optou-se por tratar os dados de forma qualitativa, que segundo Malhotra (2001), proporciona uma melhor visão e compreensão do contexto do problema. Quanto aos objetivos esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, pois visa descrever, relatar e comparar ocorrências, pesquisas dessa natureza tem o intuito de correlacionar fatos ou fenômenos sem manipulá-los (GIL, 2008; CERVO; BERVIAN, 2002).

Tendo em vista o objetivo e a questão norteadora da pesquisa, utilizou-se o método de estudo de caso que na concepção de Yin (2005) consiste em uma investigação empírica que analisa um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real. Dessa forma, optou-se pela pesquisa bibliográfica e pesquisa documental. Na pesquisa bibliográfica, foi realizada uma revisão na literatura já existente sobre o tema, por meio

da consulta de livros, artigos científicos, revistas e materiais retirados da internet. Na pesquisa documental usaram-se consultas a dados disponibilizados pela empresa, ambas usufruídas para a elaboração do referencial teórico.

Os dados da pesquisa foram disponibilizados pela empresa que possui um software de business intelligence (BI), responsável pelo monitoramento dos indicadores da organização, dentre eles estão os dados de absenteísmo inseridos mês a mês alimentados através de integração com o ERP utilizando RS1.

Para o estudo considerou-se os dados referentes ao dia vinte e três de dezembro de dois mil e dezoito a vinte e cinco de maio de dois mil e dezenove. Nesta oportunidade, os dados coletados no sistema de gestão da empresa foram: número de colaboradores, idade, gênero, estado civil, cargo, tipos de absenteísmo classificados pelo sistema (Atestados, Faltas e atrasos sem justificativas, Suspensão, dispensa Remunerada (Licença Paternidade, Atestado de Óbito e Licença para casamento) e greves). Para se calcular o índice de absenteísmo, o software segue a fórmula:

$$IA = HNT / HT \times 100$$

Na qual, *IA* representa o índice de absenteísmo, *HNT* representa as Horas Não Trabalhadas que compreende atrasos, faltas, atestados, dispensas remuneradas, suspensão e greves; e, *HT* representa as horas totais trabalhadas. Diante disso, multiplica-se o resultado por 100 para que se obtenha o índice em porcentagem. A análise dos dados foi realizada mediante interpretação de planilhas e instrumentos gráficos que contemplam dados sintéticos do período informado.

3 Resultados e discussões

3.1 Apresentação dos dados

A Tabela 1 apresenta a situação da empresa da empresa na data de corte da coleta de dados, e classifica mensalmente a quantidade de funcionários no período e as horas totais trabalhadas pelos mesmos. Sendo assim, a amostragem é integral pois se configura como a mesma da população total.

Tabela 1 – Amostragem total

Mês	Total de Funcionários	Horas Totais trabalhadas
Janeiro	163	28.538,54
Fevereiro	161	28.811,16
Março	166	28.627,71
TOTAL:	490	57.166,25

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

3.2 Perfil dos ausentistas

Para iniciar as análises foram classificados os colaboradores, utilizando apenas os que apresentaram algum grau de absenteísmo nos meses supracitados, conforme a Tabela 2:

Tabela 2 – Sexo dos absentistas

Mês	Sexo	Quantidade	Percentual
JANEIRO	Feminino	2	22,22%
	Masculino	7	77,78%
	TOTAL	9	100,00%
FEVEREIRO	Feminino	4	33,33%
	Masculino	8	66,67%
	TOTAL	12	100,00%
MARÇO	Feminino	4	33,33%
	Masculino	11	73,33%
	TOTAL	15	100,00%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

De acordo com a análise é possível concluir que dos absentistas de janeiro 22,22% são do sexo feminino, e os 77,78% restantes masculino, representando a maior porcentagem. O mesmo ocorre nos meses de fevereiro e março onde o sexo feminino representa 33,33% e o sexo masculino 73,33%. Na Tabela 03, é possível visualizar a análise da faixa etária desses absentistas.

Tabela 3 – Faixa etária dos absentistas

Mês	Faixa etária	Quantidade	Percentual
JANEIRO	Até 25	5	55,56%
	26 a 40 anos	4	44,44%
	Acima de 41 anos	0	0,00%
	TOTAL	9	100,00%
FEVEREIRO	Até 25	5	41,67%
	26 a 40 anos	4	33,33%
	Acima de 41 anos	3	25,00%
	TOTAL	12	100,00%
MARÇO	Até 25	4	26,67%
	26 a 40 anos	6	40,00%
	Acima de 41 anos	5	33,33%
	TOTAL	15	100,00%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

Evidencia-se que colaboradores absentistas do mês de janeiro, 55,56% são jovens de até 25 anos de idade, e 44,44% colaboradores na faixa de 26 a 40 anos, sem incidência de absenteísmo em colaboradores acima de 41 anos. No mês de fevereiro os colaboradores até 25 anos juntamente de 26 a 40 anos correspondem a 36,36% individualmente e, os absentistas acima de 41 anos, correspondem a 27,27%. Em março a faixa etária de 26 a 40 anos apresenta 40% de todos os absentistas do mês, seguido por colaboradores acima de 41 anos representando 33%. Por fim os colaboradores de até 25 anos de idade com 26,67% faixa etária que demonstra queda gradativa no trimestre. O estado civil dos ausentistas, é mostrado na tabela 4.

Tabela 4 – Estado civil dos absentistas

Mês	Estado Civil	Quantidade	Percentual
JANEIRO	Solteiro	7	77,78%
	Casado	2	22,22%
	Divorciado	0	0%
	TOTAL	9	100%
FEVEREIRO	Solteiro	7	58,33%
	Casado	5	41,67%
	Divorciado	0	0%
	TOTAL	12	100%
MARÇO	Solteiro	7	46,67%
	Casado	6	40,00%
	Divorciado	2	13,00%
	TOTAL	15	100%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

De acordo com os dados, no trimestre analisado a maior parte dos absentistas são solteiros, o que no mês de janeiro corresponde a 77,78% em fevereiro corresponde a 54,55%. No mês de março o menor percentual 46,67%, seguido por casado que em fevereiro apresentou o maior índice do trimestre 45,45% e em março 40%. O mês de janeiro apresentou 22,22% sendo o menor registrado no trimestre, o estado Divorciado apresentou-se apenas no mês de março e equivale a 13% do percentual total do mês. Finalizando o perfil dos absenteístas, a Tabela 5 apresenta o cargo atuante dos mesmos.

Tabela 5 – Cargo dos absentistas

Mês	Cargo	Quantidade	Percentual
JANEIRO	Motorista	3	33,33%
	Mecânico	2	22,22%
	Lavador de veículos	1	11%
	Auxiliar/ Assistente	2	22%
	Aprendiz	1	11,11%
	TOTAL	9	100%
FEVEREIRO	Motorista	5	41,67%
	Mecânico	1	8,33%

	Lavador de veículos	1	8%
	Auxiliar/ Assistente	3	25%
	Aprendiz	1	8,33%
	Zelador(a)	1	8,33%
	TOTAL	12	100%
MARÇO	Motorista	8	53,33%
	Lavador de veículos	1	6,66%
	Auxiliar/ Assistente	4	26,67%
	Analista	1	6,67%
	Eletricista	1	6,67%
	TOTAL	15	100%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

Em todos os meses o cargo de motorista é o que apresenta maior número de colaboradores absentistas, em janeiro com 33,33%, fevereiro com 41,67% e março com 53,33%. Respectivamente, os cargos de auxiliar/assistente também apresenta-se em todo o trimestre com percentual de 22%, 25% e 27% nos meses supracitados, seguidos pelo cargo de lavador de veículos que em todos os três meses apresentou caso com apenas 1 (um) colaborador. Os cargos de mecânico e aprendiz demonstram-se somente nos meses de janeiro e fevereiro, no primeiro mês equivalem a 22,22% e 11,11% respectivamente, no segundo mês ambos representam 8,33% individualmente. O cargo de zelador(a) apresenta-se apenas em fevereiro e corresponde ao mesmo percentual do cargo de aprendiz e mecânico neste mês. Em março apresentam primordialmente os cargos de analista e eletricista equivalendo a 6,67% individualmente.

4.3 Correlação perfil dos ausentistas

Conforme os autores Silva (2009), Voss *et al.* (2000) Vistnes (1997) Scott e McClellan (1990), o perfil dos ausentistas apenas se difere ao que se diz em relação ao sexo dos mesmos no qual a empresa do estudo possui predominância no sexo masculino isto se explica uma vez que o quadro de funcionários da empresa é composto por sua maioria por colaboradores desse sexo. Em relação a faixa etária e o cargo ocupado pelos absentistas condiz com o que é enunciado pelos autores supracitados.

4.4 Dados do absenteísmo

Para melhor compreensão do índice de absenteísmo na organização, realizou-se uma classificação das ausências e foi atrelada a elas o motivo apresentado pelos colaboradores absentistas.

Tabela 6 – Classificação das horas não trabalhadas

Mês	Classificação	Horas	Percentual
JANEIRO	Atrasos e Faltas não justificadas	61,2	48,10%
	Atestados	58,03	45,61%
	Suspensão	8	6,29%
	Dispensa remunerada	0	0,00%
	TOTAL	127,23	100%
FEVEREIRO	Atrasos e Faltas não justificadas	80,4	35,15%
	Atestados	45,73	19,99%
	Suspensão	14,66	6,41%
	Dispensa remunerada	87,93	38,44%
	TOTAL	228,72	100%
MARÇO	Atrasos e Faltas não justificadas	182,48	61,46%
	Atestados	107,08	36,07%
	Suspensão	7,33	2,47%
	Dispensa remunerada	0	0,00%
	TOTAL	296,89	100%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

No trimestre, o mês de março representa a maior número de horas não trabalhadas, 296,89 ao total, seguido pelo mês de fevereiro com 228,72 horas e por último o mês de janeiro com 127,23 horas. Atrasos e faltas não justificadas representam a principal participação nos meses de janeiro e março com 48,10% e 61,47% respectivamente. No mês de fevereiro a classificação aparece como segunda mais ocorrida com 35,15%.

Atestados apresentam em janeiro 45,61% sendo segundo com maior ocorrência, o mesmo ocorre no mês de março onde equivale a 36,07%, no mês de fevereiro ocupa o terceiro lugar com 19,99%. A classificação suspensão apresenta-se nos três meses, entretanto com maior número de horas em fevereiro 14,66 o equivalente a 6,41% do percentual total, janeiro e março apresentam 8 e 7,33 horas respectivamente. Em seguida a dispensa remunerada exibe-se apenas em um dos três meses analisados ocupando o segundo lugar das classificações com maior ocorrência tendo percentual de 38,44% de todas as horas não trabalhadas no mês. A tabela 7 apresenta os principais motivos das ocorrências.

Tabela 7 – Motivos atrelados ao absenteísmo

Mês	Motivo	Quantidade	Percentual
JANEIRO	Afastamento por doença, por período igual ou inferior a 15 dias, não relacionados ao trabalho.	5	55,56%
	Sem justificativa	4	44,44%
	TOTAL	9	100,00%
FEVEREIRO	Afastamento por doença, por período igual ou inferior a 15 dias, não relacionados ao trabalho.	6	50,00%
	Desrespeito às normas da empresa	1	8,33%
	Atestado Óbito	1	8,33%
	Licença Paternidade	2	16,68%

	Acidente de Trânsito sem Vítima	1	8,33%
	Sem justificativa	1	8,33%
	TOTAL	12	100,00%
MARÇO	Afastamento por doença, por período igual ou inferior a 15 dias, não relacionados ao trabalho.	11	73,33%
	Afastamento temporário por motivo de doença, superior a 15 dias, não relacionado ao trabalho	1	6,67%
	Sem justificativa	3	20,00%
	TOTAL	15	100,00%

Fonte: Dados de pesquisa (2019)

Analisando a Tabela 7, nota-se que os afastamentos por doença, por período igual ou inferior a 15 dias, não relacionados ao trabalho são o principal motivo de ausências no trimestre equivalendo a mais da metade de todas as faltas no período. Em março tem-se o seu ápice representando 73,33% seguido por janeiro com 55,56% e fevereiro representando 50%. No mês de janeiro faltas sem justificativa representam 44,44% do percentual total fechando os 100% do mês, o mesmo motivo se replica nos meses de fevereiro e março com 8,33% e 20,00% respectivamente, não sendo tão impactante quanto no primeiro mês. E o que o gestor de RH pode fazer sobre isso?

No segundo mês do trimestre 04 novos motivos são apresentados. Destes, três correspondem a 8,33% do percentual total sendo eles: desrespeito às normas da empresa, atestado de óbito e acidente de trânsito sem vítima O quarto motivo licença paternidade equivale a 16,67% do total e há dois colaboradores afastados da empresa por conta deste. No último mês do trimestre, há uma justificativa que se apresenta pela primeira vez: afastamento temporário por motivo de doença, superior a 15 dias, não relacionado ao trabalho a qual equivale a 6,67% do total.

Conforme Alves (1999) e Quick e Lapertosa (1982) as principais causas elencadas ao absenteísmo da empresa correspondem ao quinto grupo categorizado pelos autores: enfermidades, sendo esta predominante nos três meses analisados juntamente da causa voluntária, seguindo as categorias explícitas como patologia profissional e causa compulsória, apresentam-se apenas no segundo mês. As demais categorias não se explicitam neste estudo.

Diante deste cenário cabe ao gestor de Recursos Humanos juntamente dos demais responsáveis da organização, analisar com os seus colaboradores se as causas da falta por patologia de enfermidade são ocasionadas de forma indireta ou direta pela organização. Seja por alguma contrariedade interna propriamente da empresa tal como, causa estrutural, questão de horário de trabalho e escalas de folgas ou por problemas indiretos,

como por exemplo, fatores psicológicos. A partir deste levantamento os responsáveis da organização possam adicionar medidas que visem a melhoria e disseminação dos problemas advindos de tais causas.

Considerações finais

Desta forma, este estudo buscou apresentar as causas do absenteísmo em uma empresa do ramo de transporte público. Os resultados obtidos demonstraram que o absenteísmo é um infortúnio presente na organização, entretanto sua ocorrência atinge pequena parte dos colaboradores, sendo inferior a 10% nos meses analisados. Constatou-se que, grande número de ausentistas apresenta como justificativas enfermidades sendo representada por atestados na sua maioria inferior a 15 dias. Neste ponto o software somente é alimentado com o efetivo atestado. Isto demonstra que a organização possui eficiência gerencial que possibilitam verificar as informações fornecidas pelos colaboradores, para assim verificar com precisão as mesmas.

Nos meses analisados, apresentou-se como causa faltas sem justificativa, ainda que seja um percentual inferior à das enfermidades sugere-se que a empresa procure investigar quais foram a(s) causa(s) efetivas desta desapareção temporária do colaborador e assim tentar disseminar o problema, ressalta-se que elas podem advir de problemas pessoais, biológicos, ambientais, sociais, familiares e/ou financeiros.

Sugere-se que a empresa invista em programas na área da saúde com foco a prevenção a doenças, em programas de saúde no trabalho, principalmente voltados à melhoria da ergonomia, em suma pelo fato de que os principais absentistas desempenharem função em que permanecem na mesma posição por longos períodos. Sugere-se também, implementar políticas de motivação com certa frequência, pois colaboradores motivados tendem a se comprometer com o objetivo da organização e assim diminuir as ausências ao local de trabalho.

Destaca-se como limitação deste estudo, a pouca disponibilidade de material existente na literatura referente ao assunto abordado, pois a maioria dos trabalhos publicados abordam a área da saúde ocupacional. Diante destas considerações, aponta-se a necessidade de contínua análise aos índices de absenteísmo, uma vez que se trata de um indicador que permite maior controle ao gestor de pessoal. Este estudo está disponível para ser utilizado em pesquisas futuras que investiguem os índices de absenteísmo em outras organizações.

Referências

AGUIAR, G. A. S; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, p. 95-113, 2009.

ALVES, M. **As causas do absenteísmo na enfermagem**: uma dimensão do sofrimento do trabalho. 1996. 154 p. Tese (Doutorado em Enfermagem) — Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

BARMBY, T; STEPHAN, G. Worker absenteeism: why firm size may matter. **The Manchester School**, v. 68, n. 5, p. 568-577, 2000.

BARROS, B. A. *et al.* **Análise do impacto do absenteísmo em uma empresa do segmento financeiro**. 2009. 66 p. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão Integrada da Qualidade) - Universidade do Vale do Rio Doce, Governador Valadares, 2009.

BEUREN, I. M. (org.) *et al.* **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade**: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CARDOSO, M; CARDOSO, J; SANTOS, S. O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade**, Salvador, v. 3, n. 1, p. 107-121, 2013.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, I. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

FRANÇA, A. C. L. **Comportamento organizacional**: conceitos e práticas. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, A. C. **Modelos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IWASSO, S. Doenças mentais estão entre as que mais afastam brasileiros do trabalho. **O Estado de São Paulo**, 20 de novembro de 2007, Vida & Saúde, p. A24. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/332358>. Acesso em: 14 abr. 2019.

JAMATI, V. I. El Absentismo de las Trabajadoras en la Industria. Ginebra: **Revista Internacional del Trabajo**, vol. LXV, n. 3, p. 274-289, mar. 1962.

LACOMBE, F. J. M. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MACEDO, I. R. **A percepção de funcionários acerca de fatores que influenciam a ocorrência de absenteísmo na sua organização de trabalho**. 2009. 91 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MASIEIRO, G. **Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

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

OLIVEIRA, G.; GRANZINOLLI, L.; FERREIRA, M. Índice e características de absenteísmo dos servidores públicos da universidade federal de Viçosa. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 31., **Anais[...]** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

PENATTI, I.; ZAGO, J. S.; QUELHAS, O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. *In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA*, 3., **Anais[...]** Rio de Janeiro: SEGeT, 2006.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em usina siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-75, 1982.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional: mudança organizacional e administração do estresse** Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SCOTT, K. D.; MCCLELLAN, E. L. Gender Differences in Absenteeism. **Public Personnel Management**, v. 19, n. 2, p. 229-253, 1990.

SILVA, F. D. S. **Absenteísmo e rotatividade: dilemas de mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e Comércio S. A.** 2009. 41 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Administrativas) – Universidade Federal Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.

SILVA, M. M. Absenteísmo: consequências e impactos na Gestão de Pessoas. **Revista On-Line IPOG especialize**, Goiânia, ed. 7, v. 1, n. 7, p. 1-15, 2014.

SIMURRO, A. O. S. **Guia prático de qualidade de vida: como planejar e gerenciar o melhor programa para a sua empresa**. São Paulo: Elsevier, 2009.

SIQUEIRA, M. D. C. **Fatores predisponentes ao absenteísmo em enfermagem em três instituições de saúde do município do Rio de Janeiro:** sugestões e medidas minimizadoras do problema. 1984. 87 p. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Escola de Enfermagem Ana Néri, Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1984.

SKINNER, B. F. **Sobre o behaviorismo.** Tradução de Maria da Penha Villalobos. São Paulo: Cultrix, 1999.

VIEIRA, M. M. F. **Teoria geral da administração.** Rio de Janeiro: FGV, 2012.

VISTNES, J. P. Gender differences in days lost from work due to illness. **Industrial and Labor Relations Review**, n. 50, p. 304-323, 1997.

VOSS, M.; FLODERUS, B.; DIDERICHSEN, F. Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. **Occupational Environmental Medicine**, v. 58, p. 178-184, 2001.

YIN. R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos.** 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.