

# ABSENTEÍSMO NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Claudino Rodrigues de Oliveira<sup>1</sup>

Henrique de Alvarenga Guerra<sup>2</sup>

Ítalo Coutinho<sup>3</sup>

## Resumo

Uma das maiores preocupações entre os gestores na construção civil é o absenteísmo, onde os profissionais do setor são alguns dos profissionais mais afetados, o que acarreta uma grande necessidade de maiores pesquisas de suas causas e de ações para a partir daí conseguir reduzir os índices de ocorrência. A fim de contribuir na investigação de assuntos referentes à saúde do trabalhador da construção civil e encontrar possíveis lacunas, delineou-se este estudo com o objetivo de analisar as principais causas de absenteísmo na construção civil visando minimizar os impactos causados por esta. A metodologia aqui utilizada foi a de revisão de literatura, buscando através de livros e artigos de diversos autores responder ao objetivo principal aqui proposto. Conclui-se que, as ações devem estar voltadas para as causas do absenteísmo e não mais só sobre seus efeitos. Administrar o problema das ausências traz retornos indiscutíveis relacionados aos custos. Cada pequena redução nos níveis de absenteísmo pode trazer razoável economia para a organização, bem como, melhoria na qualidade da assistência prestada, satisfação da equipe de trabalho e melhorar as condições ambientais de trabalho, evitando assim, a sobrecarga para os profissionais que cumprem sua jornada de trabalho.

**Palavras-chave:** absenteísmo; profissionais da construção civil; índices de ocorrência; saúde do trabalhador.

---

<sup>1</sup> Aluno do curso de Pós-graduação em gestão de projeto com aperfeiçoamento em construção e montagem do Instituto de Educação Tecnológica – IETEC.

<sup>2</sup> Aluno do curso de Pós-graduação em gestão de projeto com aperfeiçoamento em construção e montagem do Instituto de Educação Tecnológica – IETEC.

<sup>3</sup> Professor e Orientador do curso de Pós-graduação em gestão de projeto com aperfeiçoamento em construção e montagem do Instituto de Educação Tecnológica – IETEC.

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Alves e Godoy (2001), no contexto da construção civil, o fenômeno do absenteísmo que atinge os seus profissionais vem preocupando, uma vez que faltas frequentes ao trabalho repercutem no quantitativo de recursos humanos, refletindo na qualidade do serviço prestado.

Para Costa (2009), o absenteísmo constitui-se variável relevante quando se trata de dimensionar quadro de pessoal para os serviços na construção civil. Além de todo o transtorno que causa na equipe de trabalho, essa situação, gera descontentamento na equipe, decorrente da sobrecarga das tarefas para os membros assíduos.

Submetidos a desgastantes tarefas e cada vez mais exigidos em seu potencial, segundo Inoue *et al.* (2009), os profissionais desse setor, além de lidar com trabalhos árduos estão sempre superando suas atribuições institucionais, onde o envolvimento com diversos tipos de serviços são sempre uma rotina para esses profissionais.

Segundo Reis *et al.* (2003), esgotamento físico e mental, deficiências no sistema imunológico são algumas enfermidades comuns da qual estão sujeitos estes profissionais. Na luta pela sobrevivência, assumem uma jornada de trabalho.

Para Antunes (2003), o estudo do fenômeno absenteísmo na construção civil requer pressupostos teóricos de natureza distintas e complementares que vão desde os elementos que compõem o próprio fenômeno até problemas de saúde nesse setor.

Chiavenato (1994) define absenteísmo como expressão utilizada para designar a falta do empregado ao trabalho. E ainda fala que o absenteísmo é decorrente de um

ou mais fatores causais, tais como fatores de trabalho, sociais, culturais, de personalidade e de doenças.

Há necessidade de se conhecer e se analisar seus motivos e causas, com o firme propósito de reduzi-lo ao máximo (JORGE, 1995). Ainda segundo o autor, compreendendo estes motivos e causas estaremos colaborando com a humanização os ambientes da construção civil, facilitando escalas de trabalho, tentando diminuir dias duvidosos por dias de efetivo trabalho, evitando transtornos e apertos de última hora, acarretados por ausências não previstas e, colaborando para que aumente o grau de satisfação no trabalho.

O conhecimento e entendimento das causas do absenteísmo pode ajudar na elaboração de estratégias visando minimizá-lo, pois segundo Inoue *et al.* (2008), a ausência de um integrante da equipe pode interferir negativamente na qualidade do serviço prestado.

De acordo com Silva e Marziale (2006), tudo isso acaba gerando transtornos para o serviço e também àqueles envolvidos no processo. O absenteísmo na construção civil, desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarga entre os trabalhadores presentes, reduz a produção e conseqüentemente diminui a qualidade do trabalho, além de se constituir em problema administrativo complexo e oneroso por aumentar substancialmente o custo operacional.

Para Barbosa *et al.* (2003), a promoção da saúde do trabalhador pode ocorrer somente em condições adequadas de trabalho, estabelecendo assim, o respeito pelo profissional.

O uso de estratégias como ações preventivas e dimensionamento de pessoal podem ser utilizadas como maneiras de melhorar as condições de trabalho tornando-as adequadas (BARBOSA, 2003).

O estudo do fenômeno do absenteísmo na construção civil tem merecido esforços, visto que pode afetar diretamente a qualidade dos serviços prestados e implicar sobre a própria vida dos trabalhadores. Em conseqüência, para tanto, faz-se necessário primeiro conhecê-lo.

De acordo com Chiavenato (2004), o absenteísmo expressa a porcentagem de tempo não trabalhado em decorrência das ausências, em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. A Organização Internacional do Trabalho recomenda a exclusão de férias e folgas para o cálculo do Índice de Absenteísmo, por serem ausências previstas.

Todavia, de acordo com Caldererero *et al.* (2008), quando se trata do principal recurso de uma empresa, às pessoas, não basta saber se estão presentes ou não, se estão alcançando as metas ou não. Muitas vezes tem que se ir além. Isto significa estar atento aos movimentos do corpo funcional. Não apenas às palavras e aos números, mas principalmente ao contexto que os cercam.

Segundo Gonçalves (2006), pode-se encontrar uma variada gama de problemas que interferem diretamente na qualidade devida do servidor e, portanto, em seu desempenho e assiduidade. Estes problemas podem ser de natureza pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional e, inclusive, estarem relacionadas à própria estrutura organizacional.

O presente estudo possui como objetivo principal analisar as principais causas de absenteísmo na construção civil correlacionando-as com estratégias de redução, visando minimizar os impactos causados por esta.

Este estudo justifica-se pela necessidade de maiores estudos sobre o tema, pelos índices de ocorrência que acabam por refletir em transtornos na organização do trabalho e pela sobrecarga de trabalho nos demais componentes da equipe. A partir de tal temática indaga-se: Ao existir a criação de estratégias visando promover condições adequadas de trabalho, haverá também um favorecimento da qualidade da do serviço prestado pelos profissionais da construção civil?

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O absenteísmo**

De acordo com Chiavenato (2004), o absenteísmo é a ausência no trabalho, independente de qual seja o motivo dessa ausência. Ele é o aglomerado de faltas no trabalho, assim como, atrasos e saídas antecipadas acontecidas durante um determinado período. Chiavenato ainda afirma que, dependem de fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho, que podem ser doenças, acidentes, responsabilidades familiares e problemas com transportes.

Segundo Casado (2002), a principal razão de baixa de produção dentro de uma organização é conhecida como absenteísmo. A existência do absenteísmo dentro de uma organização, seja ela qual for, pode ser por motivos referentes ao trabalho, causas sociais, doenças e desvios de comportamento, entre outros. O absenteísmo não apenas impede o cumprimento das metas propostas, causando dificuldades operacionais, como desintegra a equipe de trabalho e traz desconforto para a comunidade.

Conforme Costa e Vieira (2009), o absenteísmo é as ausências premeditadas de trabalhadores no processo de trabalho. Pode-se perceber que o absenteísmo mostra diversos problemas relacionados com a qualidade de vida do empregado, prejudicando assim, o seu desempenho e assiduidade no trabalho.

Para Martinato (2010), as causas do absenteísmo são decorrentes de problemas familiares, problemas psicológicos, desgastes físicos e mentais que atingem em particular as mulheres. O trabalho é uma sequência de ações em que cada pessoa realiza uma parte vital do todo, em caso de falta de um empregado, outros serão sobrecarregados, pois depende destes a manutenção da atividade.

Pequenos atritos do dia a dia não solucionados podem virar tanto motivo para estresse quanto para absenteísmo, durante uma pequena discussão em que não houve acordo e um dos envolvidos se sentiu lesado ou injustiçado, este poderá faltar no dia seguinte apresentando um atestado médico (CHIAVENATO, 2004, p.27).

De acordo com Gaidzinski (2005), uma grande reclamação dos empregados é que normalmente há falta de clareza no diálogo entre o que manda e o que faz, e normalmente o trabalhador não é ouvido e acaba contraindo atestados (mesmo sem estar doente) por não se sentir valorizado pela empresa.

## **2.2 Causas do absenteísmo**

De acordo com Laus e Anselmi (2004), o absenteísmo é as ausências premeditadas de trabalhadores no processo de trabalho. Pode-se perceber que o absenteísmo mostra diversos problemas relacionados com a qualidade de vida do empregado, prejudicando assim, o seu desempenho e assiduidade no trabalho.

Segundo Reis *et al.* (2003), o absenteísmo é um fator causador de problemas para a equipe de enfermagem, visto que abrange a ausência de um profissional na equipe, sobrecarregando o trabalho dos demais, exigindo um ritmo mais acelerado, e responsabilizando-o por um volume maior de trabalho no processo de cuidar do cliente. Essa sobrecarga poderá prejudicar a saúde do trabalhador, ocasionando desgaste físico, psicológico, social e espiritual; e, como consequência, o adoecimento. Evidencia-se que o problema do absenteísmo pode desencadear em cascata o adoecimento dos trabalhadores de enfermagem, gerado não apenas pela falta de alguns profissionais na equipe, mas impulsionando também pelo empenho dos demais em manter a qualidade do cuidado ao cliente.

De acordo com Rogenski e Fugulin (2007), pequenos atritos do dia a dia não solucionados podem virar tanto motivo para estresse quanto para absenteísmo, durante uma pequena discussão em que não houve acordo e um dos envolvidos se sentiu lesado ou injustiçado, este poderá faltar no dia seguinte apresentando um atestado médico.

Segundo Matsushita *et al.* (2005), uma grande reclamação dos empregados é que normalmente há falta de clareza no diálogo entre o que manda e o que faz, e normalmente o trabalhador não é ouvido e acaba contraindo atestados (mesmo sem estar doente) por não se sentir valorizado pela empresa.

De acordo com Medeiros (2006), a força de trabalho dos profissionais da construção civil apresenta elevados percentuais, sendo responsável pelo maior número de ações desenvolvidas enquanto produtividade do trabalho. Com isso, os trabalhadores da construção civil estão à mercê de riscos provenientes de condições precárias de trabalho, tais como longas jornadas, trabalho em turnos desgastantes, multiplicidade de funções, repetitividade, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, controle de chefias, os quais podem desencadear acidentes e doenças.

Conforme Casado (2002), o levantamento dos dados referente ao fenômeno absenteísmo foi obtido através estudos já realizados por diversos autores, onde percebeu-se na amostra estudada, que há faltas no trabalho, ou seja, existe o absenteísmo, onde os profissionais da construção civil declararam que a justificativa da falta ao trabalho é realizada por meio do atestado médico.

Para Silva e Marziale (2006), deve-se levar em consideração três componentes da relação homem-organização do trabalho: a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade; o sistema de frustração-agressividade reativa, que deixa sem saída uma parte importante da energia pulsional; a organização do trabalho, como correia de transmissão de uma vontade externa, que se opõe aos investimentos das pulsões e às submissões.

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

De acordo com Silva e Marziale (2006), o absenteísmo é conceituado através da ausência do trabalhador ao trabalho, onde sua ausência conseqüentemente causa diversos problemas para a equipe de trabalho, pois influencia negativamente na rotina de trabalho da empresa. Com essa ausência todos os outros profissionais terminam sobrecarregados de trabalho, onde é exigido um ritmo mais acelerado e responsabilizando-o por um volume maior de trabalho.

Para Decenzo (2001), a ausência de um profissional da equipe ocasiona uma sobrecarga física e/ou psicológica nos demais profissionais, cujos reflexos poderão prejudicar a sua saúde acarretando assim, desgaste físico e psicológico, como consequência, o adoecimento. Evidencia-se que o problema do absenteísmo pode desencadear em cascata o adoecimento dos trabalhadores da construção civil, ocasionado não apenas pelas faltas de alguns profissionais da equipe.

Conforme Fugulin *et al.* (2003), o trabalho é uma atividade fundamental para toda a humanidade, onde ele é caracterizado pela sua intencionalidade, e como meio de produção à sociedade, o qual garante as necessidades de sustento para o ser humano, bem como sua valorização e satisfação pessoal. É consideravelmente marcado por ocupar parte significativa do tempo da vida das pessoas, principalmente na faixa etária adulta, onde estas se apresentam mais saudáveis.

Nos últimos tempos muito têm-se falado sobre a importância da saúde do trabalhador. O consumismo, o individualismo, a competitividade e a agressividade do mercado atual de trabalho são algumas das características do mundo capitalista que o trabalhador vivência (MARTINATO *et al.*, 2010). Ele ainda mostra que o ambiente competitivo exige elevado dinamismo, grande esforço físico e psicológico, ultrapassando, muitas vezes, o limite da capacidade do trabalhador.

Se verificarmos mais de perto, os trabalhadores da construção civil, conforme Lopes *et al.* (2006), estão à mercê de riscos provenientes de condições precárias de trabalho, tais como longas jornadas, trabalho em turnos desgastantes (domingos e feriados), multiplicidade de funções, repetitividade e monotonia, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, controle das chefias, os quais podem desencadear acidentes e doenças.

#### **4 CONCLUSÃO**

Dentro do contexto da construção civil, o profissional forma a maior força de trabalho e possui características próprias na realização de suas atividades diárias. Em relação às atividades exigidas do profissional desse setor a sua grande maioria exige esforço físico, más condições do ambiente laboral e tensões nas relações interpessoais.

Faz-se relevante o desenvolvimento de um programa de saúde e segurança do trabalho na empresa voltado para ações de saúde e engenharia implica na diminuição da exposição do trabalhador aos agentes de risco, diminuindo o absenteísmo e aumentando a produção e os resultados do empreendimento.

Com isso, o ambiente de trabalho exposto ao profissional da construção civil favorece o processo de desgaste do profissional, ocasionando doenças e facilitando a ocorrência de acidentes. Em se tratando de tal realidade exposta, existe a consequência da ausência ao trabalho destes profissionais, ao qual chama-se absenteísmo. Tal fato é considerado um grande problema no desenvolvimento da atividade desse setor o que leva a gestão de recursos humanos à necessidade de desenvolver estratégias para atender as demandas de assistência.

Faz-se necessário o conhecimento sobre o absenteísmo junto aos profissionais da construção civil, visto que, em suas múltiplas determinações, torna-se fundamental para a organização e o planejamento das ações do Serviço de atenção à Saúde do trabalhador, visando assim à eficiência e à eficácia no serviço e um maior cuidado com a saúde do trabalhador.

Percebe-se, todavia, que os problemas de saúde dos trabalhadores da construção civil não poderão ser resolvidos somente através de consultas e licenças médicas, entretanto, poderão ser resolvidos por meio de um acompanhamento do trabalhador dentro da sua real necessidade, seja psíquica ou física. Com uma demanda de trabalhadores reincidentes em absenteísmo, há que se preocupar com os fatores desencadeantes de doenças tal como: aumento de jornadas de trabalho. A partir daí traçar metas para um acompanhamento *in locu* a esta demanda.

Com isso, constatou-se no presente estudo que o absenteísmo é um tema que merece maior aprofundamento e investimento dentro do setor de construção civil, tendo em vista o escasso número de publicações já encontradas. Todavia, espera-

se com este estudo, um incentivo aos profissionais desse setor na elaboração de novas propostas com vistas à diminuição do absenteísmo da equipe de trabalho.

Constatou-se também, que as causas do absenteísmo nem sempre são apenas por culpa do profissional, mas também na organização e nas condições do trabalho. A identificação dos tipos de ausências e sua repercussão na produtividade devem servir de suporte para ações voltadas para a melhoria das condições de trabalho e que visem à redução de ausências de tais profissionais.

Conclui-se que, as ações devem estar voltadas para as causas do absenteísmo e não mais só sobre seus efeitos. Administrar o problema das ausências traz retornos indiscutíveis relacionados aos custos. Cada pequena redução nos níveis de absenteísmo pode trazer razoável economia para a organização, bem como, melhoria na qualidade da assistência prestada, satisfação da equipe de trabalho e melhorar as condições ambientais de trabalho, evitando assim, a sobrecarga para os profissionais que cumprem sua jornada de trabalho.

## **Abstract**

A major concern among managers in construction absenteeism is where industry professionals are some of the affected professionals, which carries a great need for further research on its causes and actions from there to achieve lower levels of occurrence. In order to contribute to the investigation of matters pertaining to the health of construction workers and find possible gaps, delineated this study was to analyze the main causes of absenteeism in construction to minimize the impacts caused by this. The methodology used here was to review the literature, searching through books and articles by various authors answer the main goal here proposed. It is concluded that the actions must address the causes of absenteeism and not only on its effects. Manage the problem of absences brings indisputable returns relating to costs. Each small reduction in levels of absenteeism can bring reasonable savings for the organization, as well as improvement in quality of care, satisfaction, team work and improve the environmental conditions of work, thus avoiding the overhead for the professionals who serve their journey work.

**Key-words:** absenteeism; construction professionals; rates of occurrence; worker health.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Marília; GODOY, Solange Cervinho Bicalho. Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo-doença em um hospital universitário. **Rev. Min. Enferm.**, 5(1/2):73-81, jan./dez., 2001.

ANTUNES, A.V; COSTA, M.N. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em um hospital universitário. **Rev Latino-am Enfermagem**. 11(6):832-9, 2003.

BARBOZA, D. B.; SOLER, Z.A.S.G..Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Rev. Latinoam. Enfermagem**. Ribeirão Preto, v.11, n.2, p. 177-183, mar./abr., 2003.

CALDERERO, A.R.L.; MIASSO, A.I.; CORRADI-WEBSTER, C.M. Estresse e estratégias de enfrentamento em uma equipe de enfermagem de Pronto Atendimento. **Rev. Eletr. Enf.**;10(1):51-62, 2008.

CASADO, Tânia. **As pessoas na organização**. 3. ed. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2ªedição. Ed.: Campus, 2004.

COSTA, Fernanda Marques da; VIEIRA, Maria Aparecida; SENA, Roseni Rosângela de. Absenteísmo relacionado à doença entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Bras Enferm**. Brasília, jan./fev.; 62(1): 38-44, 2009.  
DECENZO, R. **Administração de Recursos Humanos**. 6 ed.; Ed. LTC: Rio de Janeiro. 2001.

FUGULIN, F.M.T.; GAIDZINSKI ,R.R.; KURGANT, P. Ausências previstas e não previstas da equipe de enfermagem das unidades de internação do HU-USP. **Rev. esc. enferm**. USP. 37(4):109-17, 2003.

GAIDZINSKI, R.R.; FUGULIN, F.M.T.; CASTILHO, V. Dimensionamento de pessoal de enfermagem em instituições de ensino. In: Kurcgant, P.(coord) **Gerenciamento em enfermagem**. Rio de Janeiro: Editora Guanabara– Koogan; 2005.

GONÇALVES, E. L.. **Gestão Hospitalar: Administrando o Hospital Moderno**. 1 ed., Ed. Saraiva: São Paulo. 2006.

INOUE, Kelly Cristina; MATSUDA, Laura Misue; SILVA, Doris Marli Petry da; UCHIMURA, Taqueci Teruya; MATHIAS, Thaís Aidar de Freitas. Absenteísmo-doença da equipe de enfermagem em unidade de terapia intensiva. **Rev. Brasileira de enfermagem**. Brasília, mar./abr. 61(2):209-14, 2008.

JORGE, A. L.. Motivos que levam os trabalhadores de enfermagem ao absenteísmo. **Acta. Paul. Enfermagem**. São Paulo, v.8, n.1, p. 39-46, jan./abr., 1995.

LAUS, A.M.; ANSELMINI, M.L. Caracterização dos pacientes internados nas unidades médicas e cirúrgicas do HCFMRP-USP, segundo o grau de dependência em relação ao cuidado de enfermagem. **Rev Latino-am Enfermagem**. 12(4):643-9, 2004.

MARTINATO, Michele Cristiene Nachtigall Barboza; SEVERO, Danusa Fernandes; MARCHAND, Edison Alfredo Araújo; SIQUEIRA, Hedi Crecencia Heckler de. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Rev. Gaúcha de enfermagem**. Marc., 31(1): 160-6. Porto Alegre, 2010.

MATSUSHITA, M.S.; ADAMI, N.P.; CARMAGNANI, M.I.S. Dimensionamento do pessoal de enfermagem nas unidades de internação do Hospital de São Paulo. **Rev. Acta paul. enferm.**;18(1):9-19, 2005.

MEDEIROS, S.M.; RIBEIRO, L.M.; FERNANDES, S.M.B.A.; VERAS, V.S.D. Condições de trabalho e enfermagem: a transversalidade do sofrimento no cotidiano. **Rev. Eletr. Enf.**;8(2):233-40, 2006.

REIS, Ricardo José dos; ROCCA, Poliana de Freitas La; SILVEIRA, Andréa Maria; BONILLA, Indiana Mercedes Lopez; GINÉ, Albert Navarro i; MARTÍN, Miguel. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev. Saúde Pública**, 37(5): 616-23, 2003.

ROGENSKI, K.E.; FUGULIN, F.M.T. Índice de segurança técnica da equipe de enfermagem da pediatria de um hospital de ensino. **Rev. esc. enferm. USP**. 41(4):683-89, 2007.

SILVA, Doris Marli Petry da; MARZIALE, Maria Helena Paluci. Condições de trabalho versus absenteísmo-doença no trabalho de enfermagem. IN: **O adoecer dos trabalhadores de enfermagem**: estudo dos problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo-doença em um hospital universitário. Maringá, 2006.