

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

## **ABSENTEÍSMO NA UNIDADE PRISIONAL MAJOR ZUZI ALVES DA SILVA ÁGUA BOA-MT 2014/2015**

José Carlos Marques <sup>1</sup>

Gilberto Antônio de Oliveira<sup>2</sup>

Shinarley Azevedo da Silva <sup>3</sup>

### **RESUMO**

O absenteísmo é causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho e a produtividade na organização. O presente estudo visa identificar os fatores que causam o absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT, 2014/2015. Trata-se de um estudo qualitativo, por meio de análise documental, onde identificou as variáveis sócias demográficas: tipos de atestado, idade, estado civil, escolaridade, sexo, local onde reside. Os resultados foram 289 atestados que contabilizaram 4670 dias de 99 servidores sendo 23 do sexo feminino e 76 masculinos. Os dados mostraram as cinco maiores causas de absenteísmo na penitenciária estudada, em primeiro, transtornos psicológicos 1.630 dias, seguido por ausência para acompanhante de familiares enfermo 1.097 dias, terceiro câncer de pele 605 dias, quarto afastamento por motivos relacionados à gravidez 500 dias e em quinto ausência para tratamento de hérnia 217 dias. Essas ausências sobrecarregam os servidores presentes, interferindo no seu desempenho e na qualidade dos serviços. Os resultados mostram que os agentes, casados que reside fora do município do seu local de trabalho, tiveram maiores número de ausências, deixando claro que o motivo principal dessas ausências é a distância de seus familiares.

**Palavras-chave:** Absenteísmo, Fatores organizacionais, Unidade prisional.

### **ABSTRACT**

Absenteeism is caused by several factors present daily in organizations, damaging the work environment and productivity in the organization. The present study aims to identify the factors that cause absenteeism in the prison unit Major Zuzi Alves da Silva Água-MT, 2014/2015. It is a qualitative study, through documentary analysis, where the demographic variables were identified: types of attestation, age, marital status, education, sex, place of residence. The results were 289 attestations that counted 4670 days of 99 servers being 23 females and 76 males. The data showed the five largest causes of absenteeism in the penitentiary studied, first psychological disorders 1,630 days, followed by absence for family members sick 1,097 days, third skin cancer 605 days, fourth estrus for reasons related to pregnancy 500 days and fifth Absence for hernia treatment 217 days.

<sup>1</sup> Professor do Departamento de Administração – UFMT. Universidade Federal do Mato Grosso. marquesjc@ufmt.br.

<sup>2</sup> Curso de Administração Pública. Universidade Federal do Mato Grosso. gilbertoagp@hotmail.com.

<sup>3</sup> Ms em Saúde Coletiva - ISC/UFMT. Universidade Federal do Mato Grosso. shinarley@gmail.com.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

These absences overwhelm the present servers, interfering in their performance and the quality of the services. The results show that married agents living outside the municipality of their workplace had a greater number of absences, making it clear that the main reason for these absences is the distance of their relatives.

**Keywords:** Absenteeism, organizational factors, prison unit.

## 1 INTRODUÇÃO

Devido às constantes ausências por parte dos servidores na penitenciária de Água Boa/MT, surgiu a necessidade de investigação sobre o absenteísmo, pois o capital humano constitui fator imprescindível neste meio.

O Trabalho é um conjunto de atividades realizadas, é o esforço feito por indivíduos, com o objetivo de atingir uma meta, sendo assim a pesquisa está voltada para o absenteísmo, ou seja, apresentação de um atestado médico que justificaram as ausências ao trabalho.

O impacto dá-se no ambiente organizacional, nas relações do trabalho e nos processos de tomada de decisão e são de tal magnitude que significam desafios para a gestão de pessoas e para os profissionais de RH, (Recursos Humanos). Assim, os gestores das áreas de RH estão sob pressão para repensar, redefinir e reavaliar seus papéis e o da função que atuam (ULRICH, 1997).

Absenteísmo é o período perdido de trabalho quando o colaborador não vem trabalhar, ou seja, a somatória de todo o tempo perdido dentro de sua jornada de trabalho, incluindo atrasos e afastamentos por doenças (CHIAVENATO, 2004).

O absenteísmo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e assim as atividades laborais da organização, atualmente o termo absenteísmo passou a fazer parte das reuniões e discussões no mundo organizacional (ULRICH, 1997).

Outra definição de absenteísmo é o não comparecimento do funcionário ao trabalho. É obviamente difícil para uma organização operar tranquilamente e atingir seus objetivos se seus funcionários não comparecem para trabalhar (ROBBINS, 2002).

Na Consolidação das Leis Trabalhistas CLT em seu art. 473, cita a existência de causas conhecidas que são as amparadas por lei, como férias, casamento, falecimento, doação de sangue, exercício de atividade eleitoral, período de cumprimento do serviço militar, realização de provas para exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, ausência de

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

representante de entidade sindical, e também podem ocorrer afastamentos por problemas de saúde entre outros (BRASIL, 1967).

Neste sentido a presente pesquisa tem como objetivo identificar os fatores que causam o absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT, 2014/2015. O ausenteísmo ou absenteísmo causa bastante preocupação do ponto de vista prático e situacional na organização, em virtude da sobrecarga de trabalho para os demais presentes (ROBBINS 2002).

A Penitenciária Major PM Zuzi Alves da Silva é uma organização pública desconcentrada, tendo como finalidade a ressocialização de cidadãos portador de conduta desviante, com objetivo de reintegrá-los a sociedade.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 RECURSOS HUMANOS**

É um conjunto de princípios estratégicos e técnicos que contribuiu para atrair, manter, motivar, treinar e desenvolver o patrimônio humano de qualquer organização. Outra definição nos é fornecida por Toledo (1986), segundo a qual Recursos Humanos seriam "o ramo de especialização da ciência da Administração que desenvolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade"

Diante disso, pode-se afirmar que essa área da organização trata do recrutamento, da seleção, do treinamento, do desenvolvimento, da manutenção, do controle e da avaliação dos funcionários de uma empresa. Sendo assim, pode-se considerar que a existência da área de Recursos Humanos está diretamente relacionada à melhora da efetividade dos funcionários nas empresas, implicando na melhor efetividade organizacional (CHIAVENATO, 1981).

A gestão de pessoas é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos como a estrutura organizacional adotada, a cultura que existe em cada organização (CHIAVENATO, 1999).

Considera que o clima indica o grau de satisfação dos membros de uma organização com relação a aspectos, como as políticas de Gestão de Pessoas, o modelo de gestão vigente, a missão da organização, o processo de comunicação, entre outros. Sob essa visão, o Clima Organizacional pode ser pensado como uma relação entre o nível individual e o organizacional, pois dá a dimensão da compatibilidade das expectativas de ambos os níveis (CODA, 1993).

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Isso indica que a organização tem expectativas e os indivíduos também, sendo o Clima Organizacional esse elo entre os dois níveis.

Desta forma é de imprescindível importância o acompanhamento pelos gestores de recursos humanos do nível do clima organizacional, tendo em vista que os melhores níveis tende a ter rendimentos melhores, pois o empregado se sente realizado e valorizado pela empresa e sua administração, de certa forma este entendimento leva também em conta os grupos informais dentro da organização.

As práticas de recursos humanos como análise de cargos, recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, recompensa, e outros, podem, devem e precisam ser modificadas para se ajustarem às estratégias organizacionais que estão querendo antecipar (ULRICH, 2003).

Os órgãos encarregados da Gestão de Pessoas igualmente [...] podem, devem e precisam descobrir formas de realizar os trâmites necessários e ao mesmo tempo se concentrar agressivamente no trabalho que aumenta a contribuição dos funcionários e transforma as organizações. (ULRICH, 2003, p. 280).

A importância de se discutir o papel de Recursos Humanos - RH é derivada das transformações pelas quais a função vem passando nas últimas décadas, face às mudanças substanciais ocorridas no mercado, cada vez mais competitivo. O impacto dá-se no ambiente organizacional, nas relações do trabalho e nos processos de tomada de decisão e são de tal magnitude que significam desafios para a gestão de pessoas e para os profissionais de RH. Assim, os gestores das áreas de RH estão sob pressão para repensar, redefinir e reavaliar seus papéis e o da função que atuam (ULRICH, 1997).

A evolução do papel de RH nas organizações teve um ciclo evolutivo desde uma função mais burocrática e paternalista de administração de pessoal exercida pelos próprios gerentes de linha nos primórdios, passando pelas relações industriais geridas por profissionais específicos e culminando com o retorno de algumas funções de RH para os gerentes de linha, cabendo aos profissionais de RH o alinhamento dessas funções à estratégia do negócio (HAILEY, 1994).

Com relação ao Absenteísmo o papel do RH (Recursos Humanos) deve ser de fiscalização dos atestados. Visto que a CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) relata que os atestados de acompanhamento de familiar não estão previstos. Porém deverá ser consultado se esta situação está prevista em convenção coletiva de trabalho ou regimento da categoria analisada. Outros casos

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

devem ser resolvidos conjuntamente pelo RH (Recursos Humanos), área operacional (supervisão direta e indireta) e setor médico.

Os autores relatam que “os psicólogos vêm há tempos estudando as causas e as consequências do absenteísmo. Eles descobriram que ele depende da capacidade e da motivação do empregado em ir para o trabalho e de fatores intrínsecos e externos ao próprio trabalho” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2008, p. 123).

Para que as organizações consigam identificar o real motivo das ausências dos seus funcionários, faz-se necessário um estudo de suas causas, para assim diagnosticar os pontos com maiores problemas, estudo este que pode ser desenvolvido pelo Recurso Humano, observa se também grande necessidade de motivação.

A motivação é um processo de contentamento, que o preenchimento de suas necessidades, que cada indivíduo possui e busca realizar, ainda a motivação é um dos grandes meios que alavanca as pessoas a buscarem a satisfação (MARRAS, 2000).

O RH pode buscar iniciativas para motivar os servidores, visto que a satisfação pode vir diminuir o índice de absenteísmo nas organizações.

A área de RH é responsável por ações como recrutamento, seleção, treinamento, planos de cargos e salários, contratação, remuneração e questões trabalhistas. Contudo, para uma atuação estratégica, deve, ainda, adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias (RIBEIRO, 2005).

## 2.2 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo pode ser atribuído a causas conhecidas e a causas ignoradas. Dentre as conhecidas, estão todas as amparadas por lei e que são, por isso mesmo, justificadas ao empregador, solicitando-lhe a permissão de ausência. É o caso de férias, casamentos, nascimentos, óbitos e mudanças de domicílio. As ignoradas são justificadas geralmente por problemas de saúde do trabalhador, e ou de seus dependentes ou de fatores aleatórios dos mais diversos (PENATTI, ZAGO; QUELHES, 2006).

O índice de absenteísmo reflete a porcentagem de tempo não trabalhado devido às ausências ao trabalho em relação ao volume de atividade esperada ou planejada pela instituição (CHIAVENATO, 2009),

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Absenteísmo também pode ser definido como uma saída para o trabalhador para justificar a insatisfação no trabalho, uma última solução a ser tomada, que acaba sendo um meio de resistir, escapar das demandas do trabalho (DEJOURS, 1992).

O absenteísmo pode aparecer como um sinal de descontrole, que está ligado à síndrome psicológica devido à dificuldade e o desgaste do funcionário no seu local de trabalho (WISNER, 1994).

O conceito de absenteísmo que subsidiou as considerações de afastamento por saúde desse trabalho foi o da Organização Internacional do Trabalho, trazida por Silva, Pinheiro e Sakurai (2008), “sendo o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção para aquela derivada de gravidez normal ou prisão. Entende-se por ausência laboral o período ininterrupto de falta ao trabalho, desde seu começo, independentemente da duração”.

O absenteísmo é o termo usado para designar as falhas ou ausências dos colaboradores ao trabalho, de maneira justificada ou não. Milkovich e Boudreau (2008, p. 123), definem o absenteísmo como sendo “[...] a frequência e/ou duração do tempo perdido de trabalho, quando os empregados não vêm trabalhar”.

As causas do absenteísmo nem sempre partem do funcionário, mas também da organização. Fatores organizacionais, tais como: as condições de trabalho, o estilo de liderança, o empobrecimento das tarefas, a falta de motivação e estímulo, entre outros, contribuem para a insatisfação do trabalhador e, conseqüentemente, para o aumento do índice de absenteísmo.

Concluiu que o absenteísmo pode prejudicar as organizações e que há possibilidades de se implantar um novo conceito de reconhecimentos e incentivos para que este problema seja evitado, pode se afirmar que o problema pode ser resolvido desde que a empresa esteja pronta para se modificar e que saiba implantar estas mudanças de forma assertiva (SOUSA, 2015).

O autor ainda ressalta a necessidade de que todos os membros da organização se adaptem primeiramente as mudanças para que então possam ser implantadas em outras áreas são fatores que contribuem para o sucesso da mudança de cultura e assim evitar o absenteísmo

Assim como no texto base de execução deste trabalho, qualquer tipo de mudança deve ser aderido dos principais executivos da empresa até os gerentes ligados à área de Recursos Humanos, sendo necessária uma aproximação individual para posteriormente efetuar o novo modelo em grupos. Para que evitar resistência nas mudanças de cultura visando à redução do absenteísmo nas

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

organizações muitas vezes será necessário valer-se de sistemas diferenciados de valorização do capital humano como, remuneração, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento. Para então se implantar uma mudança com sucesso.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 ABORDAGEM DA PESQUISA

Instrumentos de coleta de dados o presente trabalho trata-se de um caso de estudo, optou-se por utilizar a pesquisa documental, onde Gil (2008) relata que é muito parecida com a bibliográfica, porém a diferença está na natureza das fontes, pois esta forma vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa, analisar os documentos arquivos de primeira mão, existem também aqueles que já foram processados, mas podem receber outras interpretações, como relatórios de empresas e tabelas descritivas.

Relata que a observação sistemática, qualitativa é descrever as características de determinadas populações ou fenômenos, onde um de seus principais objetivos está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário (RICHARDSON, 1989).

O autor ainda difere o método qualitativo, em princípio, do quantitativo, à medida que não emprega um instrumental estatístico como base na análise de um problema, não pretendendo medir ou numerar categorias, o estudo de campo qualitativo não tem um significado preciso em quaisquer das áreas onde sejam utilizados.

Podemos partir do princípio de que a pesquisa qualitativa é aquela que trabalha predominantemente com dados qualitativos, isto é, a informação coletada pelo pesquisador não é expressa em números, ou então os números e as conclusões neles baseadas representam um papel menor na análise. (TESCH, 1990).

Dentro de tal conceito amplo, os dados qualitativos incluem também informações não expressas em palavras, tais como pinturas, fotografias, desenhos, filmes, vídeo tapes e até mesmo trilhas sonoras (TESCH, 1990).

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

### 3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Quanto aos Instrumentos de Análise de dados serão utilizando planilhas do Excel, gráficos e tabelas para mapear as licenças médicas apresentadas pelos trabalhadores do quadro operacional da Penitenciária, no período de janeiro/2014 a dezembro/2015.

Será analisado o número de atestados e quantidade de dias contabilizando todos os atestados médicos da pesquisa documental.

As variáveis sócias demográficas a serem estudadas serão: Tipos de atestado, idade, estado civil, escolaridade, sexo, local onde reside.

Na variável, tipo de atestados, serão agregados todos os atestados médicos referentes a transtornos psicológicos, que são: Episódios depressivos, transtornos depressivos, ansioso e depressivo, transtornos mentais devido ao uso de álcool, estresse, transtornos e ansioso, transtornos bipolares, transtorno pânico, transtornos ligados ao estresse e estado de estresse pós-traumático.

Com relação aos atestados referente a gravidez também serão agregados. Atestados de falso trabalho de parto, vômitos da gravidez, supervisão de gravidez normal, ameaça de aborto, licença maternidade e licença paternidade.

Já variável idade será avaliada de dez em dez anos sendo de 18 a 27 anos, 28 a 37 anos, 38 a 47 anos, 48 a 57 anos e 58 ou mais anos, quanto a variável estado civil, irá constar somente o estado de casado ou solteiro e por último será avaliado o grau de escolaridade estes sendo ensino médio ou superior.

Quanto à classificação da pesquisa, está será realizada na Penitenciária Major Zuzi Alves da Silva, no município de Água Boa, Penitenciária Estadual do Estado do Mato Grosso, e a população estudada foram compostas do universo dos trabalhadores dessa instituição, Fez parte da pesquisa, enquanto sujeitos analisados, o conjunto de trabalhadores da área operacional ativo afastado por licença para tratar da própria saúde, dentro do intervalo de 24 (vinte e quatro) meses, período histórico utilizado como referência para a coleta e análise dos dados.

Todos os atestados apresentados ao departamento de RH da Penitenciária, no período estudado, foram utilizados na pesquisa, sem perda de dados. Tendo sido identificadas todas as licenças registradas, possibilitando que um mesmo trabalhador tenha produzido vários eventos, havendo, portanto, repetições.



MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Nota: Referente ao atestado de câncer de pele somaram 605 dias, porem foram todos de uma servidora só que se afastou para fazer tratamento.

Nota: Com relação aos atestados identificados como outros que somaram 336 dias foram agregados vários tipos de atestados conforme segue: Intoxicação alimentar, paniculite região do pescoço, infecção viral, cirurgia apêndice, enxaqueca, inflamação ouvido, hipertensão arterial, doença do coração, angina pectoris, amigdalite aguda, pneumonia, doença nos brônquios, doenças das vias aéreas, gastrite, unha encravada, transtorno articular, contusão joelho, transtornos joelho, menisco, transtornos de disco intervertebrais, ciática, cervicálgia, dor lombar baixa, nevralgia, calculose na bexiga, infecção urinaria, calculose renal, netrite túbulo intersticial, anormalidades respiração, causas desconhecidas, aumento do nível desidrogenase lacte, ferimento na perna, doença do aparelho geniturinário, exame dos olhos, traumatismo, entorse e distensão no pé, seguimento cirúrgico.

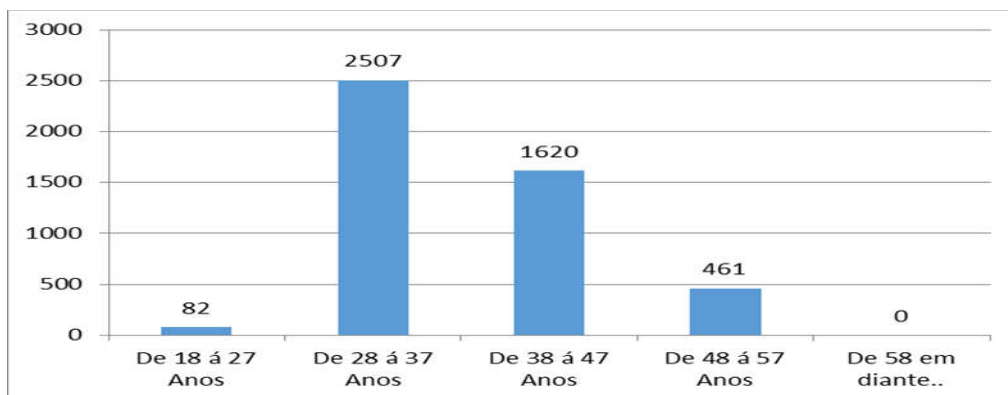
#### 4 RESULTADOS

O resultado da pesquisa mostra que nos dois anos pesquisados 99 servidores dos 125 no total da área operacional tiveram 289 atestados totalizando 4670 dias, com média de 16,15 dias e quinze horas por atestado.

Já a variável dia de atestados por estado civil mostra que, dos 4670 dias de atestados no total, 3786 dias são de servidores operacionais casados.

Quantidade de dias de atestados por nível de escolaridade, a grande maioria dos dias de atestados, 3006 dias de atestados, é de servidores com nível escolar médio.

**Gráfico 1 - Quantidades em dias de atestados por faixa etária de idade**

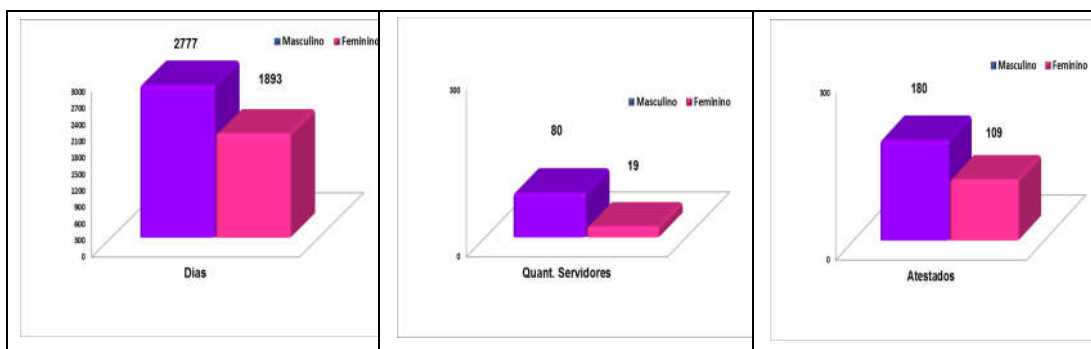


Fonte: Dados da pesquisa 2016.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Observado o gráfico- 01 verificou se 52 servidores com idade entre 28 e 37 anos, que juntos tiveram 2507 dias de atestados, seguido de 24 com idade entre 38 a 47 contabilizando 1620 dias, sendo que 16 com idade 48 a 57 somaram 461 dias e por último 07 servidores com idade entre 18 a 27 somaram 82 dias de ausências por atestado médico, não tendo servidores com idade superior a 58 anos.

**Gráfico 2 - Quantidades de dias, servidores e atestados por sexo**



Fonte: Dados da pesquisa 2016.

O gráfico 02 - mostra que 80 agentes (81%) dos servidores que tiveram atestados são do sexo masculino com 180 atestados (62%) dos 289 no total contabilizando 2.777 dias, (54%) dos 4670 dias de atestados no total, enquanto 19 agentes do sexo feminino somaram 109 atestados contabilizando 1893 dias.

Com relação a variável local onde reside, identificou se que os atestados estão divididos em vários Municípios de três Estados. Sendo que a cidade de Barra do Garças/MT aparece em primeiro lugar, com total de 1337 dias em ausências, seguido por Água Boa/MT com 1019 dias, Nova Xavantina/MT 858 dias, Porangatu/GO com 456 dias, Brasília/DF com 395 dias de ausência e o demais dias de ausência 798 foram distribuídos entre as cidades Planatura/DF, Luciara/MT, Canarana/MT, Aragarças/GO, Montes Claros/GO, Rondonópolis/MT, Vila Rica/MT, e Taguatinga/DF, nota se que grande maioria dos atestados é de servidores que não reside no município de Água Boa/MT, onde localiza a Penitenciária Major Zuzi Alves da Silva.

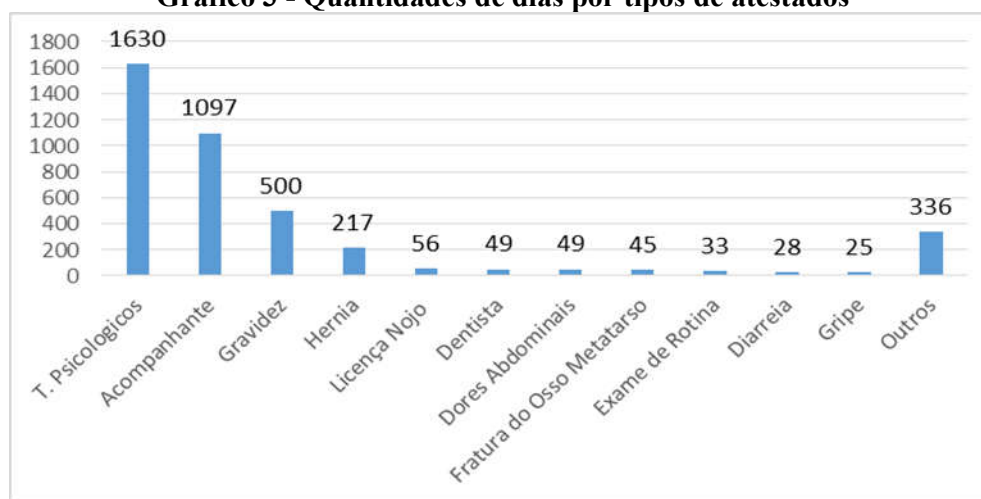
A unidade prisional se encontra com 125 servidores do quadro operacional, sendo que somente 99 trabalham diretamente no setor operacional “carceragem”, porém 14 destes 99 fazem faculdade considerados “estudantes” é por isso trabalham em horário diferenciado, diferente dos 85 restantes que são divididos em quatro plantões, três com 21 servidores e um plantão com 22, não esquecendo que sempre tem três de folga e três de férias ou licença prêmio sem contar o alto índice

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

de absenteísmo tema da pesquisa, o que acaba deixando o plantão do dia com cerca de 14 ou 15 agentes para desenvolver todas as atividade operacionais da unidade.

Através do levantamento do absenteísmo-doença entre os 125 agentes operacionais, ocorridos no período estudado, constataram que 26 trabalhadores (20,80%) não apresentaram faltas, atestados. No entanto, 99 servidores, (79,20%) ausentaram-se do serviço; desses, (100%) justificaram sua ausência por motivo de atestados médicos, o que não significa que todas as ausências sejam sempre decorrentes de causas médicas.

**Gráfico 3 - Quantidades de dias por tipos de atestados**



Fonte: Dados da pesquisa 2016.

Analisando os resultados o gráfico – 03 mostrou que a maior causa de absenteísmo na penitenciária de Água Boa/MT, é por transtornos psicológicos (34,90%), dos dias de ausência ao trabalho.

Silva (2000) diz que os principais motivos de faltas ao trabalho são justificados por atestados que ocorreram devido à necessidade de acompanhamento de familiares que estão em tratamento de saúde, licença nojo e licença relacionada à gravidez.

O que vem ao encontro com nossa pesquisa, ficando em segundo colocado com (23,49%) total de dias de ausência foram para acompanhantes de familiares, visto que (81,07%) dos dias de ausência são de servidores com estado civil casado.

Com relação ao terceiro colocado com índice alto ficou câncer de pele (12,95%) dos dias de ausência, porem como já ressaltado na nota essa ausência foi somente de uma servidora que ficou afastada 605 dias para fazer tratamento. O que infelizmente acabou não resistindo e vindo a óbito.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015.** Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Em quarto lugar com (10,70%) dos dias de atestados esta as ausências por motivos relacionados à gravidez visto que 25 servidores dos 125 são do sexo feminino, e durante o período pesquisado 03 agentes se engravidaram e uma das três se engravidou duas vezes, e assim necessitaram de atestados médicos para acompanhamento da gravidez e licença maternidade e 06 servidores do sexo masculino se ausentaram por licença paternidade.

Em quinto lugar e com uma relevância significativa esta os dias de ausência por atestados com cirurgia de hérnia que somaram 217 dias de ausência com (4,64%) dos dias de não comparecimento ao trabalho.

São diversas as causas dos atestados médicos mais o ponto muito significativo foi que se contabilizados em anos os 4.670 dias de ausências, somam 12 anos 7 meses e 9 dias de faltas justificadas com atestados de servidores no trabalho, fazendo um comparação média de salário que cada servidor ganha mensalmente, o estado gastou cerca de 543.600,00 (quinhentos e quarenta e três mil e seiscentos reais) com salários de servidores sem exercer suas atividades laborais em dois anos.(MATO GROSSO, ANO 2012).

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ressalta-se como ponto positivo que grande parte das atividades relacionadas ao setor operacional está sendo desenvolvidas, visto que o setor trabalha com ordem de serviço solicitada pelos profissionais da área técnica e autorizada pela direção da unidade, porem há uma grande dificuldade no cumprimento das ordens de serviço e por várias vezes acaba colocando em risco a segurança da unidade prisional, bem como dos servidores que ali trabalham, por falta de efetivos para executarem as atividades cotidianas com a devida segurança.

O ponto negativo é que o setor operacional estar sempre sobrecarregado, trabalhando no limite, sempre com muitas cobranças para deixar todas as atividades em dias, o que muitas vezes não consegue, e assim deixa de dar a devida assistência aos recuperandos dentro da unidade prisional.

O Comportamento indesejado de alguns servidores pode ocorrer de diversas formas, por isso a organização deve avaliar cada caso, a fim de descobrir o que motivou o colaborador, evitando que contamine os demais indivíduos. Se o problema for pessoal fica mais difícil da organização tomar uma atitude, mas se por outro lado, o problema estiver dentro da unidade, deve se adotar uma atitude imediata com intuito de procurar soluções para sanar o problema.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

Identificamos que o índice de absenteísmo doença entre os trabalhadores do quadro de agentes da instituição estudada apresentam-se elevados com 4670 dias de ausências em dois anos, um sinal de alerta quanto ao grau de tensão dentro de uma penitenciária.

A necessidade de adicionar em edital, para concursos futuros uma exigência que os servidores residam na cidade de sua lotação e assim não precisem deixar seus familiares em outras cidades para irem trabalhar visto que dos 99 servidores que tiveram ausência somente 24 residem no município de Água Boa/MT local de sua lotação de trabalho.

Além de lidar com os transtornos do cárcere de pessoas, esses servidores trabalham em local insalubre e convive diariamente com pessoas encarceradas com doenças como: hanseníase, tuberculose, hepatite e diversas outras. A grande pressão e estresse dentro de um presídio o que acaba mexendo com psicológico dos funcionários causando transtornos.

O absenteísmo é um fenômeno que se não for bem observado, avaliado e controlado pode trazer consequências negativas para a organização, pois as ausências de alguns colaboradores acabam sendo supridas por outros que são sobrecarregados de tarefas, interferindo no seu desempenho, na qualidade dos produtos e serviços, na produtividade e consequentemente nos custos.

Os resultados mostram que os agentes, casados que reside fora do município do seu local de trabalho, tiveram maiores número de ausências, deixando claro que o motivo principal dessas ausências é a distância de seus familiares o que acaba prejudicando seu desempenho laboral e causando transtornos psicológicos dos servidores, bem como adoecimento de seus familiares e assim estes servidores têm que se ausentar para acompanhá-los.

Faz-se necessário um programa de redução de absenteísmo, pois a ausência do trabalho, qualquer que seja o motivo, representa um fator de aumento dos custos e de diminuição da produtividade. E que ao combater o Absenteísmo com eficiência a empresa pode aumentar as horas trabalhadas e com isso, a produtividade (RIBEIRO, 2005, p.239).

## 5.1 RECOMENDAÇÕES DE ESTUDOS FUTUROS

O presente estudo identificou alto índice de absenteísmo dos servidores da área operacional, visto que o quadro de funcionários da unidade estudada é composto por mais setores como: Administrativo, profissionais nível superior, recursos humanos e saúde, neste sentido seriam

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

interessante futuro estudos para detectar a ocorrência em demais setores da unidade prisional, em outras unidades prisionais de Mato Grosso, de outros estados e estrangeiros.

Há também a necessidade de criação de um banco de dados para aperfeiçoar o registro das faltas, com intuito de facilitar seu controle e possibilitar futuras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL, **Decreto-Lei Nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Consolidação das Leis do Trabalho, (CLT)**. Disponível em: <[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw\\_Identificacao/DEL%20229-1967?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%20229-1967?OpenDocument)>. Acesso em julho de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração de Recursos humanos**: 4. Ed. São Paulo, 1999. 194p.

CHIAVENATO, Idalberto, **Administração**: São Paulo, 2006, Elsevier Editora Ltda, 375 páginas.

CHIAVENATO, Idalberto, **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações: 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto, **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9.ed- Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto, **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed- Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1981.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: Novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier. 2004.

\_\_\_\_\_, Idalberto, **Processos Administrativos**: 4ª edição, São Paulo, 2007, Elsevier Editora Ltda, 345 páginas

CODA, R. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH**: In: Boletim Administração em Pauta, suplemento da *Revista de Administração*, São Paulo. IA-USP, n. 75, dez., 1993.

DEJOURS, C. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. São Paulo: Cortez. 1992.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**: 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031  
Governo do Estado de Mato Grosso **EDITAL Nº 003/2009-SAD/MT, DE 27 DE JULHO DE 2009**.

HAILEY, Veronica Hope. Contextual diversity for the role and practice of HR in Human Resources Management & Development Handbook. New York: AMACOM, 1994.

LEP - Lei de Execuções Penais - **LEI Nº 7.210, DE 11 DE JULHO DE 1984**.

MARRAS, Jean Pierre, **Administração de Recursos humanos**: do operacional ao estratégico, 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MATO GROSSO, PORTAL. **Transparência Mato Grosso**. 2012. Disponível em: <http://seaponline.gestao.mt.gov.br/Transparencia/portal/tabelacargo.xhtml>. Acesso em: 15 abr. 2016, 16:40:30.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**: São Paulo: Atlas, 2008.

PENATTI, I.; ZAGO, J.S.; QUELHAS, O. **Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas**: 2006. Disponível em: <[www.aedb.br/seget/artigos06/898\\_Seget\\_Izidro%20Penatti.pdf](http://www.aedb.br/seget/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf)>. Acesso em: 30 maio 2015.

Regimento Interno dos Estabelecimentos Penais do Estado de Mato Grosso, DECRETO Nº 882, DE 07 DE DEZEMBRO DE 2011.

RIBEIRO, Antonio de Lima, **Gestão de Pessoas**: São Paulo: Saraiva, 2005.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**: São Paulo: Atlas, 1989.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SCHWARTZ, Y. **Trabalho e uso de si**. Proposições, n.1, p. 25-39, 2000.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo da, and Maria Helena Palucci Marziale. "**Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário**:" *Revista latino-americana de enfermagem* 8.5 (2000): 44-51. Acesso em: 25 mar. 2016.

SILVA, L. S.; PINHEIRO, T. M.; SAKURAI, E. **Perfil do absenteísmo em banco estatal em Minas Gerais**: análise no período de 1998 a 2003. *Ciência e Saúde Coletiva*, n.13, p.2049-2058, 2008.

SOUSA, Renato. **Absenteísmo e sua Influência nas Organizações**. *Etic-Encontro de Iniciação Científica-ISSN 21-76-8498*: v. 9, n. 9, 2015. Acesso em: 25 mar. 2016.

TERSAC, G. D., & Maggi, B. (2004). O trabalho e a abordagem ergonômica. *Daniellou F, organizador. A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos*. 1ª ed. São Paulo: Edgard Blücher, 79-104.

TESCH, Renata. **Qualitative research: analysis types and software tools**. Basingstoke: The Falmer Press, 1990.

MARQUES, José Carlos. OLIVEIRA, Gilberto Antônio. SILVA, Shinarley Azevedo da. **Absenteísmo na unidade prisional Major Zuzi Alves da Silva Água Boa-MT 2014/2015**. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, Blumenau, v.12, n.1, p.01-16, TRI I 2018. ISSN 1980-7031

TOLEDO, F. de. **Administração de Pessoal: desenvolvimento de recursos humanos**: São Paulo: Atlas, 1996.

ULRICH, D. **Os campeões de recursos humanos**: inovando para obter os melhores resultados. 8. D. São Paulo: Futura, 2003.

ULRICH, Dave; Losey, Michael R.; LAKE, Gerry. **Tomorrow'S HR Management: 48 thought leaders call for change**. New York: John Wiley and Sons, 1997.

WISNER, A. **A inteligência no trabalho, textos selecionados de ergonomia**: São Paulo: Fundamento, 1994.