



Congresso Internacional de Administração
ADM 2021

Administração Ágil
Inovação e Trabalho Remoto

25 a 27
de outubro

Ponta Grossa - Paraná - Brasil

ABSENTEÍSMO NO RAMO FRIGORÍFICO: UM ESTUDO DE CASO NO FRIGORÍFICO GLOBOAVES NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO DO OESTE/RO

ABSENTEEISM IN THE REFRIGERATOR INDUSTRY: A CASE STUDY IN THE GLOBOAVES REFRIGERATOR IN THE MUNICIPALITY OF ESPIGÃO DO OESTE – RO

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Ozana Rodrigues Boritza, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, ozana.boritza@unir.br

Andréia Duarte Aleixo, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, andreia-aleixo@unir.br

Maria Bernadete Junkes, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, bernadetejunkes@unir.br

Nilza Duarte Aleixo de Oliveira, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, nilza@unir.br

Géssica Mayra Borchardt, Universidade Federal de Rondônia - UNIR, Brasil, gessicamayragmb@hotmail.com

Resumo

No setor frigorífico, o absentismo é um problema evidente como em qualquer setor de trabalho. O absentismo representa a ausência ao trabalho, e as consequências interferem na produtividade da empresa e afetam os lucros da empresa. O presente estudo teve como objetivo analisar o custo do absentismo dos funcionários do Frigorífico Globoaves no Município de Espigão do Oeste – RO, no período de 2010 a 2017. Foram verificadas as ausências justificadas por atestado médico, direitos legais e as faltas injustificadas. Os dados foram coletados em duas etapas, a primeira por meio de formulário aplicado ao setor de recursos humanos, na segunda etapa aplicou-se um questionário aos funcionários em função da análise do perfil dos funcionários. Os resultados evidenciaram que as ausências por atestado médico é principal responsável pelo absentismo na empresa em estudo, foram registrados 1.299 atestados, totalizando 15.364 dias de ausências, o qual representou 91,8% sobre o absentismo geral. O maior índice de absentismo encontrado no período estudado é de 5,9% no ano de 2010 e o menor foi de 1,4% no ano de 2017. Os custos ocasionados em razão das ausências investigadas atingiram R\$ 487.213,72, destaca-se o absentismo médico que representou 91% desse valor. Considerando o alto nível de absentismo justificado por atestados médicos apresentados pela equipe de funcionários do frigorífico, indica a necessidade de análise desses atestados, de forma a correlacionar as causas ao período de afastamento.

Palavras-chave: Absenteísmo; Atestados Médicos; Custos; Frigorífico.

Abstract

In the refrigeration sector, absenteeism is a clear problem as in any industry. Absenteeism represents absence from work, and the consequences interfere with the company's productivity and affect the company's profits. The present study aimed to analyze the cost of absenteeism of employees of Frigorífico Globoaves in the municipality of Espigão do Oeste - RO, in the period from 2010 to 2017. Absences justified by medical certificate, legal rights and unjustified absences were verified. Data were collected in two stages, the first through a form applied to the human resources sector, in the second stage a questionnaire was applied to employees according to the analysis of the employees' profile. The results showed that absences by medical certificate is the main responsible for absenteeism in the company under study, 1,299 certificates were recorded, totaling 15,364 days of absences, which represented 91.8% on general absenteeism. The highest absenteeism rate found in the period studied was 5.9% in 2010 and the lowest was 1.4% in 2017. The costs incurred due to the absences investigated reached R\$ 487,213.72, and the medical absenteeism stood out, which represented 91% of this value. Considering the high level of absenteeism

justified by medical certificates presented by the staff of the refrigerator, it indicates the need to analyze these certificates, in order to correlate the causes to the period of absence.

Keywords: Absenteeism; Medical Certificates; Costs; Refrigeration Sector.

1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo dos funcionários no setor frigorífico é uma realidade comum como em qualquer outro grupo de trabalho. No setor industrial, as consequências do absenteísmo interferem diretamente no processo produtivo, prejudicando os demais funcionários que trabalham para cobrir a falta do colega e, conseqüentemente, ocasionará uma diminuição da capacidade de produção (CARDOSO, 2013).

Em 2018, o Frigorífico Globoaves localizado no Município de Espigão do Oeste, Estado de Rondônia-Brasil, contava com aproximadamente 600 funcionários, sendo perceptível a ocorrência do absenteísmo na empresa, seja por falta justificada, não justificada, atrasos e outros motivos. Por ter um grande quadro de funcionários, conseqüentemente, o quantitativo de ausências é mais elevado, tendo como consequência, um aumento nos custos, diminuição no processo produtivo que ocasionam diversos problemas administrativos.

Nesse sentido, o estudo apresentado, teve como objetivo geral, analisar o custo do absenteísmo dos funcionários do Frigorífico Globoaves no Município de Espigão do Oeste – RO, no período de 2010 a 2017; e como objetivos específicos descrever o setor com maior frequência de absenteísmo; verificar a ocorrência do afastamento de funcionários por tipos de ausências e identificar as principais causas da ausência de funcionários na empresa.

A metodologia do estudo, baseia-se em uma análise descritiva, com método dedutivo e abordagem quantitativa, com revisão bibliográfica e uma pesquisa documental retrospectiva. Já para coleta de dados, foi utilizado um formulário adaptado, aplicado ao setor de Recursos Humanos, tendo como amostra de pesquisa os 185 funcionários que trabalharam no frigorífico no período de 2010 a 2017.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção está estruturada os temas que fazem parte do referencial teórico.

2.1 Absenteísmo

Para fundamentar a análise da pesquisa, foram abordados estudos já publicados, que abrange várias definições e abordagens na literatura. De maneira geral, Ferreira (2013, p. 06) define o absenteísmo como "hábito de estar frequentemente ausente de um local (de trabalho, estudo, etc.). O fato de não comparecer a um ato, de abster-se de um dever, etc.".

No campo organizacional, Chiavenato (2008) define o termo absenteísmo ou ausentismo como a soma do tempo em que o funcionário está ausente de seu posto de trabalho, sendo este a principal consequência das ausências dos funcionários, seja por faltas ou atrasos.

Para Guimarães (2005) as ausências dos funcionários são classificadas em compensáveis e não compensáveis. Enquanto, Quick e Lapertosa (1982 *apud* Affonso, 2014), dividem o absenteísmo em cinco classes diferentes: absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença, absenteísmo por patologia profissional, absenteísmo legal e absenteísmo compulsório.

Como principal ferramenta utilizada para medir o quantitativo de faltas dos funcionários é utilizado o Índice de Absenteísmo (IA), caracterizado pela soma das faltas ou atrasos do funcionário na empresa. Além de que, as ausências proporcionam o aumentam do índice de absenteísmo, conseqüentemente, aumentam os custos de produção, ocasionando prejuízos para a empresa (PENATTI, 2006 & GANDON *et al*, 2015). Outro fator relacionado ao absenteísmo é a rotatividade de pessoal que, ocasiona não somente a perda com investimentos, como também podem afetar a produtividade, a continuidade da empresa e os altos custos nos processos de desligamento do funcionário e a admissão de novos (LUCENA, 1995).

Galvão (2013), realizou um estudo de caso, em que analisou o problema da rotatividade da mão de obra de funcionários de uma empresa com segmento na agroindústria da avicultura de corte no município de Espigão do Oeste - RO. O estudo revelou que a rotatividade de mão de obra ocorre por diversos fatores, como, o baixo nível de escolaridade dos funcionários e a falta de cursos técnicos voltados para área de agroindústria e as condições de trabalho. Enquanto, que o estudo realizado por Cardoso (2013), revela que quanto maior o índice de rotatividade e absenteísmo, maior serão os custos dentro da organização, e que ambos influenciam no custo final do produto.

Para os trabalhadores que prestam serviço em empresas de abate e processamento de carnes e derivados foi criada a norma regulamentadora NR-36, da Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013, que estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano, sem prejuízo da observância do disposto das demais Normas Regulamentadoras - NR do Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2013).

No ramo frigorífico as condições de trabalho interferem na saúde do funcionário e na sua permanência na empresa, isso ocorre diretamente em alguns setores específicos como a câmara fria, onde existem equipamentos de segurança que possibilitam a permanência do funcionário nesse setor. Outro setor que tende a ocasionar danos à saúde do funcionário é o setor de abate, que devido a exigência de se cumprir metas, têm-se a facilidade de acontecer acidentes de trabalho, ocasionados pela necessidade produzir mais em menos tempo ou pela dispersão do funcionário (GALVÃO, 2013).

Os perigos mais frequentes no ambiente de trabalho são os riscos, o ruído, a iluminação e a troca térmica entre o funcionário e o ambiente, esses fatores podem causar danos à saúde e por esta razão devem ser monitorados (ESTEVEVES, 2003). Já Delwing (2007), relata em seu estudo que a sala de corte, setor onde são realizados os cortes selecionados de frango (coxa,

asas, peito e outros), é o setor com maior incidência de doenças ocupacionais, o que pode estar relacionado ao trabalho executado em posição estática ao movimento repetitivo e contínuo dos membros inferiores.

A gestão e organização do trabalho na indústria frigorífica é concentrada no alcance de metas de produção, e os chamados “encarregados”, que tem o dever de cobrar, pressionar e fiscalizar os demais funcionários (FINKLER, 2007). Contudo, as empresas vêm buscando melhorar a qualidade do trabalho e a vida dos funcionários, com o objetivo de melhorar a produção. Se por um lado, esses investimentos ocasionam custos para a empresa, por outro lado, pode representar uma grande economia para a empresa (MARQUES *et al*, 2010).

As doenças relacionadas ao trabalho provocam danos a vida dos funcionários, o reconhecimento dessas doenças é regido por normas e legislações, com o propósito de garantir a saúde e os direitos dos funcionários. Para tanto, foi criada a Norma Regulamentadora 36 (NR-36), publicada em 18 de abril de 2013 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que trata da segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados (VILANOVA, 2016).

2.2 Setor Frigorífico

A agroindústria de frango no Brasil, é um exemplo de organização e competitividade no mercado mundial. A gestão competente no setor agroindustrial coloca o Brasil entre os principais produtores de frango no mercado mundial, porém, existem alguns fatores preocupantes que podem afetar a competitividade, desta forma, há a necessidade de buscar melhorias no desempenho com o intuito de aumentar a produção das empresas que atuam neste segmento agroindustrial (SAKAMOTO, 2005).

Com o intuito de manter a alta competitividade e em busca da diminuição dos custos e a maximização dos lucros, o trabalhador submete-se as exigências mentais e físicas, adotando posturas estáticas e fazendo movimentos rápidos e repetitivos. Ainda, em seu estudo realizado em um frigorífico avícola, mostrou que os funcionários afastados de seu trabalho, quando entrevistados, relataram que os distúrbios e problemas relativos ao sistema osteomuscular são as principais causas do afastamento (FINKLER, 2007).

No ramo frigorífico, nota-se que 80% das atividades laborais são realizadas manualmente e na posição em pé, levando a manifestação de patologias e gerando um desconforto postural que possibilita o desenvolvimento das LER/DORT, que estão entre as principais doenças que agravam a saúde do funcionário. As atividades laborais neste setor são caracterizadas pela realização de força e repetição, e a adoção de posturas inadequadas que exigem movimentação constante, principalmente nos membros superiores. (GANDON *et al*, 2015; DEFANI, 2007).

Vilanova (2016) em seu estudo, mostrou que o motivo osteomuscular foi a causa do maior número de ausências ocorridas no período avaliado, com o índice de 77%, representou o maior problema em relação aos atestados justificados na empresa estudada. Já o estudo

realizado por Ruschel (2014), em um frigorífico avícola, mostrou que 49% dos afastamentos foram por doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, devido aos movimentos de elevação e repetição dos membros superiores ou por postura inadequada. Em relação ao gênero, os homens representaram apenas 31%, enquanto as mulheres representaram 69% dos funcionários afastados em decorrência das doenças osteomusculares.

Os impactos causados pelos agravos à saúde e à segurança do trabalhador refletem no índice de absenteísmo da empresa, que segundo Affonso (2014), o absenteísmo ocasiona custos diretos e indiretos representados pela queda da produtividade e da qualidade, gerando um impacto econômico na empresa através do redimensionamento do quadro de funcionários, ampliando os custos de produção e, conseqüentemente, resultando no aumento do custo final do produto.

Como as indústrias de abate de frangos, por exemplo, utilizam a produção conjunta, onde a matéria-prima está diretamente relacionada a todos os produtos finais, ou seja, até o ponto de separação, que se divide em diversos subprodutos. Esses subprodutos vão agregando valores, de forma independente, por meio dos diferentes processos produtivos. Determinar os custos unitários da produção é uma tarefa difícil, independentemente do método de custeio utilizado (CASSEL, 2006).

Os principais coprodutos e cortes do frango são: frango inteiro (com e sem miúdos), coração, fígado, moela, pés, pescoço, pernas com osso, peito com osso, asa inteira, dorso. Podendo segregar em outros cortes: da perna com osso obtém-se coxa com osso e sobrecoxa, do peito com osso resultam no peito sem osso e filé de peito, da asa dianteira pode-se separar a coxa da asa, o meio da asa e a ponta da asa. Já os subprodutos são representados pela cabeça, ossos, penas, sangue, vísceras, podendo ser processados para a fabricação de rações. Neste caso, todos os produtos são provenientes de uma mesma matéria-prima, o frango vivo (SCARPIN, 2013).

3 METODOLOGIA

Neste tópico apresenta-se a metodologia de trabalho aplicada durante a estruturação da pesquisa, elaborada de acordo com os objetivos propostos e com a problemática apresentada.

A pesquisa se classifica, quanto à natureza, como pesquisa aplicada, com abordagem quantitativa. Caracterizada como descritiva, com método dedutivo, a pesquisa buscou discernir a existência dos custos gerados pelo absenteísmo, em que foi realizada uma caracterização do problema existente com base na coleta de dados.

Para realização do trabalho, optou-se pela aplicação de pesquisa bibliográfica, documental, retrospectiva e estudo de caso. Na pesquisa bibliográfica, foi realizada uma revisão bibliográfica fundamentada na literatura já existente sobre o tema, através da consulta de livros, artigos científicos, revistas e materiais retirados da internet para a elaboração do referencial teórico. Na pesquisa documental e retrospectiva foram consultados relatórios e documentos úteis retrospectivos, com base no período de 2010 a 2017, fornecidos pela empresa em estudo.

Trata-se de um estudo de caso, em que proporcionou um detalhamento das informações, sob o propósito de estudar os custos ocasionados pelo absenteísmo no Frigorífico Globoaves.

A coleta de dados foi realizada em duas etapas. A primeira etapa da coleta foi realizada por meio de um formulário adaptado, desenvolvido por Affonso (2014) e Junkes (2010), também foram coletados documentos úteis que abrangem a relação das ausências conforme os objetivos propostos da pesquisa. Na segunda etapa, utilizou-se um questionário adaptado o qual foi aplicado aos funcionários, de forma a analisar o perfil do funcionário absente, considerando as seguintes variáveis: idade, sexo, grau de instrução, tempo de serviço.

Para efetuação do cálculo do Índice de Absenteísmo (IA), foi aplicada a fórmula adaptada por Junkes (2010), conforme apresentado no quadro 01, o qual compreende os diferentes tipos ausências não previstas, como as faltas justificadas por atestados, faltas por direitos legais e faltas injustificadas. Contudo, divide-se o total de ausências não previstas pelo número médio de funcionários multiplicado pelo número de dias trabalhados no período, sendo necessário descontar os dias relativos às férias, feriados e descansos semanais, totalizando 272 dias ao ano. Diante disso, multiplica-se o resultado por 100 para que se obtenha o índice em porcentagem.

$$IA = \frac{\text{Total de dias das ausências não previstas ao trabalho}}{\text{N}^\circ \text{ médio de funcionários} \times \text{N}^\circ \text{ de dias trabalhados no período}} \times 100$$

A pesquisa foi aplicada no período de 18 de abril a 29 de maio de 2018, por meio de entrevistas, com a utilização de formulário e questionário em visitas *in loco*.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO

Dos 185 funcionários entrevistados, 94 eram do sexo feminino (50,8%) e 91 do sexo masculino (49,2%), do qual o absenteísmo no sexo feminino apresentou-se mais frequente, com uma média de 6% maior que o sexo masculino. Observa-se também que a maioria dos funcionários são do sexo masculino, e que esses representaram 60% do quadro de funcionários em todos os períodos estudados. Sobre esse aspecto Delwing (2007), relata em sua pesquisa que o sexo feminino é mais frequente no setor de cortes, por se tratar de um trabalho mais detalhado e com acabamento fino.

A idade também foi relevante, quando observado que 47,6% dos funcionários entrevistados tinham entre 18 e 25 anos, sendo que, desses 56 são homens e 32 são mulheres e afirmaram ter faltado por pelo menos uma vez ao ano. Esses dados confirmam a pesquisa de Affonso (2014), onde as funcionárias entrevistadas, 35,7% afirmaram ter faltado pelo menos uma vez ao ano, a maioria alegou faltar por motivo de gestação ou acompanhamento de filhos

em consultas ou internações e, que o absenteísmo entre os jovens de 18 a 21 anos e de 22 a 25 anos é mais elevado comparado as demais faixas de idade. Desta forma, Tonelli (2010) relata que ao estudar os motivos que levam a ocorrência do absenteísmo entre as mulheres, observa-se que além de operárias as mulheres, elas assumem as responsabilidades do lar e com os filhos, que conseqüentemente contribui relativamente com o absenteísmo.

Evidenciou-se que o absenteísmo aconteceu com mais frequência entre os funcionários com tempo de serviço menor que um ano (21,6%) e apresentou uma grande rotatividade de funcionários na empresa e que os funcionários que ainda estão em período de experiência evitam ao máximo a ocorrências de faltas durante esse período. No que se refere ao motivo das ausências 57,3% dos funcionários faltaram sob justificativa de atestado médico pelo uma vez ao ano. Com relação às faltas injustificadas, apenas 21,1% alegaram faltar pelo menos uma vez ao ano por motivo não justificado. As ausências por outros motivos representam 16,8% dos casos. Evidencia-se que pelo menos 17,8% dos atestados tiveram duração de 1 dia, e 22,7% tiveram duração de 2 a 3 dias, sendo que estes são a maioria. Os principais motivos justificados pelos funcionários são por doenças, acompanhamento de filhos em consultas ou internações, dores, atestado odontológico, gestação, acidente, cirurgia e outros.

Nesses aspectos, Pissinin (2012) verificou a presença de faltas justificadas por atestados médicos em todo o período de estudo, ocasionadas por diversos motivos relacionados ou não ao trabalho. E afirma que, as faltas ao trabalho nem sempre vêm acompanhadas de justificativas, e suas causas geralmente estão relacionadas a diversos fatores externos, impossibilitando o controle por parte da empresa.

As ausências investigadas no Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste foram classificadas pelos seguintes motivos: atestado médico, direitos legais e sem justificativa, ou seja, das 3.486 ausências registradas durante todo o período, importante destacar que 37% das ausências foram por atestado médico. Porém 39% das ausências foram por falta injustificada que vai de encontro ao estudo de Affonso (2014), que apontou o índice de absenteísmo ocasionado pelas faltas injustificadas, os principais motivos das ausências, e relaciona que essas ausências estão diretamente relacionadas com a satisfação, motivação ou comportamento organizacional (liderança, gestão de pessoas e outros).

Dentre as principais causas do absenteísmo estudadas por Pissinin (2012) a justificativa mais comum utilizada pelo funcionário para abster-se de seu trabalho são justificadas principalmente por atestados médicos e licenças. Neste sentido, Junkes (2010) relata que algumas causas do absenteísmo estão sendo maquiadas sob forma de absenteísmo-doença, esta é a maneira que o trabalhador encontra para justificar a sua ausência ao trabalho por intermédio de atestado médico.

A Tabela 1 apresenta a quantidade de atestados médicos registrados no período de 2010 a 2017, destacando somente os principais motivos: sem CID (Classificação Internacional de Doenças), acompanhante, gestação e doenças.

| Motivo | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
|------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| Sem CID | 17 | 21 | 29 | 35 | 47 | 63 | 104 | 175 | 491 |
| Acompanhante | 06 | 15 | 21 | 39 | 52 | 60 | 76 | 82 | 351 |
| Gestação | 17 | 35 | 69 | 91 | 134 | 199 | 275 | 310 | 1.130 |
| Doenças | 07 | 15 | 23 | 37 | 42 | 61 | 73 | 79 | 337 |
| Total/ano | 47 | 86 | 142 | 202 | 275 | 383 | 528 | 646 | 2.309 |

Tabela 1 – Distribuição das ausências por atestado médico
Fonte: RH da empresa (2018)

Dentre os principais atestados em estudo, observa-se que 1.130 atestados são por motivo de gestação, nesses atestados inclui-se o pré-natal e licença maternidade, como também outros tipos de atestado relacionados à gestação, sejam eles por exames ou ultrassonografia.

Destaca-se também que 491 atestados médicos não apresentam a CID, em função disso, não foi possível analisar as causas dos atestados de forma mais aprofundada. Conforme prevê o art. 5º da Resolução 1.658/2002 do CMF, os médicos somente poderão fornecer atestados médicos com o diagnóstico codificado sob solicitação do paciente (BRASIL, 2012).

Verificou-se que a quantidade total de dias perdidos foram de 16.736 em todo o período proposto no estudo. Evidencia-se que a maior parte dos dias perdidos foram justificados por atestados médicos. Destaca-se que a quantidade de dias perdidos com atestados médicos chega a representar 91,8% do total de ausências no período de 2010 a 2017.

Anteriormente, observou-se que a quantidade de ausências por falta injustificada (1.342 ausências) é maior que a quantidade de ausências por atestado (1.299 ausências), porém, ao calcular a quantidade de dias perdidos, observa-se que a maioria dos dias perdidos são ocasionados por atestados, totalizando 15.364 dias de ausências (91,8%). Pode-se afirmar que o atestado médico é o maior responsável pelo índice de absenteísmo na empresa em estudo.

Comparado os índices de absenteísmo-doença da empresa ao índice aceito pelo Organização Mundial do Trabalho (OIT), que segundo Affonso (2014) é de 2,5%, nos anos de 2010 a 2012 os índices estão considerados acima do percentual aceitável, o qual representa resultados negativos para a gestão de Recursos Humanos. Já nos anos de 2013 a 2017, os índices apresentam estar no padrão considerável aceito pela OIT. Esses dados são inferiores quando comparados ao estudo realizado por Nunes et al (2013) em um frigorífico avícola, o qual apresentou um absenteísmo médio de 12,4%, considerado como um valor muito acima do aceitável. O autor verificou ainda a ocorrência das ausências por atestados médicos, e relata que 67% das ausências foram representadas por Atestados Médicos de Saúde Ocupacional (ASO) e 33% foram por atestados médicos os quais tiveram como motivo principal a dor.

Os cálculos mostraram que durante o período em estudo, o valor de dias ausentes corresponde a R\$ 487.213,72. Desse valor, as ausências por atestados médicos correspondem a R\$ 442.663,62, responsável por 91% do custo total gerado pelo absenteísmo. Assim sendo, Junkes (2010) relata que o custo gerado pelo trabalhador que se ausenta por motivo de doença é maior do que o salário pago ao trabalhador doente, além disso, a ausência deste ocasiona um impacto sobre a produtividade da empresa.

Com o alto nível de competitividade das empresas, surge a necessidade de um equilíbrio perfeito entre a produtividade e a capacidade de produção estimada, tornando-se necessário a prevenção de qualquer fator que reduza a vantagem competitiva da empresa. Para isso, é imprescindível que o nível de absenteísmo seja reduzido à uma escala quase zero, bem como a eliminação de suas causas (PENATTI, 2006).

Para diminuir os impactos causados pelas ausências dos funcionários, o representante de Recursos Humanos do frigorífico informou ter realizado a contratação de um médico para fornecer atendimentos ambulatoriais dentro da empresa, e pretende ainda aumentar a carga horária do médico na empresa com o propósito de diminuir a quantidade de atestados.

Não foram constatados estudos acerca do custo do absenteísmo em empresas que atuam no ramo frigorífico com o abate e processamento de aves. No entanto, existem estudos acerca do impacto causado pelo absenteísmo sobre a produção, como também estudos relacionados dos fatores ergonômicos que auxiliam, alguns deles já citados na presente pesquisa, tais como Pissinin (2012), Cardoso (2013), em que constatou-se que o absenteísmo é um fator de influência sobre a produção e também sobre o custo final do produto.

A empresa pesquisada não possui dados específicos de ausências individualizado por setores de serviço, o que torna inviável nesse trabalho calcular o índice de absenteísmo específico individualizado por setor, bem como os custos do absenteísmo ocorridos em cada setor de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo, o absenteísmo representou as ausências dos funcionários durante as atividades laborais e, através deste, foi possível identificar os principais fatores que levaram as ausências dos funcionários no Frigorífico Globoaves de Espigão do Oeste – RO.

Ao analisar o perfil do funcionário constatou-se que o absenteísmo é mais frequente no sexo feminino. No que se refere a idade, a maioria dos funcionários tem entre 18 e 21 anos, como também foi possível constatar que o absenteísmo nessa faixa de idade é mais elevado que as demais. Quanto ao grau de instrução, 34,6% dos funcionários disseram ter concluído o Ensino Médio e outros 26,5% não concluíram o Ensino Médio ou estão cursando. Com relação ao tempo de serviço, a maioria trabalha a menos de um ano na empresa, cerca de 36,8% dos funcionários entrevistados, o qual representou a maior frequência de ausências.

Constatou-se através dos resultados que o principal motivo do absenteísmo foi por atestado médico, com 1.299 atestados registrados, num total de 15.364 dias. Os principais

motivos dos atestados foram por gestação, sem CID, acompanhante e doenças, sendo a maior incidência por gestação com 1.113 atestados registrados. Além dos atestados médico, foram constatadas as ausências por direitos legais e sem justificativa, foram registradas 845 ausências e 1.342 respectivamente.

Ao analisar os índices de absenteísmo em todo o período estudado, observou-se que o índice apresentou uma redução significativa com o decorrer dos anos, sobretudo, evidencia-se que o maior índice encontrado foi de 5,9% no ano de 2010 e o menor índice ocorreu em 2017 com 1,4%. Destaca-se a incidência do absenteísmo médico 91,8% sobre o absenteísmo geral, sobretudo, conclui-se o absenteísmo médico é o maior responsável pelo índice de absenteísmo na empresa em estudo.

Contudo, não foi possível verificar o setor com maior ocorrência de absenteísmo, visto que, a empresa não possui dados que especifiquem de forma individualizada a ocorrências das ausências em cada setor de trabalho.

Os resultados do índice de ausências dos funcionários do frigorífico contribuíram para as estatísticas sobre absenteísmo e os custos gerados, uma vez que, são escassas as literaturas e pesquisas acerca do custo do absenteísmo no ramo frigorífico de abate e processamento de aves. Considerando o alto nível de absenteísmo justificado por atestados médicos apresentados pela equipe de funcionários do frigorífico, indica a necessidade de análise desses atestados, de forma a correlacionar as causas ao período de afastamento, como também faz-se interessante analisar os afastamentos por licenças derivados de doenças ocupacionais.

REFERÊNCIAS

- Affonso, Sergio Luiz. (2014). Absenteísmo: um problema complexo nas organizações. Dissertação (Mestre em Administração). Universidade Fumec - Faculdade de Ciências Empresariais. Belo Horizonte.
- Brasil. Ministério da Saúde. (2012). 28 de Fevereiro - Dia Internacional de Prevenção às Lesões e Doenças Ocupacionais. Disponível em: < <http://portalsaude.saude.gov.br/> >.
- Brasil. Ministério do Trabalho. (2013). Portaria nº 555, de 18 de abril de 2013 - Norma Regulamentadora 36. Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília. Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/> >.
- Cardoso, Mauricio Farias; Cardoso, Janice de Freitas & Santos, Simone Rodrigues dos. (2013). O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo

em uma indústria gaúcha. *Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade*. Salvador. Vol. 3, n. 1, p. 107-121.

Cassel, Ricardo Augusto; Antunes Jr., José Antônio & Oenning, Vilmar. (2006). Maximização da lucratividade em produção conjunta: um caso na indústria frigorífica. *Revista Produção*. São Paulo. Vol. 16, n. 2, p. 244-257.

Chiavenato, Idalberto. (2008). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Delwing, E. B. (2007). *Análise das condições de trabalho em uma empresa do setor frigorífico a partir de um enfoque macro ergonômico*. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Engenharia de Produção – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

Defani, Junior Clacindo. (2007). *Avaliação do perfil antropométrico e análise dinamométrica dos trabalhadores da agroindústria do setor de frigoríficos e abatedouros: o caso da Perdigão Carambeí*. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa.

Esteves, Manoel José de Lourdes. (2003). *Implicações fisiológicas em trabalhadores expostos a ambientes frios na produção industrial dos abatedouros*. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção com concentração em Ergonomia). UFSC – Florianópolis.

Ferreira, Reginaldo Fernandes; Feuser, Helena de Oliveira Leite & Souza, Marcos Paulo Rodrigues de. (2013). Margem de contribuição incremental: análise após o ponto de separação nos frigoríficos abatedouros de bovinos. *In: XX Congresso Brasileiro de Custos*.

Finkler, Anna Luisa & Murofuse, Neide Tieme. (2009). Os problemas de saúde dos trabalhadores e a relação com o processo de trabalho em frigoríficos. *In: 3ª Mostra de Trabalhos em Saúde Pública*. UNIOESTE. Cascavel. Disponível em: < [http://cac-
php.unioeste.br/](http://cac.php.unioeste.br/).

Gallois, Nelson Simões Pires. (2002). *Análise das condições de stress e conforto térmico sob baixas temperaturas em indústrias frigoríficas de Santa Catarina*. Dissertação (Mestre em Engenharia de Produção). UFSC – Florianópolis.

- Galvão, Celestina Dantas dos Santos. (2013). Desafios da competitividade: recursos humanos na agroindústria da avicultura de corte. Dissertação (Mestre em Administração). FEAD – Centro de Gestão Empreendedora. Belo Horizonte.
- Gandon, Luiz Fernando Martins *et al.* (2015). Melhorias ergonômicas como ferramenta para redução dos acidentes de trabalho e do absenteísmo na linha de produção do setor de desossa de um frigorífico gaúcho. *In: IV SINGEP – Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade.*
- Guimarães, Rosiara de Souza Oliveira. (2005). O absenteísmo entre os servidores civis de um hospital militar. Dissertação (Mestre em Ciências na área de Saúde Pública). Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública. Rio de Janeiro.
- Junkes, Maria Bernadete. (2010). Ônus do absenteísmo de médicos e profissionais de enfermagem que atuam em hospitais públicos da região centro sul do Estado de Rondônia – Brasil. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde). Faculdade de Ciências da Saúde, Fundação Universidade de Brasília – UnB. Brasília.
- Lucena, Maria Diva da Salete. (1995). Planejamento de recursos humanos. São Paulo: Atlas.
- Marques, Amanda *et al.* (2010). A ergonomia como um fator determinante no bom andamento da produção: um estudo de caso. *Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar da Graduação.* São Paulo.
- Nunes, Cicero José; França, Renato Alves & Reis, Cristina Pimenta. (2013). Rotatividade e absenteísmo nas indústrias de pequeno e médio porte de São Sebastião do Paraíso, Estado de Minas Gerais. *Revista de Iniciação Científica da Libertas*, Vol. 3, n. 02, p. 21-41.
- Penatti, Izidoro; Zago, José Sebastião & Quelhas, Oswaldo. (2006). Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. *In: III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.*
- Pissinin, Francieli Comora. (2012) Estudo sobre o impacto do absenteísmo na produtividade de um frigorífico. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) - 27f. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/>.

- Ruschel, Mariele Stertz & Moreira, Sandra Martins. (2014). Doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (LER/DORT) a principal causa de afastamento de trabalhadores em frigoríficos de aves. *In: III CONAPE – Congresso Nacional de Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas.*
- Sakamoto, Frederico T.C.& Bornia, Antônio Cezar. (2005). Agroindústria de frango brasileira: a importância do desenvolvimento de indicadores de desempenho inseridos no conceito de gestão da cadeia de suprimentos. *Revista Gestão Industrial*, Vol. 01, n. 04, p. 26-33.
- Scarpin, Jorge Eduardo; Mazzioni, Sady; Rigo & Vitor Paulo. (2013). A gestão da produção conjunta e alocação de custos conjuntos na atividade avícola. *Custos e agronegócio Online*, Vol. 9, p. 270-293.
- Tonelli, Daniela. (2010). Perfil do absenteísmo: doença em indústria do interior Paulista, 2007 a 2009 - Botucatu, 2010 Dissertação (mestrado) – Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista.
- Vilanova, Márcio André da Silva; Dengo, Cleonice Stanislawski & Fumagalli, Luis André Wernecke. (2016). Absenteísmo em Empresa do Ramo Frigorífico com Ênfase na Ergonomia. *Revista de Ciências Jurídicas*, Vol. 17, n. 2, p. 142-150.