



Uniceub
Centro Universitário de Brasília
FACULDADE DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – FATECS
CURSO: ADMINISTRAÇÃO
LINHA DE PESQUISA: COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL
ÁREA: GESTÃO DE PESSOAS

KAIKE LEONARDO ALVES CARNEIRO

21032561

O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.

BRASÍLIA

2012

KAIKE LEONARDO ALVES CARNEIRO

O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.

Trabalho de Curso (TC) apresentado como um dos requisitos para conclusão do curso Administração de Empresas do UNICEUB – Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília

2012

KAIKE LEONARDO ALVES CARNEIRO

O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.

Trabalho de Curso (TC) apresentado
como um dos requisitos para conclusão
do curso Administração de Empresas
do

UNICEUB – Centro Universitário de
Brasília.

Orientadora: Erika Costa Vieira Gagliardi

Brasília, 18 de Maio de 2012.

Banca Examinadora

Prof(a): Erika Costa Vieira Gagliardi
Orientadora

Prof(a):
Examinador

Prof(a):
Examinador

Sumário

1. Introdução.....	1
2. Absenteísmo.....	3
3. Custos causados pelo absenteísmo.....	13
4. Método.....	14
4.1 Empresa.....	14
4.2 Participantes.....	15
4.3 Instrumentos.....	15
4.4 Procedimentos.....	16
5. Resultados e Discussões.....	19
6. Conclusão.....	26
7. Bibliografia.....	28
Apêndice A – Questionário aplicado à população.....	30

O IMPACTO DO ABSENTEÍSMO EM UMA EMPRESA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.

Kaike Leonardo Alves Carneiro

Resumo

O absenteísmo enquanto ausência do trabalhador no ambiente de trabalho acarreta um impacto individual, financeiro e produtivo de uma empresa. Assim, este estudo propôs avaliar o impacto financeiro do absenteísmo na empresa Construtora Borges Carneiro situada em Brasília/DF. Para compreensão desta temática foram levantados dados bibliográficos referentes ao tema bem como métodos e ações utilizados por outras empresas para reversão do absenteísmo. A pesquisa foi de campo de caráter quantitativo, utilizando-se de dados primários e secundários. Participaram do estudo 33 operários, de ambos os sexos, sendo 18 pedreiros e 15 serventes. Os dados primários foram obtidos através de um questionário para melhor conhecimento da população, assim como mensuração dos reais motivos do absenteísmo da empresa. Os dados secundários foram obtidos por análise de quatro planilhas referentes aos meses de janeiro a março de 2012, que continham informações referentes à frequência dos funcionários, cargos e respectivos salários, preços das diárias e valores de produção referente ao mês. Os resultados mostraram que os funcionários estão satisfeitos com o canteiro de obras bem como suas relações com os colegas de trabalhos e seus superiores. Referente ao cálculo do índice do absenteísmo da empresa foi considerado alto, porém normal para o setor de mercado que atua, mas que afetou negativamente as finanças da empresa aumentando assim seu custo produtivo e diminuindo seu lucro.

Palavras Chave: Absenteísmo, custos, construção civil.

1. Introdução

A evolução da oferta de produtos e serviços vem mudando de acordo com a linha do tempo da evolução comercial e econômica do homem. E, com essa evolução e aperfeiçoamento das organizações, o fator humano vem gradativamente ganhando maior importância.

Nas organizações modernas o homem trabalha diariamente com as máquinas que o ajudam em seus processos e tarefas em prol de alcançar o objetivo final da empresa. Obviamente as máquinas facilitam bastante a execução dessas tarefas além de ser um fator constante e invariável dentro das empresas, mas, ainda dependentes do fator humano para produzir. Portanto, ao contrário do período da Revolução Industrial, quando a máquina era personagem protagonista das atenções, atualmente o foco dos gestores e dirigentes mudou, e atualmente estão voltadas a um fator variável na empresa, sendo este fator o ser humano que volta a ter um papel de destaque dentro das empresas passando a determinar e contribuir para o sucesso ou fracasso da mesma.

Baseado em pesquisas feitas nas principais fontes acadêmicas, um dos focos negativos e ainda pouco estudado na área administrativa da construção civil é o absenteísmo, ou, a ausência do trabalhador no ambiente de trabalho (Chiavenato, 1999) juntamente com o impacto financeiro e produtivo que este acarreta dentro e fora das empresas. Um impacto não apenas individual, mas que afeta todo um sistema produtivo começando no mais simples sistema organizacional humano, a família, chegando a grandes escalas afetando a produção e receita de vários países ao redor do mundo.

O absenteísmo pode ser um indicador de insatisfação do trabalhador tanto com o ambiente de trabalho quanto com os salários pagos, assim como as políticas da empresa e as condições de trabalho. E, com diversificadas definições e diferentes variáveis o absenteísmo pode surgir de causas pessoais, controláveis ou não, assim como de fatores internos ou externos da empresa.

Uma vez que ligado diretamente a produção da empresa o absenteísmo é preocupante na construção civil levando ao surgimento de vários problemas internos e externos tal como a desmotivação dos funcionários, agravos no clima

organizacional e a perda na qualidade de prestação de serviços, tal como, trabalho mal feito devido a pressa e o atraso da entrega do serviço levando a uma insatisfação dos clientes.

Um dos instrumentos mais utilizados por empresários e gestores para avaliação de suas empresas são as planilhas financeiras. Assim, toda e qualquer ocorrência que afete os custos da empresa precisam ser observados, analisados e avaliados para que tal fator negativo não subtraia na disputa com seus concorrentes.

Dessa forma este artigo pretende responder a seguinte pergunta: O absenteísmo dos pedreiros e serventes afeta financeiramente a Construtora Borges Carneiro?

Para o alcance da resposta o objetivo geral foi de avaliar o impacto financeiro do absenteísmo na empresa analisada. E como objetivos específicos busca-se contextualizar teórico-conceitualmente sobre o absenteísmo e custo do absenteísmo, contextualizar o panorama da Construtora Borges Carneiro e estimar os custos acarretados ao índice de absenteísmo dos colaboradores em um período de três meses.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica em diferentes bibliotecas e acervos tal como uma pesquisa de campo e documental dentro da Construtora Borges Carneiro. Um questionário foi aplicado junto aos seus trabalhadores. Também, uma análise das planilhas de custos com empregados, tabelas de preço de clientes e planilhas com especificações de cargos e salários a modo de se obter uma resposta para a pergunta problema do artigo.

Contudo, o artigo preencherá um espaço no mundo acadêmico administrativo onde ainda pouco se explora sobre o absenteísmo e os seus custos. Ademais, oferece informações a vários empresários de um setor com grande crescimento econômico no país para que estes possam melhorar ou implantar políticas que minimizem o absenteísmo dentro de suas empresas. Como resultado poderão evitar que problemas internos se espalhem para fora das empresas agindo como causas secundárias tanto ao individuo inserido na empresa como toda uma sociedade que o incorpora como membro.

Por fim, este se desenvolve com uma apresentação teórica sobre o absenteísmo partindo de sua definição, suas classificações, causas e consequências chegando até aos fatores de minimização do problema. Também apresenta o cálculo do índice de absenteísmo e os cálculos dos custos causados

pelo absenteísmo. Posteriormente encontra-se o método onde se descreve a empresa em que foi realizada para a pesquisa, a população e os instrumentos de análise juntamente com uma descrição detalhada dos critérios de análise dos instrumentos e seus dados. Seguido do método são apresentados os resultados obtidos para então iniciar-se uma discussão entrelaçando os resultados da pesquisa com a teoria buscando a resposta da pergunta deste artigo.

2. Absenteísmo

A busca da excelência de serviços e produtos juntamente com a maximização do uso dos variados tipos de capital dentro das empresas faz com que cada detalhe dos processos internos tenham que ser estudados e analisados. Obviamente, o capital humano muitas vezes exerce fatores determinantes do sucesso ou fracasso na competição contra a concorrência. Assim que, na busca da otimização do emprego dos capitais da empresa e visando a excelência em seus processos, o absenteísmo surge como um “vírus” existente dentro das organizações que afeta negativamente vários setores e processos tanto internos quanto externos.

Com um mundo cada vez mais globalizado, é inevitável a evolução e fusão da linguagem por todo o planeta de modo que as sociedades e civilizações interagem entre si, aprendem e exploram a cultura uma da outra. Como exemplo, podemos citar que, vindo da linguagem anglo-saxônica, o inglês contemporâneo utiliza o termo “absent” que, de acordo com o dicionário Michaelis, a tradução para o português é: ausente e desaparecido. Também, vemos que o vocábulo “em-ismo” cria palavras que tendem a serem usadas a modo de críticas ou exageros. Tais como: consumismo, heroísmo e reumatismo. Portanto o sufixo “ismo” relaciona-se com a intensificação de uma determinada prática. De acordo com Aurélio (2012) entende-se pela palavra absenteísmo o mesmo que o termo absentismo que significa o ato de não comparecimento ao trabalho. Além disso, entende-se como o período de ausência quando o trabalhador deveria estar produzindo. Portanto, o termo é usado para especificar a soma do período de ausência do trabalho em que os colaboradores da empresa acumulam. (CHIAVENATO, 1999, p. 119).

O absenteísmo é um fator cada vez mais preocupante nas empresas, por ser oneroso dentro da sociedade socioeconômica, com o qual os executivos são

obrigados a lidar com os resultados negativos causados. Na União Europeia, por exemplo, o PIB é afetado diariamente com a perda do potencial de produção. E, como consequência das faltas, são calculadas altas cifras monetárias resultantes desta perda de potencial de produção (SOUTO, 1980). Já no Brasil, relatórios da previdência social, do ano de 2004, apontam que os custos com benefícios concedidos por auxílio doenças somaram um valor total de \$5.406.851,00 em gastos com pagamentos de salários e benefícios decorrentes do absenteísmo da massa operaria brasileira (BRASIL,2004).

Ainda sobre o absenteísmo é preciso citar as subdivisões do termo que nos levam a distintos tipos e variações de faltas ao trabalho. O motivo que leva o colaborador a faltar ao trabalho é o fator determinante destas subdivisões. Portanto, cada tipo é explicado de acordo com o motivo que levou o colaborador a faltar em determinado período de trabalho.

De acordo com Quick & Lapertosa(1982) absenteísmo pode ser dividido ou classificado de acordo com a sua natureza. As razões que levam a prática do absenteísmo é o que determina a sua classificação. Às quais podem ser:

- O absenteísmo compulsório: vem do impedimento de comparecer ao trabalho por determinação do patrão, prisão ou que apenas impossibilite a chegada do colaborador ao trabalho;
- O absenteísmo voluntário: se dá por razões particulares que não abrangem o fator doença;
- O absenteísmo por doença: que envolve toda e qualquer falta por motivo de doença ou procedimento médico;
- Absenteísmo por patologia profissional: se dá por ausências provocadas por acidente de trabalho ou doença profissional e;
- O absenteísmo legal: as faltas que, são amparadas por lei citadas no art. 131 da Consolidação das Leis Trabalhistas. E, Somadas as faltas constantes relacionadas no art. 473 da mesma referência legal. Artigos estes que relacionam e estipulam as regras da faltas previstas pela lei que não causam o prejuízo financeiro ao trabalhador tal como:

I) nos casos referidos no art. 473; II) durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; III) por motivo de acidente do

trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; IV) justificada pela empresa, entendendo-se como tal que não tiver determinado o desconto de correspondente salário; V) durante a suspensão prevista para responder a inquérito administrativo ou prisão preventiva, quando for pronunciado ou absolvido; VI) nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.(p. 67) O art. 473 enumera as seguintes faltas legalmente justificadas: I) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; 2) até 3(três) dias consecutivos em virtude de casamento; 3) por um dia, no caso do nascimento do filho, no decorrer da primeira semana; 4) por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; 5) até 2 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, por termos da lei respectiva; 6) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c”, do artigo 65, da Lei nº 167 4375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (p. 67)

As classificações acima citadas despontam a complexidade do ato faltoso dentro da relação empregatícia que abrange questões de atitude e empenho.

Existem diversas variáveis que podem influenciar na razão do absenteísmo do trabalhador. E, tais variáveis podem ser tanto de âmbito pessoal quanto causados pelo ambiente de trabalho. Algumas das variáveis constatadas em diversas pesquisas incluem o sexo do indivíduo, idade, estado civil e inclusive o turno de trabalho quando em casos de empresas que trabalham em três turnos.

Sobretudo, os dias da semana é uma variável também importante para a compreensão do absenteísmo nas empresas. E, para melhor análise das faltas dos empregados durante o ciclo semanal, é preciso quantificar as ocorrências durante os dias da semana.

Brews em uma de suas pesquisas realizadas com 14.300 empregados notou que os índices de absenteísmo-doença que iniciavam nas segundas-feiras eram 40% superior quando comparado aos outros dias da semana.(NOGUEIRA,1980)

Também, Viera (2012) relata em seu estudo realizado em uma grande cadeia de supermercados localizada na grande Belo Horizonte, que a porcentagem de atestados médicos, como justificativa do absenteísmo, é maior na segunda-feira, somando 19% do total das faltas, seguido pela sexta-feira com 17,26%. Assim, do índice total do absenteísmo-doença semanal da determinada empresa, obtém-se uma soma de 36,26% de faltas concentrada apenas nas segundas e sextas-feiras.

Contudo pode-se observar que as segundas e sextas-feiras tendem a ser os dias de maior incidência do absenteísmo nos diferentes setores do mercado e em diferentes períodos de tempo. Dias estes que representam uma importância tanto operacional quanto financeira para o início e fim do ciclo semanal. Estes dias podem tanto adiantar quanto atrasar processos produtivos dentro da empresa acarretando no aumento de custo e ou atraso nos processos.

Além das variáveis, é preciso obter um entendimento melhor das causas do absenteísmo para que assim, possamos analisar determinado problema empresarial de uma forma tanto micro quanto macro.

Existem várias causas para o absenteísmo tal como a tensão emocional, juntamente com as condições insalubres oferecidas aos trabalhadores e as, jornadas prolongadas de trabalho proporcionando o absenteísmo em longa escala (SCHMIDT, 1986).

Para Chiavenatto (1999, p. 56), “as causas do absenteísmo nem sempre são decorrentes de organização, supervisão deficiente, empobrecimento de tarefas, falta de motivação e estilo de gerenciamento na empresa”.

Estudos realizados no Reino Unido definem que há inúmeros motivos que se encaixam como razões para o absenteísmo. Os motivos mais populares são resfriado ou gripe, que somam 93% dos casos. Outros motivos incluem a dor de estômago, enxaqueca problema na coluna e estresse. Porém, segundo o *IHC* do Reino Unido, pelo menos metade das ausências são legitimadas em razão de outras circunstâncias tal como motivos pessoais, cuidar de crianças, desmotivação profissional que pode incluir os baixos salários os maus tratos e principalmente, o excesso de bebida na noite anterior. Já nos Estados Unidos, apenas 35% do absenteísmo é causado por doenças. Os 65% remanescentes são justificados por razões que abrangem questões familiares, necessidade pessoal, estresse e o simples motivo de se sentirem no direito de fazê-lo. (WAYNE, 2011)

Para Couto (1982) também devem ser levados em conta os valores regionais para cada cultura, no entanto sempre haverá o absenteísmo onde muitas vezes podem ser até impulsionados pelos próprios gestores da empresa.

Para Stockmeier (2004, p. 6), existem vários tipos de causas do absenteísmo que afetam no índice das faltas na organização, são eles:

- Cúmplices Ambientais Internos: fumódromos, cafezinhos, cantinas, refeições demoradas e serviços médicos assistenciais cúmplices;

- Cúmplices Ambientais Externos: Catástrofes, cultos religiosos, festas típicas regionais e outros motivos diversos;
- Problemas Sócio-Econômicas: Baixos salários, ausência de um plano de carreira, não participação em lucros e resultados;
- Cúmplices Pessoais Externos: como indivíduos de repartição pública que justificam uma viagem de trabalho do funcionário por um período mais longo do que realmente ocorreu;
- Cúmplices Pessoais Internos: como superiores que não monitoram a presença de trabalhadores do departamento onde deveriam estar, muito menos quantificam sua produtividade (*pulso fraco* ou mau-uso do *laisse a faire*);
- Problemas pessoais no trabalho: Problemas de relacionamento com chefes ou encarregados ou desentendimento com colegas (ambiente psicopatológico de trabalho);
- Problemas de desadaptação ao trabalho: trabalho perigoso, desadaptação ou aversão pessoal a tarefa realizada, trabalho em turnos noturnos, trabalho insalubre, desestímulo a tarefa a ser feita;
- Problema de abuso de drogas: Uso abusivo de álcool, uso de outras drogas.

Como observado anteriormente, o ambiente do trabalho exerce grande influência nas atitudes e na motivação dos funcionários podendo ser um motivo aceitável para que o trabalhador falte à sua jornada diária. Além de ser a razão bem como a causa dos fatores do absenteísmo, hoje em dia o ambiente de trabalho tem entrado no foco dos gestores para que seja o mais agradável possível minimizando os motivos do não comparecimento ao trabalho.

Poucas empresas têm um programa que contemple a preocupação com o conforto do trabalhador nos postos de trabalho. Mesmo com toda a evolução tecnológica, ainda poucos projetos de máquinas, equipamentos, processos e até fábricas inteiras são concebidos com visão ergonômica. Cargas excessivas, flexões de tronco constantes, movimentos de pinça (polegar indicador), rotação e flexão de pulsos, altura dos equipamentos incompatível com a estatura do trabalhador e com impossibilidade de regulagem e cadeiras e bancos que geram problemas posturais e de coluna, são alguns exemplos de situações rotineiras na grande maioria das 18

organizações no Brasil, que muitas vezes acabam refletindo na vida social e familiar do trabalhador. (BALERINI, 2003)

O conforto térmico e acústico é outro fator que, se não proporcionado, pode gerar problemas como reumatismo, artrites, nervosismo, irritação, surdez e impotência sexual. As consequências podem ser agravadas se houver vibração ou impacto presente, o que é comum em empresas que utilizam grandes máquinas rotativas (moinhos, betoneiras, peneiras vibratórias, misturadores, agitadores, etc.) ou maquinário pesado (prensas, forjas, tratores e caminhões). (BALERINI, 2003)

A presença de poeiras em suspensão, óleos, graxas, produtos químicos (tóxicos ou corrosivos) ou produtos perigosos (gases sob pressão, inflamáveis ou explosivos) são prejudiciais, podendo causar doenças gravíssimas e até a morte do trabalhador. Além disso, a sujeira atrai insetos, roedores e outros animais, inclusive peçonhentos que constituem formas de contaminação biológica e outras fontes de perigo para o homem. Essas questões, em grande medida, podem ser minimizadas pela ação supervisora de um gerente atento aos pequenos detalhes que podem interferir na produtividade e no clima motivacional da equipe. (BALERINI, 2003)

Ultimamente as empresas estão mais conscientes quanto a importância do departamento de recursos humanos e conseqüentemente desenvolvem uma política para recursos humanos. Política esta que serve como base norteadora das decisões com respeito ao capital humano. E, dentro destas políticas existem tópicos, tal como o salário, que são relevantes para absenteísmo.

A recompensa salarial deve corresponder ao esforço dado pelo funcionário no trabalho. Quando os esforços são maiores que as recompensas, ou vice e versa, cria-se um desbalanceamento na relação do funcionário com a empresa. Como consequência disso, o grau de satisfação, de motivação e o índice do absenteísmo, por exemplo, são afetados levando ao aumento de custo, na diminuição da produtividade, entre outros. O salário, quando não é justo, impacta diretamente no índice do absenteísmo, pois o valor correspondente a um dia de trabalho do salário do trabalhador, em sua convicção, não é motivo para o fazer ir trabalhar no dia em que tem outro motivo não comparecer. (NOGUEIRA, 1980).

Sendo assim existem empresas que buscam compensar ou agregar valores paralelos ao salário do trabalhador proporcionando uma série de benefícios que variam de acordo com os cargos exercidos na empresa. Tais benefícios buscam, na

maioria das vezes, suprir as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais citadas na pirâmide de Maslow e sua teoria de motivação e auto realização pessoal.

Tem sido comum nos últimos anos, especialmente no Brasil, a implantação de políticas voltadas para a oferta de incentivos em forma de benefícios. Essas iniciativas são bastante contempladas pelos trabalhadores, tendo como exemplo: o incentivo aos estudos, assistência médica e odontológica de primeira linha, o auxílio para aquisição de medicamentos, fornecimento de cestas básicas ou tickets para compra de alimentos, tudo extensivo aos familiares que conseqüentemente se veem mais saudáveis, mais preparados e menos preocupados. Entretanto, em vários casos, determinados incentivos não são seguidos de um programa competente de orientação e de esclarecimentos aos participantes e acabam por não chegando aos resultados aguardados quando se analisa, por exemplo, a questão do elevado índice do absenteísmo. (RIGOTTO, 1998)

Ainda, segundo o autor, uma pesquisa realizada com administradores de recursos humanos americanos, sugere, pela primeira vez nos sete anos em que a análise é realizada, que fatores pessoal-familiares excederam os problemas de bem-estar como causa de ausências ao trabalho. Foram 26% que relevaram suas faltas como sendo por razões pessoal-familiares versus 22% por motivos de doença. Esta mesma análise manifesta que as grandes organizações estão perdendo com os custos indiretos do absenteísmo no valor de US\$ 757 por empregado ao ano.

Para evitar tamanhas perdas nos variados setores da economia aconselham-se diversos tipos de ações para minimizar os índices de absenteísmo pois estes podem acarretar conseqüências não só no âmbito interno empresarial mas também no meio externo incluindo o ambiente familiar.

A falta de ações tanto preventivas quanto repressivas do absenteísmo dentro das organizações causa diferentes tipos de problemas dentro das empresas. De acordo como o relatório de absenteísmo da Empresa de Correios e Telégrafo do ano de 2005 (apud Vilarroel, 2009), tanto a empresa quanto a sociedade, sofrem impactos no seu desenvolvimento e bem-estar em diferentes níveis tanto internos quanto externos:

- Empregado: -Impacto na avaliação de desempenho
 -Prejuízo na sua imagem pessoal
 -Perda de oportunidades e desenvolvimento

- Redução da fruição do período de férias
- Impacto na participação de lucros ou resultados (PLR)

- Equipe de trabalho:
 - Sobrecarga de trabalho.
 - Perda da noção de trabalho em equipe.
 - Insatisfação tanto individual quanto grupal.

- Empresa:
 - Perda de mercado.
 - Aumento no custo de produção.
 - Menor produtividade.
 - Prejuízo na imagem institucional.

- Clientes:
 - Insatisfação.
 - Aumento das reclamações.
 - Procura pela concorrência.
 - Perda de confiança na empresa.

- Família:
 - Redução na renda familiar.
 - Exemplo negativo ante a família .
 - Insegurança na possibilidade de perder o emprego.
 - Doenças de origens psicológicas

Os gestores utilizam como ferramenta de mensuração das faltas o cálculo do índice do absenteísmo. Esta ferramenta proporciona um panorama numérico quanto as faltas dos funcionários.

O Cálculo do índice do absenteísmo é realizado de acordo com a fórmula:

$$(Total\ de\ dias\ de\ ausência \div (Efetivo\ médio \times Quantidade\ de\ dias\ de\ trabalhados)) \times 100$$

Sendo assim pode aplicá-la no exemplo de que em um mês com 20 dias de trabalho o empregado “A” falta 10 dias de trabalho, o empregado “B” falta 05, o empregado “C” falta 07, o empregado “D” falta 03, o empregado “E” falta 01, o empregado “F” falta 09 dias, o empregado “G” não falta e o empregado “H” falta 04 dias. De 08 empregados, 07 estiveram ausente em algum período. Esses mesmos 07 empregados, foram responsáveis por 60 dias de ausência durante o mês, então,

o absenteísmo nesse período na empresa foi de 24,38%. Ainda em relação aos dados, podemos dizer que 39 dias totais de ausência é o mesmo que dizer que a empresa funcionou com 02 funcionários a menos nesse mês, distribuindo as faltas entre eles, onde cada um não trabalhou 30 dias, ou seja, um mês. (CHIAVENATO, 1999).

É por causa dessa diminuição ligada a produção que as organizações visam buscar soluções para diminuir seus índices. Ações e projetos para a minimização do absenteísmo podem ser utilizados nas empresas com o intuito de impactar positivamente no problema.

Segundo, Souto (1980) :

“Empresas que valorizam o empregado oferecendo-lhes benefícios apresentam um menor índice de absenteísmo quando os mesmos percebem esta preocupação por parte da empresa. Outro fator minimizador encontra-se nos sistemas de serviço médico e social próprios, além de serviço de transporte. Empresas onde há nítida preocupação com a segurança e o bem-estar dos empregados no trabalho, incluindo assistência alimentar, oferecem índices satisfatórios.”

As políticas de incentivo e de remuneração das horas de ausência são enfatizadas como métodos de controle que abrangem toda a empresa podem ser eficiente a certa medida, porém não tão eficaz com os grupos ou indivíduos de índices de absenteísmo mais extremo. Para estes casos extremos, medidas diferentes devem ser adotadas como programas de horários flexíveis, medidas de melhoria de segurança ou até reprogramação de funções (WAYNE, 2011).

Outro programa de minimização do absenteísmo citados pelo autor é o controle por meio de incentivos positivos. Esta abordagem foca exclusivamente em recompensas para os funcionários comparecerem ao trabalho. Estudos comprovam que o programa é eficaz, porém tendem a não ter efeito sob funcionários que se vem no direito de se ausentar do trabalho sob motivos, legítimos ou não, de doenças. Também não aconselha encorajar a presença em caso de doença contagiosa que pode proporcionar um problema ainda maior de absenteísmo-doença no setor.

Wayne (2011) também cita o programa de ausências remuneradas que funcionam como um banco de ausência anual. Funcionando da maneira que cada funcionário tem um limitado número de faltas a “usufruir”, previamente marcado, durante o ano sem que seu salário seja afetado. Caso precise de dias extras, então

será descontado em seu salário. Em circunstâncias de um saldo positivo no “banco de faltas” será empregado um programa de recompra ou convertido em dias de férias, de acordo com a preferência do colaborador.

Também, é interessante citar o estudo de caso de Vilarroel (2004) que menciona programas realizados pela Empresa de Correios e Telégrafo que visaram à diminuição do índice de absenteísmo que vem dando um resultado positivo. Dentre todos os programas alguns destes são:

- 1- Projeto de Economia Familiar — Programa com um material educativo sobre conhecimentos teórico-prático, para que com estes os empregados e seus familiares possam gerenciar seus orçamentos, e desenvolver trabalhos alternativos para aumento da renda.
- 2- Alongamento e Exercícios no Local de Trabalho - Programa para promover exercícios de alongamento, pelo tempo de 10 a 15 minutos, ministrado por profissionais qualificados, que percorrem por um período fixo todas as divisões da empresa.
- 3- Semana de Saúde — Programa com eventos educativos para promover a prevenção de doenças através de reuniões, seminários, palestras e férias de saúde.
- 4- Jornadas de Saúde dos Correios — Programa com campanha interna para aleitamento materno, junto às mães.
- 5- Projeto Sele o Verde Com Saúde — Programa de educação junto a família com o foco de prevenção do uso de álcool e drogas.
- 6- A integração Profissional e Social aos Portadores de Deficiência — Programa para criar a oportunidade de integração profissional, aos portadores de deficiência dentro de um espaço da empresa.
- 7- Gerenciamentos do Estresse Profissional — Programa para o desenvolvimento de pesquisa qualitativa, indicando os níveis de estresse dos empregados com foco na produtividade e o controle do absenteísmo.

Com estes programas e ações tem-se uma situação ganha-ganha dentro da empresa onde os funcionários além de não precisarem mentir para resolverem seus problemas pessoais ganham com a qualidade de vida dentro do trabalho e com aprendizado proporcionado aos programas de ensino. Por outro lado os gestores conseguem confiar nos empregados e, também, reprogramar a dinâmica da

empresa para que as perdas com a ausência de determinado colaborador sofra o menor impacto possível.

3. Custos causados pelo absenteísmo

Os custos são medidas monetárias dos sacrifícios financeiros com os quais uma organização, uma pessoa ou um governo, têm de lidar a fim de atingir seus objetivos, sendo considerados esses ditos objetivos, a utilização de um produto ou serviço qualquer, utilizados na obtenção de outros bens ou serviços (BORNIA, 2010).

Relacionando e juntando os tópicos de custo com o absenteísmo, o índice de faltas na empresa já conduz a um valor numérico. Com um índice constante de 3%, por exemplo, significa que na realidade a empresa precisa orçar 3% a mais do pessoal para executar o trabalho. O motivo disso consta no fator de 3% dos trabalhadores estarem invariavelmente afastados. Efetivamente, esse é o custo imediato do absenteísmo. (SOUTO, 1980).

Porém, de acordo com Wayne (2011), podemos associar o custo do absenteísmo em quatro categorias:

- Custos associados aos próprios ausentes (benefícios e, se pagos, os salários).
- Custos associados aos gerenciamentos dos problemas causados pelo absenteísmo (custos associados ao tempo do supervisor gasto com questões operacionais decorrentes da ausência de um ou mais funcionários).
- Custo de funcionários substitutos.
- Custo com a redução da quantidade ou qualidade do trabalho.

O autor também propõe uma forma minuciosa e mais detalhada de se calcular os custos com o absenteísmo seguindo os seguintes passos:

- 1- Calcular o total de dias dos funcionários perdidos com o absenteísmo no período.
- 2- Calcular a média de salário/dias/funcionários ausentes
- 3- Calcular o custo de benefícios/dias/funcionário.

- 4- A) caso os funcionários ausentes sejam remunerados calcular salário + benefícios
B) caso os funcionários ausentes não sejam remunerados calcular somente benefícios.
- 5- Calcular a remuneração total perdida com os funcionários ausentes. (item 1 X item 4a ou 4b).
- 6- Estimar o total de dias de supervisão perdidos com absenteísmo
- 7- Comparar a média de salários + benefícios das horas de supervisão.
- 8- Estimar o total do salário da supervisão perdido com gerenciamento de problema. (item 6x item 7).
- 9- Calcular o custo de funcionários substitutos.
- 10- Estimar os custos de redução de quantidade ou qualidade de trabalho.
- 11- Estimar os custos totais do absenteísmo (Somatória dos itens:5,8,9 e10)
- 12- Estimar os custos totais do absenteísmo por empregado (item 11 dividido pelo número total de empregados).

Seguindo os passos citados por Wayne atinge-se um número mais convincente e detalhado dos custos do absenteísmo do que quando comparado ao método proposto por Souto. Conseqüentemente, quando se tratando de valores monetários, quanto mais detalhado e minucioso forem os cálculos melhor visão realística se obterá diante do problema.

4. Método

4.1 Empresa

O estudo foi realizado na empresa Construtora Borges Carneiro, que atua no mercado da construção civil de Brasília. Sendo uma empresa especializada na prestação de serviços de construção e reformas em geral, também fornece mão de obra de alvenaria, reboco e contra piso para as grandes construtoras tais como, JCGontijo, OAS e MRV. O horário de trabalho normal dentro da empresa é de segunda a sexta feira das 7 às 17hs. Sendo os sábados considerados dias de ponto facultativo.

4.2 Participantes

A Construtora Borges Carneiro dispõe de um número médio de 33 operários divididos entre 18 pedreiros e 15 serventes que foram utilizados como a população deste trabalho. A sua composição é de 27 homens e 6 mulheres que trabalhavam na produção de contra piso no canteiro de obras. O nível de educação da população dos funcionários varia entre ensino fundamental incompleto e o ensino médio completo. Foram utilizados todos os funcionários da empresa.

4.3 Instrumentos

Para o alcance dos objetivos quantitativos foram utilizados como instrumentos fontes que forneceram dados tanto de fonte primária quanto de fonte secundária. Para a obtenção dos dados de caráter primário foi aplicado um questionário (Apêndice A) à população.

Para os dados de fonte secundária foram utilizados quatro tipos diferentes de planilhas Excel fornecidas pela empresa pesquisada dos meses de janeiro a março de 2012:

- A planilha nomeada “Apha” conteve informações referentes à presença e faltas dos funcionários no trabalho durante o período dos três meses analisados. As nas especificações de faltas estava detalhado se foi abonada ou não.
- Já a planilha “Beta” conteve informações referentes aos cargos específicos de cada trabalhador e seus respectivos salários e benefícios. O detalhamento dos salários é diferenciado de acordo com a função de cada trabalhador.
- A planilha “Gama” fornece a tabela de preços referentes a diárias pagas os trabalhadores e os valores de produção variados tipos de serviços pagos pelas grandes construtoras. Sendo estes últimos especificados pela unidade de medida e o valores unitários.
- Na planilha “Delta” obtém se os dados da produção de acordo com a medição da produção feita pelo cliente e usada para o pagamento referente ao serviço entregue no mês.
- Na planilha “Omega” encontra se a receita total da empresa assim como toda a movimentação financeira da mesma.

As planilhas foram analisadas diferentemente umas das outras de acordo com os dados fornecidos e o tipo de cálculo a ser efetuado. Algumas forneciam dados para o cálculo do índice do absenteísmo enquanto outras disponibilizavam informações para o cálculo do custo de acordo especificado por Wayne (2011).

4.4 Procedimentos

Nos procedimentos de coleta da pesquisa primeiramente foi realizada uma pesquisa bibliográfica a respeito dos assuntos analisados, com a finalidade de expor ao leitor informações já abordadas por vários autores. A pesquisa buscou encontrar um referencial teórico nos principais veículos de informação tal com livros, artigos nacionais e internacionais e trabalhos acadêmicos que falavam sobre o tema absenteísmo.

Posterior à pesquisa referente ao tema, foram encontradas opiniões sobre o comportamento organizacional que hoje são usadas no tratamento do absenteísmo nas empresas. Seguido da aglomeração dos materiais de pesquisa, foi realizada uma seleção do conteúdo, tendo como foco a análise das conclusões dos autores que discutiam sobre métodos específicos ao combate do absenteísmo dentro das empresas e que se relacionavam ao cotidiano do mercado da construção civil. Também, foi adicionado ao trabalho o material coletado em outra empresa brasileira referente às suas ações para inverter o quadro de absenteísmo interno.

O questionário foi aplicado à população, de forma grupal e somente pelo acadêmico responsável em uma manhã de um dia normal de trabalho no dia 10 de abril de 2012. Primeiramente foi explicado a cada um dos funcionários que a pesquisa é apenas de caráter acadêmico, com a finalidade do melhor conhecimento sobre a vida dentro do canteiro de obras, e também, para a conclusão de um curso superior. Nenhum dos funcionários se negou a responder o questionário, atuando assim de uma forma voluntária.

As respostas foram obtidas com prévio consentimento tanto do mestre de obras quanto do engenheiro responsável pelo setor do canteiro de obras. Cada funcionário da empresa foi abordado no local onde se encontravam realizando sua tarefa ou a caminho do almoço. Não houve um aviso prévio a respeito de o estudo acontecer no determinado dia, justamente para não causar um alarde na população pesquisada e

consequentemente haver um impacto nas respostas resultantes de, por exemplo, uma pré-indisposição a responderem o questionário.

O local foi em um dos canteiros de obra da JCGontijo, situado na cidade de Brasília, ao lado do Park Shopping, nominado como condomínio Living, local onde os trabalhadores da Construtora Borges Carneiro estavam alocados.

Os dados obtidos pelo questionário foram inseridos e tabulados em planilha eletrônica e os cálculos estatísticos foram calculados por uma planilha Excel. As perguntas do questionário serviram para o melhor conhecimento da população assim como buscar uma mensuração dos reais motivos do absenteísmo na empresa, além de proporcionar o melhor entendimento sobre a percepção do trabalhador e seu ambiente de trabalho juntamente com as relações interpessoais dentro do canteiro de obra.

Devido à alta rotatividade de funcionário na empresa os indivíduos estudados para o cálculo do índice do absenteísmo não são todos os mesmos que responderam ao questionário. Fator este que não influencia nos cálculos para atingir o objetivo geral deste artigo que é de avaliar o impacto financeiro do absenteísmo na Construtora Borges Carneiro.

As planilhas “Alpha”, “Beta”, “Gama” e “Delta” foram obtidas através de e-mail enviado por um dos gestores da empresa.

A análise da planilha “Alpha”, foi baseada na fórmula do cálculo de índice de absenteísmo proposta por Chiavenato (1999). Para isso, foram extraídos da planilha três diferentes dados:

- Dado 01: foi somada a quantidade de dias trabalhados no período de cada mês estudado;
- Dado 02: somou-se o número total de trabalhadores em cada mês;
- Dado 03: foi somado o número de dias ausentes de todos os funcionários para a obtenção do total de dias ausentes no determinado mês.

Posteriormente, estes três dados foram aplicados à fórmula proposta pelo autor citado para encontrar os índices de absenteísmo de cada mês. No cálculo do índice de absenteísmo total do período dos três meses foram somados os dados individuais de cada mês e então aplicados novamente a fórmula de Chiavenato.

As planilhas chamadas “Beta”, “Gama” e “Delta” foram utilizadas como fonte de dados para o cálculo do custo do absenteísmo de acordo com os passos descrito por Wayne (2011):

Passo 1 (Total de dias perdidos): foi utilizado o dado 3 da planilha “Alpha. Sendo separados os números de faltas dos pedreiros e dos serventes. Para os serventes as faltas também foram separadas entre “falta justificada” e “ falta não justificada”.

Passo 2 (Média de salário): Neste passo utiliza-se somente os salários dos serventes já que os pedreiros recebem somente mediante a produção. Foi utilizado a planilha “Beta” para obter os dados dos valores dos salários pagos aos serventes.

Para encontrar o salário diário dos serventes dividiu-se o valor pago por 30, referente ao número de dias do mês.

Passo 3 (Custo de benefícios): no cálculo dos benefícios de férias e 13º (décimo terceiro) tanto dos serventes quanto dos pedreiros foi utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Benefícios} = ((\text{Piso salarial} \div 12) \div 30) \times 2$$

O valor do piso salarial é fornecido pela convenção coletiva do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Distrito Federal (SINDUSCON-DF). De acordo a convenção trabalhista do ano 2011/2013 o valor do piso salarial dos serventes de R\$649,00 e o piso salarial dos pedreiros é de R\$1.007,60.

Passo 4: ocorrem na empresa tanto a falta justificada, quanto a não justificada. Assim, para um cálculo mais preciso dos custos dos serventes foram utilizados tanto o passo 4A quando o passo 4B. No passo 4A foram adicionados os dados do passo 2 com os dados do passo 3. E para o passo 4B foi utilizados somente os dados do passo 3. Já os pedreiros não recebem salário nos dias absentes, pois o salário é inteiramente proporcional a produção, conforme mencionado previamente. Portanto para os pedreiros foi utilizado somente o passo 4B.

Passo 5 (Remuneração total perdida): Para tal cálculo foi utilizada a planilha “alpha” para a contagem dos dois tipos de falta. Para o cálculo foi utilizado a seguinte fórmula:

$$\{[\text{total de dias perdidos justificados dos serventes} \times (\text{salário} + \text{benefício})] + [\text{Total de dias perdidos não justificados dos serventes} \times \text{benefício}]\} + (\text{Total de dias perdidos dos pedreiros} \times \text{benefício})$$

Passo 6,7,8: Nos serviços dentro da JCGontijo não é necessário uma supervisão direta da empresa estudada. Isto é devido ao fato de os funcionários da Construtora Borges Carneiro(CBC) responderem diretamente aos encarregados da própria JCGontijo. Assim que a supervisão realizada pelos gestores da CBC é de caráter apenas administrativo e não produtivo. Portanto, os passos de número 6, 7 e 8 foram excluídos do cálculo do absenteísmo.

Quanto a substituição de funcionários absentes citado no passo de número 9, este não ocorre, devido a escarces de mão-de-obra no setor, e também, por todos os funcionários disponíveis na empresa já exercerem um papel produtivo em determinado serviço não canteiro de obras. Portanto quando há a falta de funcionários em determinado dias não se substitui esse individuo faltoso por um outro ficando assim um fenda no processo produtivo da empresa.

Passo 10 (Custo de redução de quantidade): O custo de redução de quantidade é calculado através da fórmula:

$$\text{Custo de Redução de Quantidade} = \text{Quantidade Produção Diária} \times \text{número de dias ausentes dos pedreiros.}$$

Passo 11 (Custo Total): Somaram se os valores obtidos nos passos 5 e 10 de acordo com a função produtiva de cada operário.

Passo 12 (Custo Total por empregado): dividiram-se os valores obtidos no passo 11 pelo número total de funcionários de cada função produtiva.

Para encontrar a porcentagem do custo do absenteísmo referente a receita da empresa foi utilizado o dado do valor total da receita encontrada na planilha Ômega e calculado da seguinte forma:

$$(\text{Custo total do absenteísmo} \div \text{valor da receita do mês}) \times 100$$

5. Resultados e Discussões

Após a aplicação do questionário foram analisados os dados obtidos abrangendo toda a população pesquisada para uma melhor visualização do

panorama sobre a população pesquisada dentro do canteiro de obras da JCGontijo em Brasília-DF.

O número total de participantes foi de trinta e três funcionários da Construtora Borges Carneiro onde a maioria era do sexo masculino (89%) e uma pequena participação do sexo feminino (18%). O grau de escolaridade variou entre o analfabetismo (9%) até o ensino médio completo (33%) que obteve, juntamente com o ensino fundamental incompleto (30%), a maior aglomeração de pessoas da pesquisa.

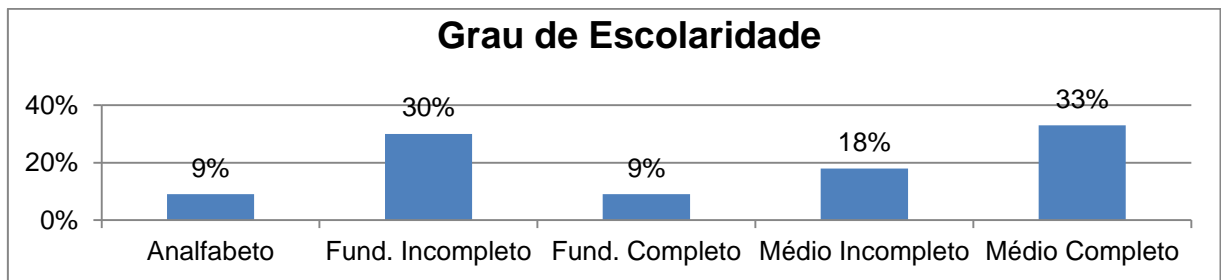


Gráfico 01: Porcentagem do grau de escolaridade da população pesquisada.

Os participantes se mostraram satisfeitos com as condições físicas do canteiro de obras (80%) assim como declararam ter um bom relacionamento tanto com os colegas de trabalho (60%) quanto com seus superiores (67%). Estes dados induzem que, de acordo com a população pesquisada e a teoria proposta por Stockmeier (2004), o clima organizacional da empresa dentro do canteiro de obras não submete a problemas tal como ambiente psicopatológico de trabalho (problemas de relacionamento no trabalho), e desadaptação do trabalho uma vez que a maior parte da população encontra-se satisfeita com as condições físicas de trabalho como também com as relações internas na empresa. Portanto, podemos descartar como agravantes do índice absenteísmo os problemas com o ambiente de trabalho já que a maioria dos pesquisados demonstraram estarem satisfeitos com tais quesitos da empresa conforme mostra o Gráfico 02.

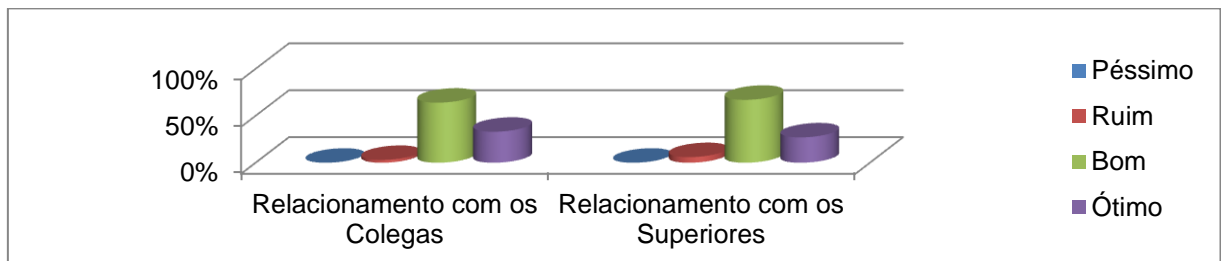


Gráfico 02: Porcentagem de satisfação no relacionamento interno.

Um dado que surgiu negativo foi o número de pessoas insatisfeitas com os respectivos salários, chegando a 55% dos participantes enquanto apenas 45% declararam-se satisfeitos com a remuneração obtida. De acordo com Stockmeier (2004) os problemas sócios econômicos, que incluem o salário como subquesto, são uma das razões que afetam o índice do absenteísmo. Nogueira (1980) também cita que quando há uma insatisfação perante o salário, os trabalhadores, em sua convicção, não veem motivo para irem trabalhar quando tem outra razão para não comparecer. Assim podemos deduzir que o número de faltas dos funcionários da Construtora Borges Carneiro pode estar sendo agravado por tamanha porcentagem de insatisfação com a remuneração, já que os trabalhadores não se sentem motivados apenas pelas questões financeiras do trabalho.

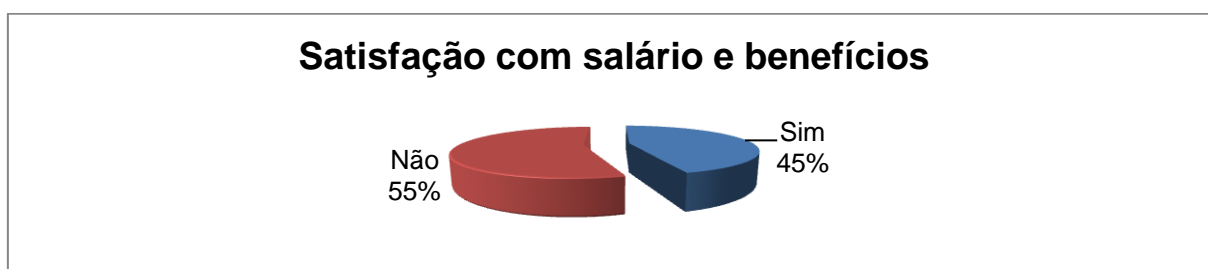


Gráfico 03: Porcentagem de satisfação com os salários.

Como sugestão para amenização de insatisfação dos salários dos funcionários, sugere-se a implantação do Projeto de Economia Familiar, executado pela Empresa de Correios e Telégrafos que oferece um material educativo sobre conhecimentos teórico-prático, para que os empregados e seus familiares possam gerenciar seus orçamentos, e desenvolver trabalhos alternativos para aumento da renda.

Provavelmente, sejam por estes problemas sócio econômicos juntamente com os problemas do abuso de drogas, também citado Stockmeier (2004), que as maiores razões de faltas ao trabalho aglomeraram no critério “outros” com 24% das respostas. Adami (2009) relata em seu estudo de caso de uma empresa de construção civil que, perante a percepção da administração da empresa, 90% do abuso de faltas de seus funcionários é em razão da bebida, uma vez que após o pagamento do salário eles sempre bebem. Durante a aplicação do questionário, alguns dos funcionários alegaram verbalmente o problema do abuso do álcool como

principal motivo de suas faltas. Porém quando questionados a especificarem os motivos, estes preferiram não especificar o motivo não relacionado no questionário.

Outrossim, constatou-se que o motivo doença alcança a segunda maior porcentagem (21%) como motivo para faltas entre os pesquisados. É sugerido que a empresa proporcione não só um programa com eventos educativos para promover a prevenção de doenças através de reuniões, seminários, palestras e feiras de saúde, como também um programa educativo alimentar uma vez que, de acordo com Fidélis (2012), uma dieta variada e balanceada influi para prevenir variados tipos e mesmo que já instalada ajuda a diminuir a progressão das mesmas.

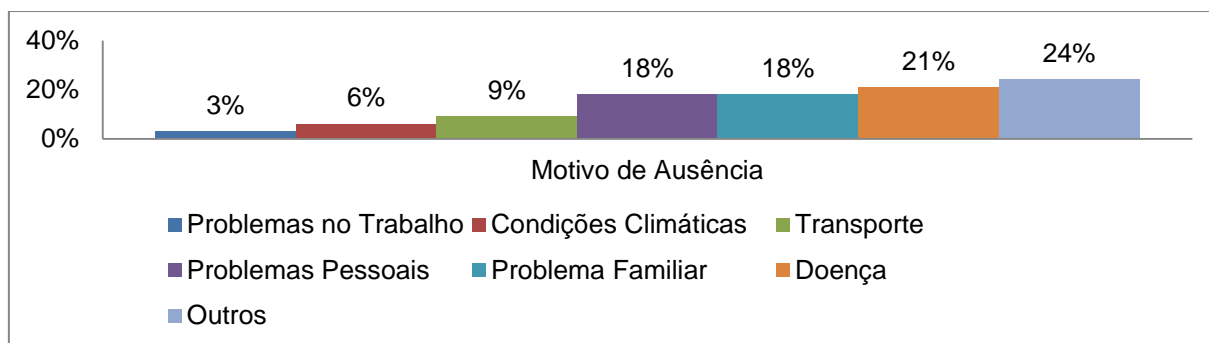


Gráfico 04: Porcentagem dos principais motivos de faltas ao trabalho.

Contudo, o índice do absenteísmo, como mostra o Gráfico 05, obteve uma média mensal de 4,42% no período entre janeiro e março de 2012. De acordo com Laselva (2012) o índice aceitável de absenteísmo é em torno de até 1%. No entanto, para o ramo de construção civil os índices podem atingir porcentagens mais elevadas chegando de 03% a 04%. Portanto os índices encontrados na Construtora Borges Carneiro são elevados, porém, se enquadram dentro de uma expectativa numérica do setor em que atua.

Entretanto, é preciso ser levado em conta o período estudado onde o mês de fevereiro, que obteve o maior índice, é conhecidamente um mês com tradicionais festividades do país. Festividades estas que, de acordo com Stockmeier (2004) atuam como um cúmplice de fatores externos agravando índice do absenteísmo na empresa.

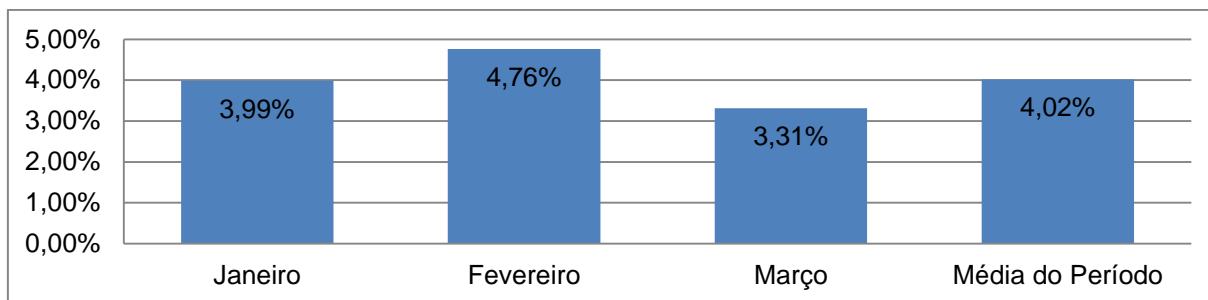


Gráfico 05: Índice do absenteísmo

Nessa pesquisa, constata-se também, algo já relatado por outros pesquisadores, tal como Brews (apud Nogueira,1980) e Vieira (2012) onde o índice de faltas concentrados nas segundas e sextas-feiras alcançam uma porcentagem maior quando comparados aos outros dias da semana. Na Construtora Borges Carneiro o índice de absenteísmo concentrado nestes dois dias da semana chegou a 45% do total da média do índice do absenteísmo do período estudado evidenciando assim um comportamento típico de vários setores do mercado, presente também na empresa estudada.

Para que se possa entender melhor sobre a linha dos custos apresentada mais adiante, é preciso considerar o índice de absenteísmo tanto dos pedreiros, quanto dos serventes de modo separado. O motivo dessa separação é devido a ligação dos pedreiros junto a produção direta da empresa, a qual, somente é afetada na falta deste tipo de funcionário acarretando assim a uma “produção zero” que consequentemente influenciará no aumento do custo do absenteísmo. Portanto, no índice de absenteísmo total foi separado as porcentagens proporcionais aos dos pedreiros e servente nos meses estudados para uma melhor visualização e entendimento do comportamento da linha do custo, conforme demonstrado no Gráfico 06.

Observa-se que de acordo com o passar dos meses estudados a porcentagem de faltas dos pedreiros diminui, chegando a menos que 1% no último mês, embora haja uma oscilação no índice total proporcionado pelo aumento de faltas dos serventes.

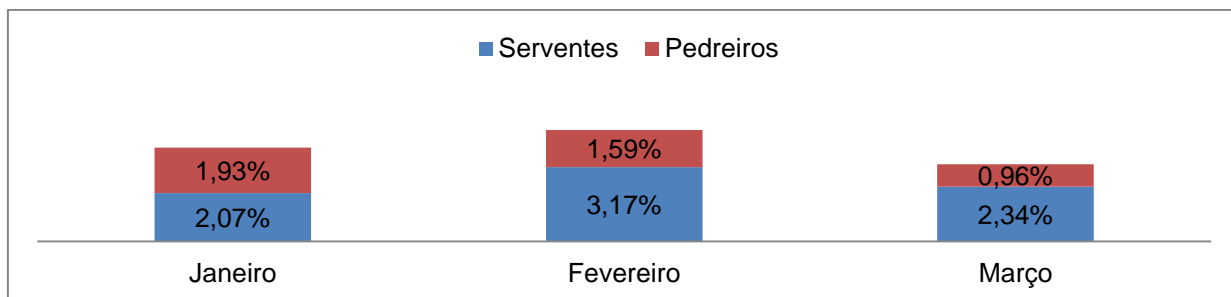


Gráfico 06 – Índice do absenteísmo de pedreiros e serventes.

Depois de realizado os passos propostos por Wayne (2011) para o cálculo do custo do absenteísmo, como mostra o Gráfico 07, pode-se observar que a empresa teve um custo do absenteísmo total (pedreiros + serventes) de R\$4.839,22 no mês de janeiro, R\$3.868,43 no mês de fevereiro e de R\$2.529,28 no mês de março. Evidentemente o custo do absenteísmo proporcional aos pedreiros é maior por razões produtivas previamente citadas neste artigo.

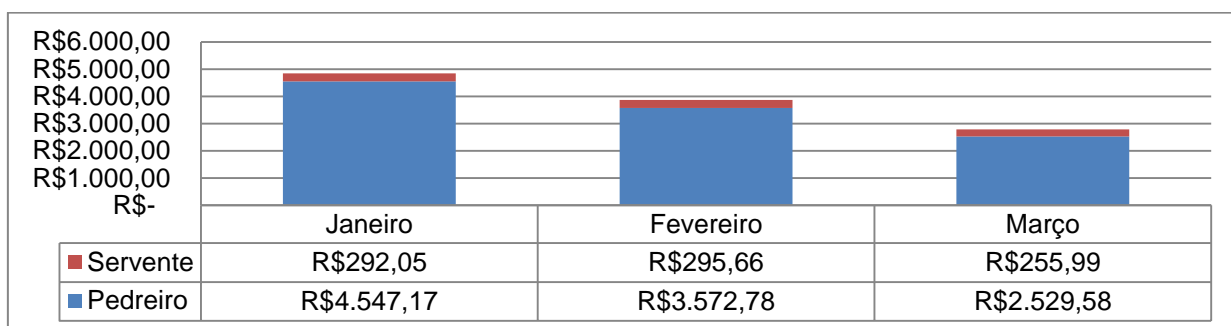


Gráfico 07 - Custo do absenteísmo total

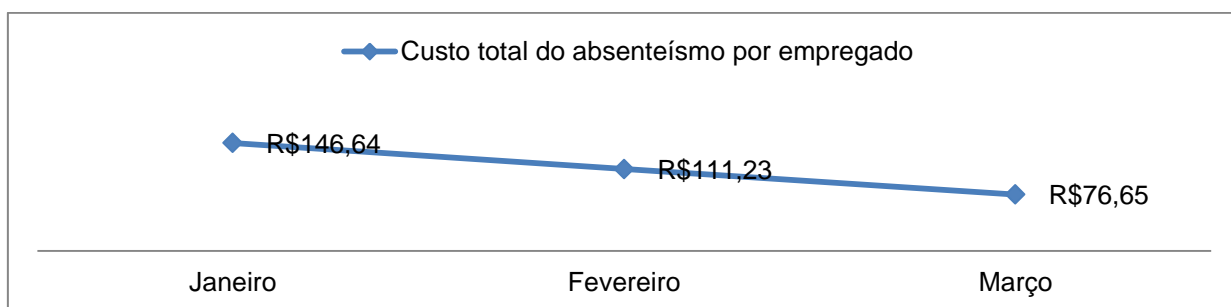


Gráfico 08 – Custo do absenteísmo por empregado.

Comparando o Gráfico 07 com o Gráfico 08, nota-se uma relação entre a linha do número de faltas dos pedreiros com a linha do custo total do absenteísmo por empregado onde as duas decaem durante o período estudado. As porcentagens de decaimento entre as duas linhas não são equivalentes, pois, os valores dos serventes também são usados no cálculo do custo total do absenteísmo,

ocasionando uma elevação do custo unitário por empregado. Como resultado, o mês de janeiro atingiu a um custo de R\$146,64 por cada empregado da empresa seguido por R\$111,23 no mês de fevereiro e R\$76,65 no mês de março, acumulando um custo médio mensal com absenteísmo de R\$111,50 para cada funcionário da empresa no primeiro trimestre de 2012.

Após todos os cálculos do custo do absenteísmo foi encontrado o percentual sob às receitas dos meses estudados conforme mostrado no Gráfico 09. Assim que o custo do absenteísmo da empresa no mês janeiro representou 0,97% da receita total seguido de 0,81% no mês de fevereiro e 0,78% no mês de março.

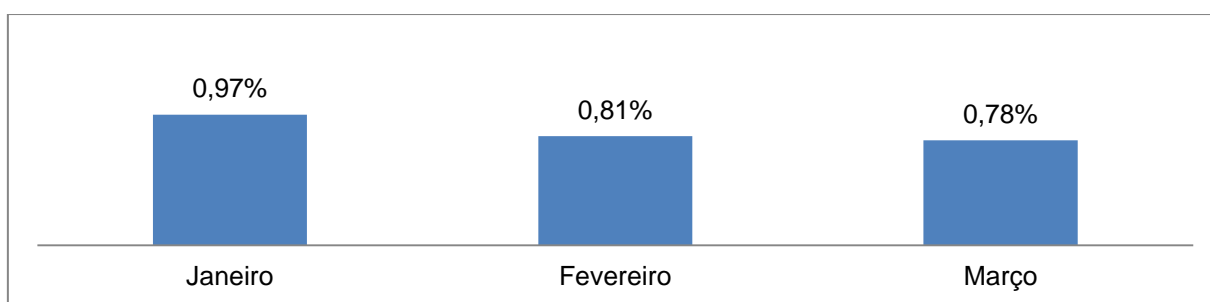


Gráfico 09 – Representação percentual do custo do absenteísmo relativo a receita da empresa.

Para Shank e Govindarajan (1997) gestão estratégica de custos é “uma análise de custos vista sob o contexto mais amplo, em que os elementos estratégicos tornam-se mais conscientes, explícitos e formais. Os dados de custos são usados para desenvolver estratégias superiores a fim de se obter uma vantagem competitiva”. E segundo Silva (1999) “a principal preocupação da gestão estratégica de custos é o custeio em toda a cadeia de valor para que se compreenda onde estão as oportunidades de redução dos custos e os possíveis ganhos de competitividade”.

Para Oliveira (2008) na maioria das empresas não há uma preocupação natural e contínua com os problemas estratégicos. E que nestas mesmas empresas que não estão preparadas para tais problemas estratégicos, se recusando a antecipá-los, a ciência do problema é muitas vezes traumática devido a drástica queda de lucros e demanda do serviço.

Contudo, notamos que a Construtora Borges Carneiro com tais custos de absenteísmo citados acima está perdendo poder de competitividade no mercado, e correndo um risco que pode ser evitado perante a competitiva concorrência de

mercado. E como ajuda para uma melhoria da decisão estratégica da empresa e evitar que haja um maior problema futuro, tais cálculos dos custos do absenteísmo ajudam em criar um panorama mais detalhado quanto ao problema enfrentado.

6. Conclusão

Este artigo teve como motivação a busca do entendimento do absenteísmo além da busca de dados que possibilitassem quantificação deste problema no âmbito da empresa estudada.

Através de um questionário pôde conhecer melhor o panorama dos funcionários estudados onde se refere à suas opiniões e satisfações quanto as gerais condições de trabalho na empresa. Observou-se que o relacionamento entre os funcionários é positivo assim como o relacionamento dos funcionários com seus superiores. Além disso, constatou-se que o fator que mais implica a falta de seus funcionários, não é a doença, conforme na maioria de outras empresas e hospitais, e sim o fator “outro” induzindo assim a uma interpretação que o abuso de drogas é também presente na empresa estudada como agravante do índice de absenteísmo.

Com diferentes planilhas Excel foi possível o cálculo do índice de absenteísmo, que foi considerado alto, porém normal para o setor de mercado que atua. Assim como, o cálculo do custo produtivo acarretado a tais índices de falta existentes na empresa onde, foi levado em conta apenas os custos produtivos já que os custos administrativos não se incorporam na situação absenteísta da empresa.

Os objetivos propostos foram alcançados, uma vez que se conseguiu contextualizar teórico-conceitualmente sobre o absenteísmo e custo do absenteísmo, contextualizar o panorama dos funcionários da Construtora Borges Carneiro e quantificar financeiramente os danos causados pelo absenteísmo em um período de três meses do ano de 2012.

Com os cálculos dos custos causados pelo absenteísmo podemos chegar a resposta da pergunta da pesquisa onde concluiu-se que o absenteísmo na Construtora Borges Carneiro afetou negativamente as finanças representando um percentual de 0,97% da receita total do mês de janeiro, seguido de 0,81% no mês de

fevereiro e 0,78% no mês de março do ano de 2012, compromissando assim competitividade da empresa com o aumento do custo produtivo e diminuição dos lucros da empresa. E, além disso, devido ao custo do absenteísmo nos meses estudados ter proporcionado um impacto na receita da empresa inferior a 1%, este foi considerado como irrelevante por mais que a interferência negativa nos demonstrativos financeiros causados por tal custo continue presente.

Uma das limitações do estudo foi a falta de artigos e estudos voltados para o panorama dos custos produtivos do absenteísmo na construção civil. Esta escassez dificultou na obtenção de um método de cálculo do custo do absenteísmo mais preciso e detalhado, já que, grande parte dos textos encontrados sobre o absenteísmo busca somente o entendimento das razões das faltas e a quantificação do índice da local estudado. Também, como limitação, foi notada uma falta de dados no questionário que pudessem comprovar o abuso de drogas perante aos funcionários como justificativa da falta ao trabalho.

Em virtude desta falta de referências voltadas para o custo produtivo do absenteísmo, este artigo visa a ajudar na área acadêmica para às novas pesquisas correlacionadas aos temas abordados. E talvez, por consequência desse aumento de estudos dos custos do absenteísmo obtenha se um aprimoramento nas técnicas de cálculo do custo do absenteísmo na construção civil.

Faz-se necessário, também, a realização de novas pesquisas sobre o custo do absenteísmo não só no ramo de construção civil, mas como nos mais variados tipos de empresas para que se possa ter uma comparação de nível macro chegando a uma visão panorâmica e comparativa dos custos de todos os setores da economia brasileira.

Sugere-se para posteriores estudos uma quantificação da relação produtiva entre os pedreiros e serventes para que assim possa ser calcular mais precisamente o custo do absenteísmo para assim obter-se uma visão cada vez mais realista do problema presente na maioria das empresas do país.

7. Bibliografia

- ADAMI, R.R.L. *O Absenteísmo e a rotatividade de pessoal em empresas de construção civil: O Estudo de caso da Mendes Sibara Engenharia de Itajaí-SC*. Disponível em: <<http://www4.ifes.com.br/biblioteca/repbib/000000/000000C1.pdf>>. Acesso em 29 abr. 2012
- AURÉLIO, D. *Dicionário on-line da língua portuguesa*. Disponível em: <<http://www.webdicionario.com/absentismo>>. Acesso em: 17 mar. 2012
- BALERINI, C. *Qualidade de vida: reduzindo os custos e melhorando o desempenho*. Jornal Estilo & Gestão RH Catho. São Paulo, 2003.
- BORNIA, A.C *Análise gerencial de custos*. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- BRASIL. *Boletim Estatístico da Previdência Social*. Ministério da Previdência e Assistência Social, 2004.
- CHIAVENATO, I. *Teoria Geral de Administração*. 6. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1999.
- COUTO, H. A. *Absentismo*. Uma visão bem maior que a simples doença. *Ergo* n.2. jul. 1982.
- COUTO, H. A. *Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO*. Belo Horizonte: ERGO, 1987. 432p.
- FIDÉLIS A. P. *Alimentação para prevenção de doenças cardiovasculares*. Disponível em: <<http://www.anutricionista.com/alimentacao-para-prevencao-de-doencas-cardiovasculares.html>>. Acesso em 01 abr. 2012
- LASELVA, C.R. Entrevista: absenteísmo. 2012. Disponível em: <http://www.portaldaenfermagem.com.br/entrevistas_read.asp?id=79>. Acesso em: 29 abr. 2012.
- NOGUEIRA, D. P. *Absenteísmo – Doença: aspectos epidemiológicos*. 242 f. Tese (Doutorado) - Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.
- OLIVEIRA, D.P.R. *Planejamento Estratégico: Conceitos, Metodologia e Práticas*. 25ª edição. São Paulo: Editora Atlas. 2008.
- PARSONS, T. *Estrutura familiar e socialização da criança: Processo de Interação e Socialização*. Imprensa Live, 1955
- QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. *Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica*. Rev. Bras. Saúde Ocup., v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

RIBEIRO, R. J. Dos. *Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem*. Revista Brasileira de Saúde Pública, São Paulo, v. 37, n. 5, p 1-11, out. 1999

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

SHANK, John K., GOVINDAJARAN, Vijay. *A Revolução dos custos: como reinventar e redefinir sua estratégia de custos para vencer em mercados crescentemente competitivos*. Tradução Luiz Orlando Coutinho Lemos. 8ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SILVA, Christian Luiz. *Gestão estratégica de custos na cadeia de valor*. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v2_n2/gestao_estrategicade.pdf>. Acesso em 04 mai. 2012.

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

STOCKMEIER, T. E. *Programa de combate ao Absenteísmo*. Disponível em <<http://www.drthomas.med.br>>. Acesso em 18 mar. 2012.

VILARROEL, N.M.N. *Absenteísmo no trabalho: Um estudo de caso da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT*. Disponível em: <<http://tcc.bu.ufsc.br/Adm295457> > . Acesso em: 12 mar. 2012

VIEIRA, A.C.; VIEIRA, C.C. *Perfil do absenteísmo dos trabalhadores de uma rede de comercio atacadista e varejista de Belo Horizonte no ano de 2009*. Disponível em <<http://www.mce.unimontes.br/evento2011/index.php/enfermagem/mce/paper/viewFile/112/36>>. Acesso em 11 mar. 2012.

WAYNE, F. C.; JOHN, W. B. *Investimento em pessoas: como medir o impacto financeiro das iniciativas em recursos humanos*. São Paulo: Bookman, 2011.

Apêndice A – Questionário aplicado à população

- Qual sua Função?

() pedreiro () servente

- Qual o seu grau de escolaridade?

() fundamental incompleto () fundamental completo () médio incompleto

() médio completo

-Sexo

() Masculino () Feminino

-Como você classifica o seu relacionamento com seus colegas de trabalho?

() Péssimo () Ruim () Bom () Ótimo

-Como você classifica o relacionamento com seus superiores?

() Péssimo () Ruim () Bom () Ótimo

- Você está satisfeito com as condições físicas do canteiro de obras?

() Sim () Não

- Você está satisfeito com seu salário e benefícios?

() Sim () Não

- Quais os principais motivos de sua ausência no trabalho?

() Condições climáticas () problemas pessoais () problemas familiar

() problemas no trabalho () doença () transporte

() Outros _____