Sobre o Fenómeno do Absentismo nas Organizações

Sobre o Fenómeno do Absentismo nas Organizações

Quarta-feira, 04 de Junho de 2009

Ora viva. Estamos de volta. Directo à Questão.

Na União Europeia, o absentismo, devido a incapacidade para o trabalho por doença, acidente ou lesão, tem um custo total estimado entre 1.5% e 4% do PIB, conforme os Estados-membros. Estima-se que 50% a 60% do absentismo nas empresas e instituições da União Europeia é provocado por problemas relacionados com stress. As autoridades comunitárias consideram que a situação se está a agravar de dia para dia, afectando cerca de 40 milhões de trabalhadores.Em Portugal, os custos directos e indirectos do absentismo rondarão os 3,6% do Produto Interno Bruto, o que, em termos absolutos, é igual ou superior ao orçamento do Serviço Nacional de Saúde. Meio milhão de portugueses não trabalham diariamente por faltas injustificadas ou baixas, ao mesmo tempo que cerca de 500 mil procuram emprego. Essas faltas custam ao país cerca de 3,7 mil milhões de euros por ano.

O absentismo causa, portanto, uma duplicação de custos nas empresas e 80% do mesmo seria redutível se as condições de trabalho e socioeconómicas dos trabalhadores fossem melhoradas. São dados que constam de um estudo realizado em 2003 por Maria Abreu Guimarães, da Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão do Instituto Politécnico do Porto, no âmbito da tese de mestrado “Custos ocultos do absentismo: Um estudo de caso”.

Então que fenómeno é este que tão grande e significativo impacto provoca na produtividade do nosso país?

Definir absentismo não é uma tarefa consensual, dada a difícil delimitação do campo de abrangência do conceito. Não espanta que autores como Miguez se refiram ao absentismo, tal como tem sido abordado, enquanto “um objecto de estudo imaginário”.

Adoptando a definição de absentismo enquanto “o conjunto das ausências intencionais e de carácter repetitivo do trabalhador”, o principal problema reside na dificuldade em distinguir “absentismo voluntário” de “absentismo involuntário”. Continua a não existir uma fronteira precisa entre os dois, já que as ausências voluntárias, na sua maioria, camuflam-se em ausências involuntárias, nomeadamente com doenças, apresentando justificações fraudulentas.

A delimitação com precisão das causas do absentismo tem sido uma tarefa ingrata para os investigadores da área, devido à sua complexidade. No entanto, qualquer que seja a perspectiva de análise deste fenómeno, existem alguns factores que podem constituir a base para o absentismo. Eles podem ser de ordem individual – nestas situações o absentismo resulta de uma continuada discrepância entre as exigências do posto de trabalho e a capacidade de resposta do trabalhador. Podem ser ainda de ordem organizacional – faltar ou não ao trabalho é uma decisão que ninguém toma de ânimo leve; em todo o caso, depende sobretudo da percepção da barreira do absentismo, representada por uma série de custos e benefícios para o trabalhador. Finalmente, podem existir causas de ordem social – a decisão de faltar e, sobretudo, de voltar ao trabalho depois de ausência, depende da percepção daquela que é a barreira da reintegração, o “quando é que eu me sinto capaz de regressar em pleno”.

Os efeitos do absentismo podem ser positivos ou negativos e também estes se podem fazer sentir a três níveis: a nível individual (um dos benefícios pode ser, por exemplo, a redução do stress; mas em contrapartida, pode prejudicar a imagem do trabalhador em relação a colegas e chefias), a nível organizacional (se, por um lado, o absentismo pode causar diminuição das tensões e manutenção de um nível aceitável de motivação, por outro, pode originar baixas de produtividade e degradação das relações no interior da organização) ou a nível social (uma vez que, se é verdade que o comportamento absentista permite que se mantenha um certo nível de saúde pública, também implica o aumento das despesas públicas, pois sendo as ausências de longa duração aquelas mais nefastas para a comunidade, é ela que suporta uma parte significativa dos seus custos financeiros nestes casos).

Em tempo de crise economico-financeira e em que tanto se fala do stress dos dias, vale a pena que trabalhadores e empregadores pensem seriamente no verdadeiro peso do absentismo na nossa sociedade.

Até para a semana. Directo à Questão.