

Absenteísmo em unidades operacionais dos correios: análises frente as operações do sul e sudeste do Pará

Genivaldo dos Santos Costa¹; Marta Rodrigues da Cunha²

¹Bacharel em Administração, Faculdade Metropolitana de Marabá, 68.507-765, Marabá-Pará, Brasil

²Professora do curso de Administração, Faculdade Metropolitana de Marabá, 68.507-765, Marabá-Pará, Brasil

Palavras-chave: Absenteísmo. Organizações. Planejamento.

1. INTRODUÇÃO

Na atualidade o absenteísmo cada vez mais está sendo alvo preferencial das organizações públicas e privadas, em razão de sua complexidade, ocasionada por sua multifatorialidade, o que dificulta grandemente sua solução. Soma ao seu impacto econômico e social nas organizações, o que o faz ser um dos itens mais relevantes nos processos decisórios empresariais (OLIVEIRA, GRAZINOLLI e FERREIRA, 2007 apud LEON 2009, p. 83).

A partir destes argumentos, permitimos considerar a importância do absenteísmo na atual dinâmica das organizações. Principalmente na organização alvo deste estudo, que é a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos-ECT, onde há forte predominância de mão de obra operacional, e a partir dos resultados poderá ser compreendido as principais características deste fenômeno, e o que está sendo posto em prática para gerenciá-lo de forma eficaz.

Tentando assim ao final deste trabalho, contribuir para esclarecer as principais razões que desencadeiam o absenteísmo, descrevendo seus efeitos no ambiente corporativo e as medidas atualmente utilizadas para combatê-lo. Através deste estudo será possível fazer análise que irá enriquecer a abordagem do tema, e com isso aprofundar o seu debate e servir de fonte de estudos para futuras pesquisas, uma vez que no Brasil são poucas as obras que tratam do assunto.

2. METODOLOGIA

Dentre as diversas classificações de pesquisas, foi utilizado a técnica de estudo de campo, que consiste na busca de informação sobre o conhecimento sobre determinado assunto/problema, visando buscar uma resposta, ou de encontrar uma hipótese que se deseja comprovar (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A pesquisa terá as abordagens quantitativa/qualitativa, e quanto ao seu objetivo, terá o caráter exploratório e descritivo, pois visa proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo, somado a necessidade de obter as características desejadas de determinada população alvo, bem como identificar possíveis relações entre variáveis (GIL, 2010).

Os dados foram coletados junto a Gerência Regional da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) em Marabá, para obtenção dos dados e informações que contribuísse na elaboração desta pesquisa.

¹ Acadêmico do Curso Bacharel em Administração da Faculdade Metropolitana de Marabá

² Orientadora, Prof. Especialista do Curso de Administração da Faculdade Metropolitana de Marabá

3. DESENVOLVIMENTO

3.1 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS

Diversas organizações já entenderam a importância das pessoas e da forma como são administradas, ao contrário que ocorria no passado, onde o foco recaía basicamente na tecnologia do produto ou processo, nos mercados e na economia de escala. Na atualidade as pessoas estão no centro das principais decisões corporativas (LACOMBE, 2011a).

Com a mudança do estilo de trabalho, saindo da simplicidade das tarefas do modelo fordista, para um trabalho mais focado e apoiado no raciocínio e interpretação de fatos da era pós-industrial, que exige uma postura multifuncional e polivalente do trabalhador. Acarretando com isso aumento do estresse, mau humor e mal-estar no ambiente de trabalho (SOUZA, 2013).

Diante desse processo, observa-se uma tendência de aumento dos índices de absenteísmo, exigindo das empresas melhor análise do desempenho de seus recursos humanos, identificando as causas das ausências e apurando os seus custos, e buscando alternativas junto a sua força de trabalho, para a busca de uma solução.

3.2 ABSENTEÍSMO

O termo absenteísmo é originado da palavra francesa *absentéisme*, que era aplicado aos proprietários rurais que abandonavam suas terras para viverem nas cidades. Sendo hoje utilizado para descrever a soma do período em que um colaborador não comparece ao trabalho por falta, atrasos ou saídas antecipadas (MARRAS, 2009a).

O absenteísmo nada mais é que as faltas e ausência dos funcionários nas empresas. Em um sentido mais amplo é o conjunto dos períodos em que os servidores se encontram ausentes do trabalho, pelos motivos de faltas injustificadas, atraso ou devido algum motivo interveniente (CHIAVENATO, 2009).

3.2.1 Causas e cálculo do índice

São muitas as situações que promovem o absenteísmo, sendo que podemos destacar as principais: Doença; Problemas familiares; Problemas financeiros; Baixa motivação; Supervisão precária e políticas organizacionais inadequadas. O Cálculo do índice é obtido a partir divisão da quantidade de dias perdidos no mês pela quantidade média de empregados multiplicado pelo número de dias úteis do mês, sendo que o resultado multiplicamos por 100, chegando-se finalmente ao índice de absenteísmo (Marras, 2009).

3.3 O PAPEL DA LIDERANÇA, MOTIVAÇÃO E DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os fatores liderança, motivação e a qualidade de vida no trabalho impactam fortemente no número de ausências dos servidores, por interferirem diretamente em aspectos subjetivos relacionados a o individuo em si e o ambiente em que o mesmo se relaciona.

Onde a liderança que entendemos como um processo de influência, que geralmente parte de uma pessoa para outros integrantes de uma mesma equipe ou grupo, como intuito de alcance de determinada meta (BOWDITCH; BUONO, 2012). Nas organizações é comum o despreparo de gestores, que são indicados para postos de chefia, sem perfil algum de liderança. Sendo as equipes conduzidas de maneira desordenada, sem clareza e objetividade de suas atividades, sem

respeito as pessoas, valorização e apoio ao desenvolvimento de seu integrantes (OLIVEIRA, P 2016).

A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinado objetivo. Sendo a intensidade uns dos principais fatores indutores da motivação, contudo ela somente não é capaz de levar a resultados favoráveis, a menos que seja conduzida na direção correta, e somado a quantidade de tempo necessário que uma pessoa consegue manter seu esforço, que é a persistência (ROBBINS, 2005b).

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT implica criar, manter, e melhorar o ambiente profissional, seja em suas condições físicas ou nas suas condições psicossociais, o que redundaria em um ambiente de trabalho mais agradável, e que refletiria numa melhor qualidade de vida do colaborador (CHIAVENATO, 2006).

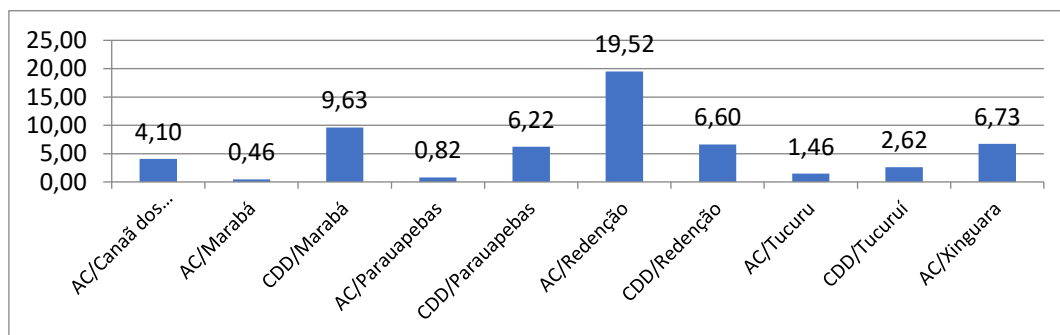
Um dos objetivos da QVT é humanizar as relações de trabalho nas organizações, buscando estreitar a relação produtividade e satisfação do colaborador, associado ao seu bem-estar, saúde e segurança. As ações voltadas à melhoria da QVT, promovem significativos resultados na melhoria da satisfação dos empregados, o que respectivamente influencia nos índices de absenteísmo (STEFANO; FILHO, 2012).

4. ANÁLISE E RESULTADOS

4.1 ESTUDO DE CASO NAS UNIDADES OPERACIONAIS DOS CORREIOS NO SUDESTE E SUDESTE DO ESTADO DO PARÁ

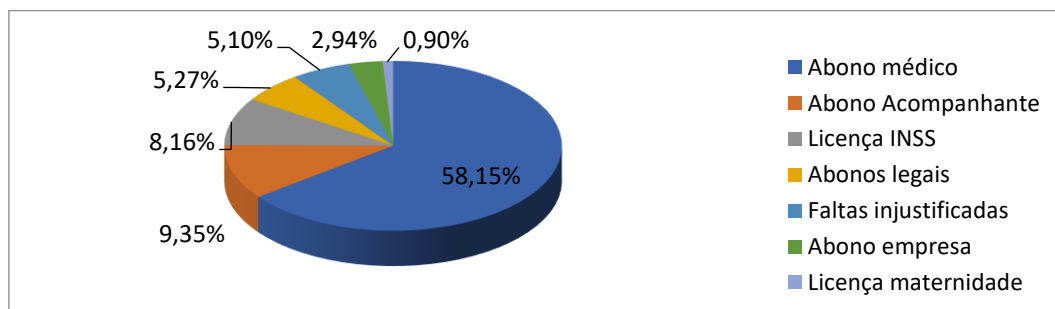
A seguir será apresentado os gráficos dos principais indicados do absenteísmo nas unidades operacionais dos Correios na região Sul e Sudeste do estado do Pará.

Gráfico 4 - Principais Unidades Ofensoras



Fonte: ECT

Gráfico 6 - Motivos dos Afastamentos



Fonte: ECT

4.2 Ações da gerência regional no combate ao absenteísmo

No que tange a gerência de Marabá, foi dada especial atenção, aos processos relacionados aos seguintes temas: Perfil do gestor, dando especial atenção ao tema, pois acredita-se que este seja o principal indutor das demais ações, sem a presença de um gestor capacitado, todas as demais etapas seriam comprometidas. As soluções administrativas que corrigiram os gargalos administrativos, que impactavam nas condições de trabalho e no ambiente físico das unidades. E por último foi a promoção de ações de integração, através de promoção de eventos que fomentaram o relacionamento entre os servidores, supervisores e gerentes, bem como seus dependentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do enunciado neste trabalho, pode-se compreender a importância da eficiente gestão do absenteísmo por parte das empresas, visto tal estratégia pode ser a razão de sobrevivência em um mercado dinâmico, onde os itens mais desejados pelos clientes: qualidade, eficiência, atendimento eficaz e respeito, só poderão ser atendidos em sua plenitude, se seu quadro de servidores estiver adequado para atendimento da demanda.

É isso só será alcançado, mediante uma política de RH que almeje harmonizar os interesses pessoais de seu capital humano e os objetivos empresariais da organização. Os colaboradores devem ser respeitados e valorizados por serem a peça fundamental, que estruturam as estratégias e as colocam em prática, contribuindo decisivamente para que as corporações obtenham sucesso em seu mercado de atuação.

A ECT representada por sua Regional no sul e sudeste estado do Pará, através de sua política de gestão do absenteísmo, demonstrou que está sendo eficaz em suas ações de combate as ausências de seus servidores. Com base nos dados demonstrados, o índice de absenteísmo está em processo de queda, e se mantido o atual ritmo, poderá nos próximos anos alcançar índices abaixo de 4%.

Há uma necessidade de manter o atual esforço para redução do absenteísmo, que com base nos resultados está evidente a eficácia das ações realizadas. Portanto a regional dos Correios no sul e sudeste do estado do Pará demonstra que está dando os passos corretos no que tange a gestão de seu absenteísmo, o que aguçará ainda mais o seu corpo gerencial, para alcançar a meta de toda grande corporação de sucesso, que é a buscar do equilíbrio entre a produtividade almejada e seus recursos produtivos disponíveis. O que obriga as organizações prevenirem qualquer ocorrência que possa reduzir a sua capacidade produtiva e sobretudo a qualidade de seus produtos e serviços.

REFERENCIAS

- AGUIAR, Gizele de A. Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues. **Absenteísmo - Suas Principais Causas e Consequências em uma empresa do ramo de saúde**. Revista de Ciências Gerenciais, Brasília, v. 13, n 18, set. 2010. Disponível em <www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/view/2613>. Acesso em 29/08/17.
- BISPO, Patrícia. **A importância da gestão do turnover**. 2005. Disponível em:<http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Entrevista/3998/a-importancia-da-gestao-do-turnover.html> Acesso em: 05/09/14.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- CASARIN, Helen de Castro Silva; CASARIN, Samuel José. **Pesquisa Científica: da teoria à prática**. Curitiba: InterSaberes, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **O Capital Humano das Organizações**. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

FARIA, Willian Resende. **Comportamento Motivacional: O impacto do incentivo organizacional no comportamento**. 2011. Disponível em < <https://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/comportamento-motivacional-o-impacto-do-incentivo-organizacional-no-comportamento/56535/> > Acesso em: 06/10/17.

JUNIOR, Luiz Gutemberg. **Você sabe o que é qualidade de vida no trabalho?** 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/voce-sabe-o-que-e-qualidade-de-vida-no-trabalho/98682/>> Acesso em: 23/08/17.