

Índice e Características do Absenteísmo dos Servidores Públicos da Universidade Federal de Viçosa

Autoria: Gustavo Guimarães Avelar Oliveira, Leiza Maria Granzinolli, Marcella Cristiane Vasconcelos Ferreira

Resumo

O absenteísmo, ou faltas ao trabalho, é um problema complexo que extrapola os limites das organizações e atinge a comunidade externa com suas disfunções, como interrupção de serviços públicos, demissões, conflitos familiares, alcoolismo etc. Suas causas têm relação com fatores organizacionais e com características individuais do trabalhador. As organizações, públicas ou privadas, precisam conhecer a sua dimensão, detectar suas causas, definir políticas e investir em soluções que visem à melhoria da produtividade e da qualidade de vida de seus funcionários. O presente estudo teve como finalidade dimensionar os níveis de absenteísmo dos servidores da Universidade Federal de Viçosa, no período de 1996 a 2005, identificar sua natureza e mapeá-lo, por cargo e local acadêmico-administrativo onde ocorreu. Os resultados apontaram que o absenteísmo na Instituição é caracterizado por múltiplos fatores e, ainda, que sua solução depende de políticas e mecanismos de controle internos e, em especial, de ações governamentais.

Introdução

Desde a época da Administração Clássica, já se pensava em harmonia, cooperação, rendimento, desenvolvimento e eficiência do homem no trabalho. As escolas precursoras da Administração já ressaltavam as conseqüências da ausência do trabalhador no seu posto de trabalho.

Na sociedade moderna, o absenteísmo tem-se tornado problema representativo para as organizações, públicas ou privadas, e verdadeiro desafio para seus administradores. Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores que o tornam complexo e de difícil gerenciamento. Ele ocasiona custos diretos e indiretos pela queda da produtividade e da qualidade e, também, pelos problemas organizacionais decorrentes.

O termo absenteísmo é usado para designar as ausências dos trabalhadores no processo de trabalho, seja por falta ou atraso, devido a algum motivo interveniente. Por trás do índice de absenteísmo podem estar muitos problemas que interferem diretamente na qualidade de vida do servidor e, portanto, em seu desempenho e assiduidade. Problemas esses que podem ser de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira ou funcional e, ainda, estarem relacionados à própria estrutura organizacional.

O impacto do absenteísmo nos aspectos econômicos e sociais das organizações, e da sociedade em geral, desperta a consciência da essencialidade do estudo desse fenômeno em qualquer organização, sobretudo as públicas, que, de maneira geral, se situam em âmbito mais complexo do que as empresas privadas.

Nas instituições de ensino público, as conseqüências negativas podem ser percebidas, principalmente, sob o prisma social, uma vez que o corpo discente fica prejudicado pela ausência de profissionais nas atividades de ensino, de pesquisa ou de extensão e, em uma análise mais abrangente, há prejuízos para a sociedade em geral.

Considerando a importância do tema e a inexistência de estudos na área, optou-se por realizar um estudo de caso na Universidade Federal de Viçosa, relativo ao período de 1996 a 2005, com a finalidade de caracterizar e dimensionar o fenômeno “absenteísmo” entre seus servidores.

1. Referencial Teórico

1.1. As Diferentes Abordagens sobre Absenteísmo

Na literatura há várias abordagens e definições para a expressão absenteísmo. Esse termo originou-se da palavra “absentismo”, aplicada aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período industrial, foi aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço (Quick & Lapertosa, 1982).

Para Chiavenato (1997), o absenteísmo refere-se às ausências nos momentos em que os empregados deveriam estar trabalhando normalmente. O autor amplia o conceito, considerando o absenteísmo como o somatório dos períodos em que os empregados ausentam-se do trabalho, incluindo os atrasos. Magalhães et al. (1995) definem o absenteísmo como ausências ao trabalho motivadas por licenças, férias e faltas.

Nessa visão abrangente, Sobrinho (2002) relata que o absenteísmo é a ausência do trabalhador por qualquer razão: doenças, direitos legais, fatores sociais, fatores culturais e acidentes de trabalho. Segundo Jorge (1995), absenteísmo representa as ausências ao trabalho por faltas e licenças médicas, ou seja, ausências não programadas. As férias e folgas são excluídas por serem consideradas ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal. De acordo com Gaidzinski, o absenteísmo é caracterizado pelas ausências não previstas, devido às faltas, às licenças para tratamento de saúde e às suspensões. A autora exclui, desse conceito, as ausências por folgas, férias e demais licenças, por considerá-las programáveis ou previsíveis. Tal definição é compactuada por autores como Mattia (1998), Belém & Gaidzinski (1998), Fecher et al. (1999), Tanos et al (2000) e Pavani (2000).

Rehrend & Pocock (1976) defendem que o absenteísmo não constitui um sintoma de inquietude social tão espetacular como as greves, todavia o volume de tempo perdido é superior. Esse autor define o absenteísmo como sinônimo de ausência voluntária ao trabalho, ou seja, faltas mediante pretextos vazios ou sem motivo consistente para tal.

O absenteísmo é um dos fenômenos mais estudados, e das formas mais variadas possíveis (Johns, 2003). Ainda assim, muitas questões se fazem presentes, e isso tem instigado mais e mais pesquisadores na busca da compreensão do fenômeno.

Dessa forma, encontramos, na revisão bibliográfica, vários conceitos e abordagens sobre o absenteísmo no trabalho, os quais são condicionados à valorização de diferentes aspectos do fenômeno.

No presente estudo adotou-se a seguinte definição de absenteísmo: ausência, não prevista, do servidor no seu posto de trabalho. Portanto, não foram consideradas as ausências previsíveis, tais como, férias, licenças para treinamento e capacitação, viagens a serviço etc.

1.2. Causas

As causas das ausências não previstas de acordo com McDonald & Shaver (1981) podem ser classificadas em três categorias: causas intrínsecas relacionadas à natureza e condições do trabalho, como supervisão ineficiente, falta de controle; causas extrínsecas relacionadas às políticas de pessoal da organização, como baixos salários e condições de trabalho; causas de personalidade que dizem respeito ao comportamento do trabalhador, como conflitos, hipocondria, imaturidade ou desmotivação.

Quick & Lapertosa (1982) entendem que o absenteísmo pode ser voluntário ou involuntário, representando as ausências justificadas tanto por razões particulares quanto por problemas de saúde e, ainda, as faltas legais ocasionadas por doação de sangue. Por último, o

absenteísmo compulsório, que resulta do impedimento de comparecer ao trabalho por suspensão, prisão ou outro motivo que não permita a presença do trabalhador ao seu emprego.

Meira (2001), acrescenta fatores naturais, como climáticos e epidemiológicos; fatores inerentes à própria empresa como condução; e fatores socioeconômicos, como tempo de empresa ou idade. Couto (1987) descreve a multifatorialidade das causas que levam ao absenteísmo classificando-as em: fatores de doença, de trabalho, sociais, culturais e de personalidade.

Assim como Couto (1987), Alves (1996), Anselmi et al. (1997) e Chiavenato (1997) acreditam que a etiologia do absenteísmo tem muita a ver com as condições de trabalho encontradas nas organizações. O estilo de liderança e controle, a repetitividade das tarefas, o ambiente de trabalho e a falta de integração entre os funcionários podem levar a desmotivação e ao desestímulo e, dessa forma, provocar impacto na assiduidade ao trabalho.

De maneira peculiar, o absenteísmo ligado às enfermidades alcança altos índices nas organizações, obrigando-as a despender altas somas com auxílio-doença. Danatro (1997) salienta que, nos últimos 25 anos, houve um aumento de 30% nos afastamentos por doença em todos os países industrializados, apesar de melhorias na oferta e qualidade da assistência à saúde e condições socioeconômicas. O autor é enfático ao declarar que este é um problema persistente e em vias de se agravar em várias partes do mundo.

Um aspecto importante a ser considerado é que as causas do absenteísmo nem sempre estão relacionadas ao trabalhador, mas sim à organização. Normalmente, por organização e supervisão deficientes, sistemas ou tarefas repetitivas, desmotivação e desestímulo e condições desfavoráveis do ambiente e do trabalho.

A cultura organizacional, os valores e os hábitos da equipe são, também, variáveis importantes a serem observadas, pois o trabalhador influencia-se prontamente pelas disfunções do trâmite de licenças médicas ou atestados desnecessários. Outro fator importante está relacionado ao alcoolismo, um problema que atinge vários setores da sociedade e influencia, se não diretamente no absenteísmo, indiretamente na eficiência do trabalhador na organização.

As investigações de Jamati (1962), acerca do absenteísmo em indústrias, apontam para o fato de que o índice de absenteísmo das mulheres no trabalho é maior do que o dos homens: “(...) quaisquer que sejam as cifras sobre absenteísmo que se consulte a respeito dos diversos ramos econômicos dos diversos países, sempre poderá comprovar-se que o absenteísmo das mulheres é superior ao dos homens” (Jamati, 1962, p. 275).

A autora atenta para o fato de que as causas do absenteísmo feminino não se restringem à intervenção de fatores de ordem biológica. Corroborando com essa idéia, Sokolowska (1965), embasado em estudos sobre o comportamento feminino e masculino no ambiente de trabalho, afirma que “A frequência das ausências no trabalho certificadas pelo médico com objetivo de acompanhar um membro da família que se encontre enfermo é, por conseguinte, mais elevada entre as mulheres do que entre os homens” (Sokolowska, 1965, p. 46). Ressalta, ainda, que enquanto os homens utilizam licenças por razões relacionadas com seu próprio estado de saúde, em muitos casos, as mulheres as utilizam para acompanhar a enfermidade de um membro da família, em sua grande maioria crianças.

Para Jamati (1962, p. 279) “A presença de filhos no lar provoca ausências freqüentes”. Segundo a autora, o maior índice de ausência feminina no trabalho se dá entre as mulheres de 25 a 29 anos de idade, o que reflete a maior probabilidade da presença de um filho com pouca idade no lar. Sinzato (1997) verificou em sua pesquisa sobre o fator causal do absenteísmo por problemas de saúde, que apenas 10% dos casos investigados referiam-se à doença pura e incapacitante, sendo, portanto, 90% dos casos ocasionados pela baixa motivação individual do trabalhador.

1.3. Conseqüências

Dentre as mais significativas conseqüências do absenteísmo para as organizações, ressalta-se a queda da produtividade e, por conseguinte, dos resultados operacionais, o que pode gerar seqüelas indesejáveis para a organização atingida.

Rhodes & Steers (1980), apud Siqueira (1984), apresentaram estimativa de que o absenteísmo nos EUA resulta em mais de 400 milhões de dias úteis perdidos, por ano; e, em muitas indústrias, registram-se níveis de absenteísmo de 10% a 20% da força de trabalho, em média. Referindo-se ainda à realidade dos Estados Unidos, Rhodes & Steers (1980), apud Siqueira (1984), estimam que o custo anual do absenteísmo, no país, pode chegar a 26,4 bilhões de dólares.

Na União Européia, o absenteísmo causado pela incapacidade por problemas de saúde apresenta custo total estimado entre 1,5% a 4% do PIB, o que é equivalente à sua taxa de crescimento econômico em um ano (Graça, 1999). O ônus financeiro do absenteísmo foi estudado por Reid & Smith (1993), que concluíram que as companhias de seguros americanas têm gasto superior a 40 bilhões de dólares, anuais, com os ausentes ao trabalho.

Com o objetivo de reduzir o absenteísmo, aumentar a produtividade e alcançar maiores resultados, empresas multinacionais de grande porte têm investido altas quantias em programas que visam à melhoria da qualidade de vida dos seus funcionários.

No Brasil, são várias as dificuldades encontradas para estudar e quantificar o absenteísmo por doença; como conseqüência, não há como precisar o ônus econômico acarretado pelas ausências ao trabalho (Nogueira & Azevedo, 1982).

Dessa forma, destaca-se a importância do absenteísmo como um problema complexo que vem desafiando governos e profissionais como administradores, médicos, assistentes sociais, entre outros, bem como trazendo prejuízos ao desenvolvimento social e do trabalho; aumentando os custos de produção e da previdência social; influenciando negativamente no moral dos trabalhadores; e diminuindo a qualidade de bens e serviços e a produtividade (Nogueira & Azevedo, 1982; Couto, 1987; Ceria, 1992 e Danatro, 1997).

2. Definições Metodológicas

2.1. Organização Estudada

O estudo foi realizado na Universidade Federal de Viçosa - UFV, Instituição que atua de forma integrada em diferentes níveis do ensino: Educação Infantil, Ensino Fundamental e Médio e Educação Superior, nos níveis de graduação e pós-graduação (cursos de especialização, programas de mestrado e doutorado e estágio de pós-doutorado).

Suas atividades de ensino, pesquisa e extensão da Instituição são desenvolvidas no campus central, localizado em Viçosa-MG, e em outras áreas, localizadas em cidades vizinhas, como Visconde do Rio Branco, Araponga, Ponte Nova, Cajurí, Coimbra, Canaã e São Miguel do Anta e, ainda, em cidades distantes como Florestal, Capinópolis e Brasilândia de Minas.

Segundo o Relatório de Atividades UFV/PPO, 2005, nesse exercício, a UFV apresentou um total, médio, de 12.894 alunos matriculados, por semestre, sendo, 180 alunos dos cursos do Ensino Infantil ou Fundamental, 1388 alunos dos cursos do Ensino Médio, 9.926 alunos dos cursos de graduação e 700 alunos dos programas de mestrado ou doutorado.

A Instituição vem acumulando ao longo de sua história larga experiência e tradição em ensino, pesquisa e extensão, especialmente na área de Ciências Agrárias. Apesar da ênfase na

agropecuária, a UFV vem assumindo caráter eclético, expandindo-se em diversas áreas do conhecimento, como Ciências Biológicas e da Saúde, Ciências Exatas e Tecnológicas e Ciências Humanas, Letras e Artes.

A UFV possui um quadro de 3.361 servidores, sendo 850 docentes e 2.511 técnicos administrativos em educação, que têm sua relação de trabalho regulamentada pelo Regime Jurídico Único (RJU), Lei nº 8112, de 11 de novembro de 1990.

Os servidores docentes estão alocados no ensino superior, nas categorias de professor titular, adjunto, assistente, auxiliar, visitante ou substituto, e no ensino médio, nas categorias efetivo ou substituto.

Os servidores técnico-administrativos em educação tiveram o seu Plano de Carreira reestruturado pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Nessa nova estrutura, foram enquadrados, de acordo com o nível de capacitação, em cinco níveis: A e B, correspondentes ao Nível de Apoio, C e D, ao Nível Intermediário e E, ao Nível Superior.

O controle de frequência dos servidores da UFV é efetuado conforme as normas do Regime Jurídico Único dos Servidores da União (RJU) e as normas complementares definidas na Resolução do Consu nº 16/2000. Compete à Diretoria de Recursos Humanos o gerenciamento da sistemática de controle e acompanhamento do registro e apuração de frequência dos servidores.

A jornada de trabalho dos servidores técnico administrativos é de oito horas diárias e carga horária de 40 horas semanais. O trabalho suplementar realizado é convertido em folgas compensatórias. O servidor docente presta o número de horas de trabalho determinado pelo regime a que estiver vinculado, empregadas em ensino, pesquisa, e extensão.

São utilizados na Universidade os sistemas mecânico, eletrônico e manual de registro de frequência. As normas determinam que, nos três sistemas, devem ser registradas a hora de entrada e a hora de saída, em cartão ou ficha individual, rubricados pelo servidor e visado pelo seu chefe imediato no final do mês.

Para os servidores dos níveis auxiliar e intermediário, a frequência é apurada por meio de cartões de ponto e anexos (ocorrências) e atestada, mensalmente, de forma individual ou coletiva, pela chefia do órgão respectivo, retratando presenças, atrasos, ausências e saídas antecipadas, e enviada eletronicamente à Diretoria de Recursos Humanos, do terceiro ao sétimo dia útil do mês subsequente.

Para os técnicos de nível superior, as normas determinam que a frequência deve ser apurada mediante critério da respectiva chefia, atestada mensalmente, de forma individual ou coletiva, retratando presenças, atrasos, ausências e saídas antecipadas, e enviada eletronicamente à Diretoria de Recursos Humanos, do terceiro ao sétimo dia útil do mês subsequente.

A frequência apurada na forma regulamentar é computada para fins de remuneração, contagem de tempo de serviço e avaliação de mérito.

2.2. Metodologia da Pesquisa

O estudo, de essência quantitativa, baseou-se em Cooper & Schindler (2002), que busca descrever especialidades de determinadas populações ou fenômenos, que tem como característica marcante, a utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados. Situa-se em descritiva aproximando-se da exploratória, na qual pergunta-se ou declara-se algo a respeito de tamanho, forma, distribuição e a existência ou não de uma variável e sua manifestação.

Para a classificação da pesquisa foi considerado o critério adotado por Vergara (1997), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. A pesquisa caracteriza-se quanto aos fins, como exploratória e descritiva.

Segundo Selltiz (1967) “uma pesquisa exploratória é aquela que tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses”. Um estudo dessa natureza é recomendado quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado. No presente caso, foram identificados estudos em ambientes hospitalares, porém, não, em instituições federais de ensino superior.

A pesquisa foi, também, descritiva em função do propósito de identificar, compreender e descrever as características do absenteísmo, sem manipulá-los. Segundo Gil (2002) “as pesquisas descritivas são aquelas que têm como objetivo primordial à descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Uma pesquisa descritiva pode assumir diferentes formas, que, no presente estudo, foi a de um Estudo de Caso, realizado na Universidade Federal de Viçosa, com o objetivo de identificar o índice e as características do absenteísmo.

Cervo e Bervian (2002:67) definem um Estudo de Caso “como uma pesquisa sobre determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida”.

Pesquisas dessa natureza são bastante indicadas no caso de ciências humanas e sociais, abordando dados e problemas que merecem ser estudados e que ainda não constam registros em documentos.

Quanto aos meios, a pesquisa se caracteriza por bibliográfica, documental e estudo de caso. O estudo de caso é caracterizado por Gil (1996, p.58) como um estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento. Optou-se pelo estudo de caso único com perspectiva de que este sirva como pesquisa preliminar para outros estudos mais aprofundados.

2.3. Coleta e Análise de Dados

A população estudada corresponde a 100% dos servidores da UFV, subdivididos em quatro grupos: Nível de Apoio (NA), Nível Intermediário (NI), Nível Superior (NS) e Docentes (DOC), constantes da folha de pagamento, no período de janeiro de 1996 a dezembro de 2005.

Inicialmente, realizou-se a revisão bibliográfica, visando à maior compreensão das diferentes interfaces do fenômeno em questão. A seguir, foi realizada a pesquisa documental por meio de análise de informações da Diretoria de Recursos Humanos da UFV, tais como estatuto, leis, portarias, manuais que regem as IFES, bem como entrevistas com Dirigentes e técnicos da Diretoria de Recursos Humanos e da Central Processamento de Dados a fim de obter dados primários relativos à estrutura organizacional, à sistemática de controle de frequência na Instituição e aos mecanismos de identificação dos principais problemas de absenteísmo da Instituição.

Os dados secundários foram obtidos por meio do banco de dados institucionais, gerenciado pela Central de Processamento de Dados, contendo os registros funcionais e de ocorrências de frequência, do período de 1996 a 2005, totalizando um universo de, aproximadamente, 175.000 registros. Nessa fase, foram identificadas e definidas as variáveis de análise e, os dados, codificados e processados, com o auxílio de softwares como o Microsoft Office Excel 2003.

Uma das formas de dimensionar o absenteísmo no âmbito organizacional, é mensurá-lo por meio do Índice de Absenteísmo (IA). Esse indicador reflete a porcentagem de tempo (em dias/horas) não trabalhado, devido às ausências, em relação ao volume de atividades planejadas (Chiavenato, 1997).

Dessa forma, foi calculado o índice de absenteísmo na UFV, ou seja, foram calculados os percentuais dos dias de ausências, não previstas, em relação aos dias de frequências, programadas, categorizando o cálculo por local de trabalho (lotação), cargo, gênero e tipo de ocorrência (natureza).

3. Análise e Apresentação dos Dados e Resultados

3.1. Absenteísmo Geral

O estudo do fenômeno absenteísmo, na UFV, compreendeu ao período de janeiro 1996, data de implementação do atual sistema de controle de frequência, a dezembro 2005.

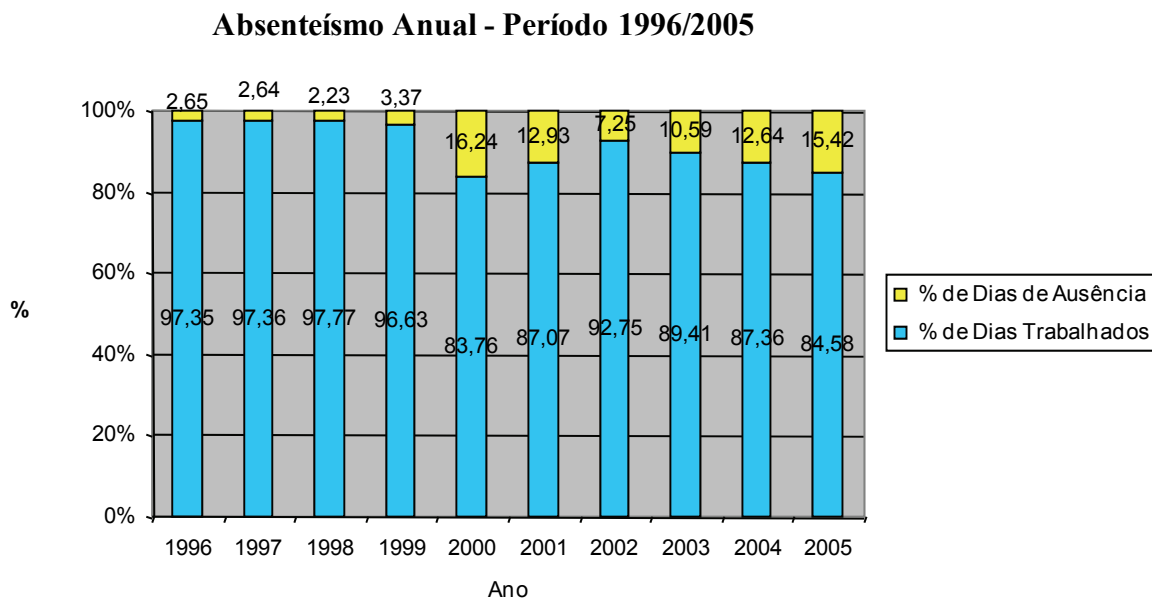
Na tabela e gráfico que se seguem, estão demonstrados, por ano, em valores absolutos e percentuais, o total de dias contratados; o total de dias efetivamente trabalhados; e, o total de dias de ausências. Nessa análise geral, verifica-se que o maior índice de absenteísmo ocorreu no ano de 2000 (16,24%), mantendo-se, também, em níveis significativos nos exercícios seguintes.

Tabela 1: Índice de Absenteísmo Geral – 1996 a 2005

| Ano | Total de Dias Contratados | % | Total de Dias Trabalhados | % | Total de Dias de Ausências | % |
|--------------|---------------------------|------------|---------------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| 1996 | 1.406.137 | 100 | 1.368.889 | 97,4 | 37.248 | 2,65 |
| 1997 | 1.368.340 | 100 | 1.332.175 | 97,4 | 36.165 | 2,64 |
| 1998 | 1.338.739 | 100 | 1.308.835 | 97,8 | 29.904 | 2,23 |
| 1999 | 1.306.494 | 100 | 1.262.417 | 96,6 | 44.077 | 3,37 |
| 2000 | 1.292.626 | 100 | 1.082.701 | 83,8 | 209.925 | 16,2 |
| 2001 | 1.272.838 | 100 | 1.108.262 | 87,1 | 164.576 | 12,9 |
| 2002 | 1.161.506 | 100 | 1.077.347 | 92,8 | 84.159 | 7,25 |
| 2003 | 1.255.509 | 100 | 1.122.584 | 89,4 | 132.925 | 10,6 |
| 2004 | 1.238.196 | 100 | 1.081.708 | 87,4 | 156.488 | 12,6 |
| 2005 | 1.236.323 | 100 | 1.045.625 | 84,6 | 190.698 | 15,4 |
| Total | 12.876.708 | 100 | 11.790.543 | 91,6 | 1.086.165 | 8,44 |

Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

Gráfico 1- Absenteísmo Geral – 1996/2005



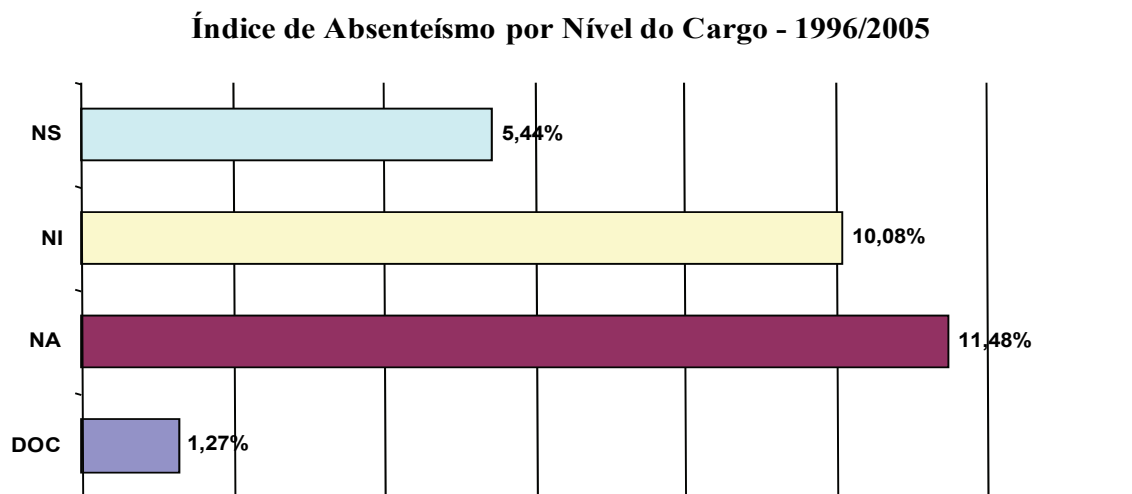
Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

No resultado geral, verificou-se que as ausências provenientes de movimentos grevistas representaram importante fator do absenteísmo na UFV. No exercício de 2000, o impacto da greve atingiu seu ápice, ou seja, representou 64,17% em relação às demais naturezas de ocorrências.

3.2. Absenteísmo por Nível de Cargo

Os resultados do trabalho apontaram que os servidores dos Níveis de Apoio (NA) e Intermediário (NI) apresentaram os maiores índices de absenteísmo no período estudado, 1996 a 2005.

Gráfico 2 Absenteísmo por Nível de Cargo – 1996/2005



Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

Ao analisar os resultados entre os diversos níveis de cargo, foi importante considerar a informação sobre a diferença de sistemática de apuração de frequência entre os Níveis Superior e Docente e os Níveis de Apoio e Intermediário, ou seja, somente os dois últimos estão sujeitos aos instrumentos mecânicos ou eletrônicos de registro de frequência (relógio de ponto).

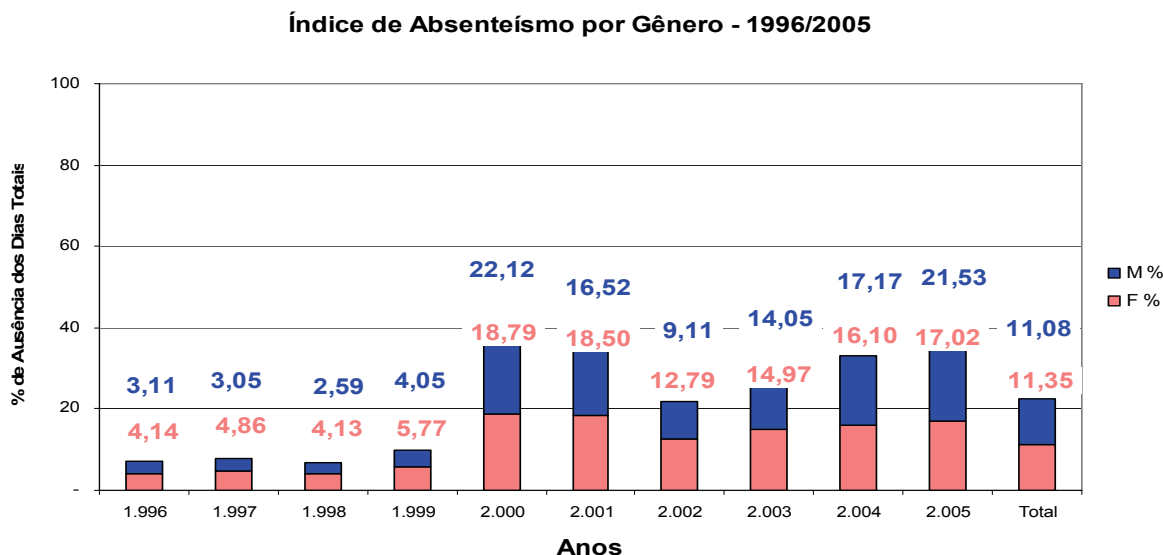
Para afastar a possibilidade de critérios não uniformes ou de dados subdimensionados, optou-se por restringir o detalhamento do estudo, ou seja, a mensuração do absenteísmo por gênero, natureza, cargo e local de trabalho (lotação) apenas para os níveis com controle sistemático de frequência, ou seja, os níveis de apoio e intermediário.

Portanto, as análises seguintes correspondem ao universo das ausências dos servidores dos Níveis de Apoio e Intermediário (NA E NI), o que corresponde a 1.008.201 dias de absenteísmo no período de 1996 a 2005.

3.3. Absenteísmo por Gênero

A literatura específica argumenta que, normalmente, o índice de absenteísmo feminino é maior que o masculino devido ao excesso de tarefas acumuladas pelas mulheres nos ambientes profissionais, domésticos e sociais. Neste estudo de caso, embora com diferença discreta, tal argumento se confirmou pois, o índice total de absenteísmo das servidoras correspondeu a 11,35%, enquanto para os servidores foi de 11,08%. Assim, como demonstrado no gráfico 3, concluiu-se que, também no caso da UFV, no período estudado, as mulheres se ausentaram mais do serviço do que os homens.

Gráfico 3 – Absenteísmo por Gênero – 1996/2005

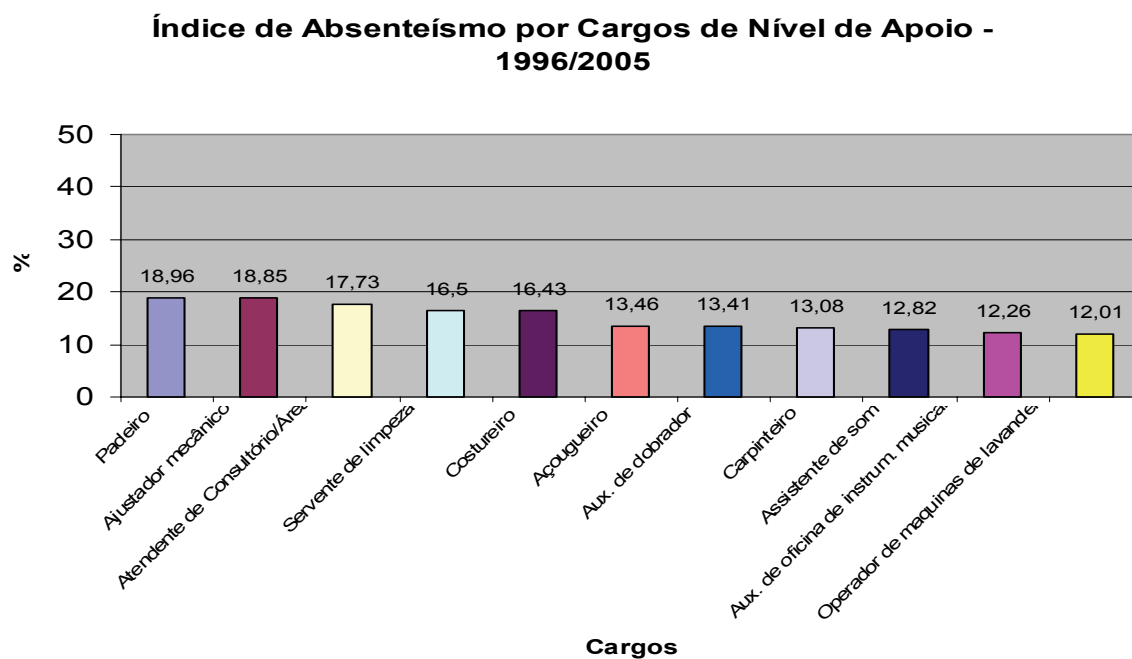


Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

3.4. Absenteísmo por Cargo

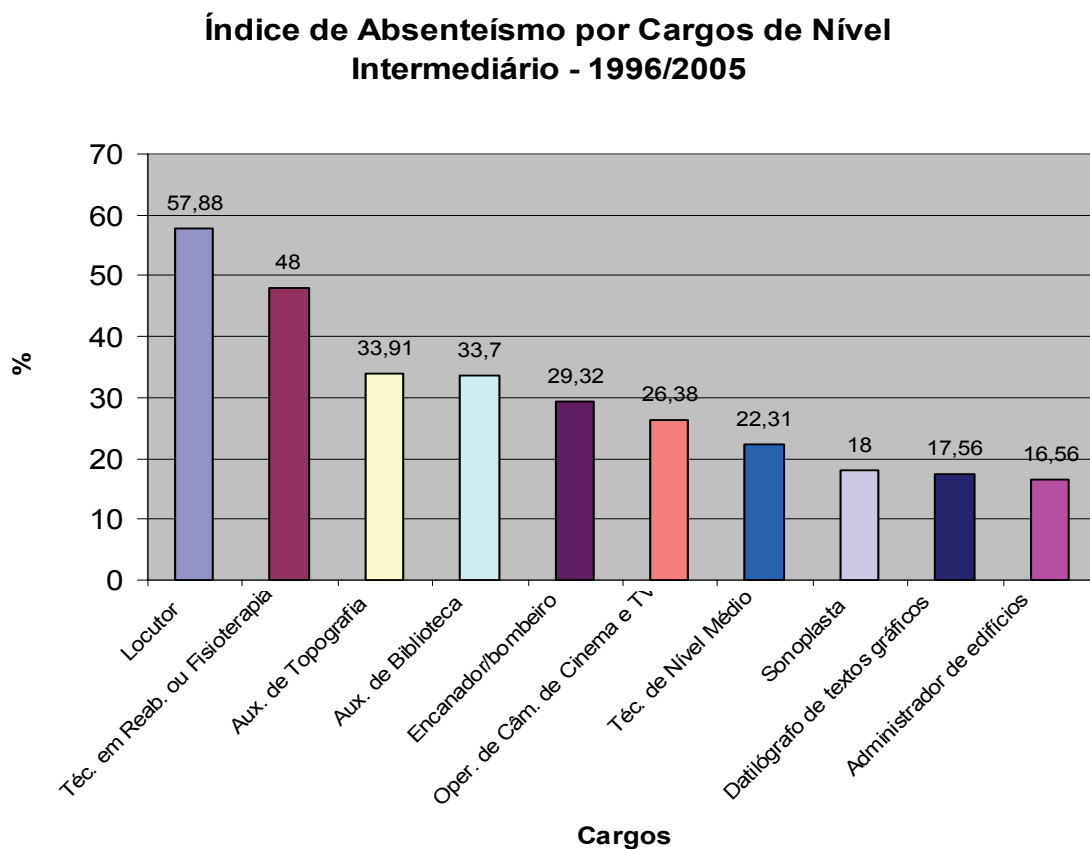
No nível de apoio, verificou-se que os maiores índices de absenteísmo ocorreram nos cargos de: padeiro, ajustador mecânico, atendente de consultório e servente de limpeza, enquanto que para o nível intermediário, os maiores índices foram encontrados nos cargos de: locutor, técnico em reabilitação ou fisioterapia, auxiliar de topografia e auxiliar de biblioteca, na ordem em que foram citados.

Gráfico 4 – Absenteísmo por Cargo – Nível de Apoio – 1996/2005



Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

Gráfico 5 – Absenteísmo por Cargo – Nível Intermediário – 1996/2005

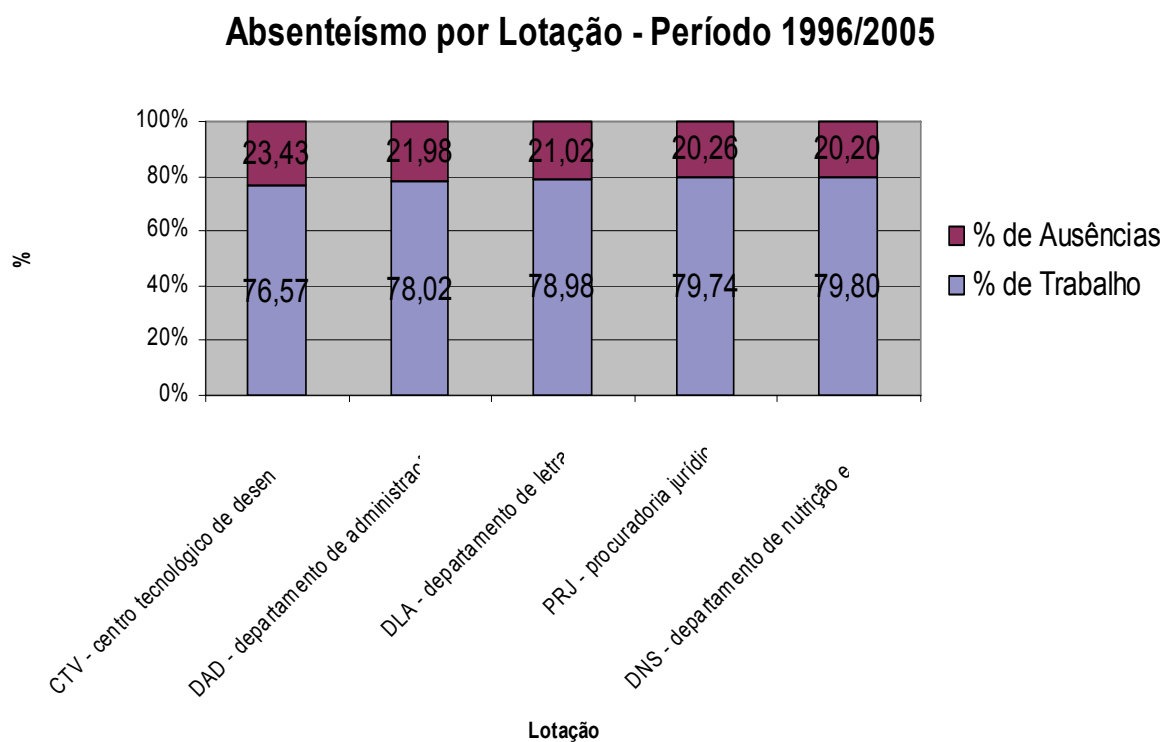


Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

3.5. Absenteísmo por Local de Trabalho (Lotação)

Quanto ao local de trabalho, concluiu-se que os maiores índices de absenteísmo ocorreram nas seguintes unidades: Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa (CTV), Departamento de Administração (DAD), Departamento de Letras (DLA), Procuradoria Jurídica (PRJ) e Departamento de Nutrição e Saúde (DNS), na ordem em que foram citados, sendo que todos apresentaram índices acima de 20%.

Gráfico 6 – Absenteísmo por Cargo – Nível Intermediário – 1996/2005



Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

Conforme demonstrado a seguir, quanto à natureza do absenteísmo na UFV, verificou-se que as principais causas identificadas na pesquisa foram: greve, licença para tratamento de saúde, folga justificada, outros motivos não previstos e abono ou reconsideração, na ordem em que foram citados.

Tabela 2 – Absenteísmo por Natureza da Ausência (Ocorrência) – Nível Intermediário – 1996/2005

| Ocorrência | Total de Dias de Ausência | % de Dias Ausentes |
|--|---------------------------|--------------------|
| Greve | 416.953 | 41,36 |
| Licença para tratamento de saúde. | 307.851 | 30,53 |
| Folga justificada. | 106.611 | 10,57 |
| Outro motivo não previsto. | 51.061 | 5,06 |
| Abono, reconsideração, borrão ou rasura. | 36.047 | 3,58 |
| Paralisação. | 22.485 | 2,23 |
| Falta ao serviço. | 13.250 | 1,31 |
| Licença para tratar de interesse particular. | 10.427 | 1,03 |
| Licença por acidente em serviço. | 10.310 | 1,02 |
| Licença p/ atividade política, lei 8112/90, art.86. | 7.061 | 0,7 |
| Licença por motivo de doença em pessoa da família. | 6.317 | 0,63 |
| Licença gestante. | 6.251 | 0,62 |
| Falecimento (cônjuge, pais, filhos, irmãos)-8 dias. | 2.968 | 0,29 |
| Afastamento até um dia p/ consulta ou tratamento saúde. | 2.555 | 0,25 |
| Afastamento até dois dias p/ acompanhar parente tratamento de saúde. | 2.138 | 0,21 |
| Suspensão preventiva. | 1.667 | 0,17 |
| Licença por motivo de afastamento Cônjuge. / companheiro Art.84. | 1.461 | 0,14 |
| Ausência de marcação borrão ou rasura no cartão. | 561 | 0,06 |
| Licença paternidade - 5 dias consecutivos. | 516 | 0,05 |
| Convocação da justiça. | 380 | 0,04 |
| Afastamento para exercício mandato eletivo Prefeito. | 365 | 0,04 |
| Casamento - 8 dias consecutivos. | 361 | 0,04 |
| Doação voluntária de sangue - um dia. | 241 | 0,02 |
| Licença adoção ou guarda judicial. | 229 | 0,02 |
| Suspensão formalizada em processo. | 86 | 0,01 |
| Suspensão disciplinar. | 30 | 0 |
| Descanso amamentação ate seis meses 60 min/dia. | 11 | 0 |
| Atestado médico não homologado. | 8 | 0 |
| Total | 1.008.201 | 100 |

Fonte: Dados calculados a partir do Banco de Dados DRH/CPD/UFV

4. Considerações Finais

O papel das políticas de recursos humanos e dos gestores deve ser cada vez mais ativo, pois os resultados individuais parecem ser influenciados, significativamente, por meio de incentivos, reconhecimento, preocupação com o bem-estar dos funcionários, atendimento à suas necessidades.

Para o desenvolvimento e implementação dessas políticas é fundamental que os dirigentes conheçam a profundamente sua organização, sobretudo no que se refere ao seu maior patrimônio, o capital intelectual. Nesse sentido, o absenteísmo no ambiente do trabalho é um fator que deve ser mantido sobre rigoroso controle e acompanhamento pois, pode influenciar negativamente as relações e os resultados da organização.

O conceito de absenteísmo é abordado por múltiplas e amplas correntes teóricas, proporcionando diversas formas de compreensão do fenômeno e exigindo, com isso, atenção redobrada do pesquisador na investigação desse fenômeno.

No caso da Universidade Federal de Viçosa, a complexidade do assunto ficou evidente a partir da percepção da dimensão do universo dos dados e das variáveis passíveis de análise, ou seja, o período de ocorrência, o cargo, o nível do cargo ou de escolaridade do servidor, o local da ocorrência (lotação), o gênero etc.

A complexidade e o grande volume de informações verificadas no banco de dados disponibilizado pela Instituição, tais como: relatórios mensais de apuração de frequência de

servidores relativos ao período de dez anos, contendo, aproximadamente, 175.000 lançamentos; 163 cargos, subdivididos em quatro níveis; 94 unidades de lotação; e, 37 tipos de ocorrências, não possibilitou maior detalhamento de evidências encontradas.

No entanto, o objetivo proposto foi atingido e o resultado ora apresentado pode contribuir para a tomada de decisões dos gestores de pessoas da Instituição, como também, para subsidiar investigações futuras pois, a representatividade dos dados coletados assegurou um mapeamento do fenômeno na UFV de forma consistente e abrangente.

Dos resultados, já apresentados por meio de tabelas e gráficos, ressalta-se, a seguir, as principais evidências identificadas:

O índice médio geral de absenteísmo verificado no período de 1996 a 2005 é 8,44%, tendo atingido patamares mais elevados, especialmente, nos anos 2000 a 2005.

O maior índice de absenteísmo ocorreu entre os cargos de nível de apoio, 11,5%, enquanto os de nível intermediário atingiram 10%;

Conforme preceitua a teoria sobre esse fenômeno, o absenteísmo entre os servidores do sexo masculino (11,08%) foi inferior ao do sexo feminino (11,35%), embora com diferença relativamente baixa;

Os cargos de Locutor, Técnico em Reabilitação ou Fisioterapia, Auxiliar Topografia, Auxiliar de Biblioteca, Encanador/Bombeiro, Operador de Câmera de Cinema e TV, Técnico de Nível Médio e Padeiro apresentaram os maiores índices gerais, na ordem citada, com mais de 20% de ausências em relação ao total de dias trabalhados;

Os órgãos Centro Tecnológico de Desenvolvimento Regional de Viçosa, Departamento de Administração, Departamento de Letras, Procuradoria Jurídica e Departamento de Nutrição e Saúde possuem os mais altos índices gerais de absenteísmo da UFV, na ordem em que foram citados, com mais de 20% em relação ao total de dias trabalhados;

Os principais motivos de ausências identificados foram a greve, 41%, a licença para tratamento de saúde, 31% e a folga justificada, 10%.

Nesse contexto, conclui-se que tais resultados apresentados justificam o investimento da UFV na implementação de mecanismos para aprimorar o dimensionamento do absenteísmo de seus servidores, especialmente nos quadros de nível superior e docente, bem como na implementação de políticas internas de pessoal para reduzir esse problema e, dessa forma, melhorar a produtividade e a qualidade de vida de seus servidores.

Considerando que a greve de servidores foi um fator de significativo impacto índices de absenteísmo, principalmente nos últimos cinco anos, observa-se, que a Instituição deve intensificar esforços junto a Administração Federal na busca de políticas que assegurem a redução desse evento que vem se tornando rotina nas Instituições Federais de Ensino Superior e trazendo prejuízos que, como no caso da UFV, podem ser percebidos nos resultados da presente pesquisa.

Adicionalmente, defende-se que entre as possíveis medidas para a redução do absenteísmo nessa Organização, destacam-se, ainda, a implementação de programas de treinamento e desenvolvimento dos recursos humanos, além de aprofundamento de estudos em temas tais como: motivação, stress, relacionamentos interpessoais e ética, todos com enfoque organizacional.

Dessa forma, espera-se que a análise realizada neste estudo possa contribuir para o desenvolvimento teórico do campo e também para a prática dos profissionais de RH e gestores.

Vale destacar que este trabalho apresentou limitações como, por se tratar de um estudo de caso, a generalidade de seus resultados pode ser contestada, as visões dos próprios entrevistados, uma possível falha de observação do pesquisador e do banco de dados

disponibilizado pela Instituição, ou seja, a utilização da “máquina” organizacional para a coleta de dados, ao invés de coletar os dados em ambiente neutro, bem como a insuficiência do tempo em que foi realizado.

Finalmente, há que se ressaltar que este estudo não tem a pretensão de ser definitivo e livre de equívocos, mas sim, um direcionamento a ser aprofundado em estudos futuros acerca do absenteísmo no ambiente das organizações, em especial, nas instituições federais de ensino superior.

Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

COUTO, Liudson Araújo . Tendências do Trabalho: Administração de Pessoal. Como Evitar o Absenteísmo e Elaborar um Índice Adequado? Brasília : Labour Trendes, 1996, p. 21-23.

_____. Tendências do Trabalho: Motivação/Produtividade. Porquê as Pessoas Faltam ao Trabalho – Quem é o Pontual e Quem é o Absenta? Brasília : Labour Trendes, 1996, p. 33-34.

FISCHER, F. M. Absenteísmo e Acidentes de Trabalhos entre Trabalhadores em Turnos de Indústria Automobilística. 1984. 208f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1984.

GAIDZINSKI, R. R. Dimensionamento do Pessoal de Enfermagem. In: KURGANT, P. (coord.). Administração em Enfermagem. São Paulo: EPU, 1991. Cap. 7, p. 91-6.

JAMATI, Viviane Isambert. El Absentismo de las Trabajadoras en la Industria. Ginebra: Revista Internacional del Trabajo, vol. LXV, n. 3, marzo de 1962, p. 274-289.

JOHNS, G. How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. Human Resource Management Review, 13 (2), 157-184, 2003.

MATA-GREENWOOD, Adriana. On Measuring Absence from Work. Geneva: Bulletin of Labour Statistics, 14^o International Conference of Labour Statisticians (ICLS), 1987, p. IX-XVI.

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

MEIRA, I. A. C. Convivendo e Enfrentando Situação de Stress Profissional. Revista Latino-americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 9, n. 2, p. 1, mar. 2001.

NASCIMENTO, Gilza Marques do. Estudo do Absenteísmo dos Trabalhadores de Enfermagem em uma Unidade Básica e Distrital de Saúde do Município de Ribeirão Preto – SP: Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo: São Paulo, 2003.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do Absenteísmo em Usina Siderúrgica. Ver. Brás. Saúde Ocup., São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-7, out./dez. 1982.

SIQUEIRA, Maria Darci Colares. Fatores Predisponentes ao Absenteísmo em Enfermagem em Três Instituições de Saúde do Município do Rio de Janeiro – Sugestões e Medidas Minimizadoras do Problema. Dissertação (Mestrado) – Escola de Enfermagem Ana Néri, Universidade Federal do Rio de Janeiro: Rio de Janeiro, 1984.

SOARES, Leandro Queiroz; SILVA, Eduardo Ramos Ferreira da. Absenteísmo Docente em Instituição de Ensino Público. - Apresentado no ANPAD 2002

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA. Normas e Critérios para Controle do Horário de Trabalho e Frequência dos Servidores da UFV. Disponível em: <http://www.ufv.br>. Acesso em: 18 out. 2006.

_____. Relatório de Atividades UFV/PPO, 2005. Disponível em: <http://www.ufv.br>. Acesso em: 15 out. 2006.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2000.