

## ANÁLISE DA TAXA DE ABSENTEÍSMO DE UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO (UAN)

Gislene Balbino Carneiro dos Santos<sup>1</sup>; Nariman Muzaffar Said<sup>1</sup>; Aline Siqueira dos Santos<sup>1</sup>; Elenilma Barros da Silva<sup>2</sup>; Maria do Socorro Paredes Santos<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Acadêmica de Nutrição; <sup>2</sup>Mestre em Saúde Sociedade e Endemias na Amazônia;

<sup>3</sup>Especialista em Alimentação Coletiva

gislene.balbinoalves@hotmail.com

Universidade da Amazônia (UNAMA)

**Introdução:** O absenteísmo é o termo utilizado para definir a ausência do funcionário ao seu local de trabalho. É a junção das faltas tanto decorrendo de licença legal quanto injustificadas. Tal prática vem se tornando um problema tanto para as instituições particulares quanto para as estatais o que repercute na qualidade do serviço prestado (ABREU; SPINELLI; PINTO, 2009). As causas de absenteísmo estão ligadas a vários fatores dificultando assim o gerenciamento, pois inúmeras peculiaridades dos servidores podem levar ao seu surgimento como problemas de ordem pessoal, ambiental, social, familiar, financeira, biológica, funcional entre outros (OZELA, 2011). Na área de alimentação coletiva, não é diferente, mesmo com a presença de um profissional capacitado, coordenando as funções, ainda assim ocorre muita insatisfação por parte dos funcionários no que diz respeito a pressão sofrida, funções exercidas, remuneração e jornada de trabalho. Nesse contexto o nutricionista juntamente ao órgão de administração de Recursos Humanos (RH), deve controlar e identificar as possíveis causas do absenteísmo. Assim, o controle da taxa de absenteísmo é uma ferramenta de gestão importante para o nutricionista manter a qualidade do serviço (BISCONTINI; OLIVEIRA, 2007). **Objetivos:** Analisar a Taxa de Absenteísmo (TA) de uma Unidade de Alimentação e Nutrição; Fazer análise das causas do absenteísmo. **Métodos:** tipo de estudo transversal, retrospectivo, descritivo e analítico, realizado no período de 3 meses de 2014. Revisão literária, por meio de pesquisas de artigos científicos nas bases de dado on-line como “*Scielo*” e “*Bireme*” e livros na biblioteca central da Universidade da Amazônia – UNAMA, que tratem a respeito de absenteísmo. Para a obtenção de dados, foi realizado o levantamento da frequência dos funcionários da instituição e terceirizados no sistema da própria unidade com auxílio do setor administrativo da mesma. Foi observado à TA dos meses de janeiro, fevereiro e agosto do ano de 2014. Não puderam ser analisados três meses consecutivos, pois a referida Unidade passou por um período de greve, que iniciou em março e finalizou em julho. O cálculo da TA foi realizado de acordo com a fórmula apresentada por Abreu; Spinelli; Pinto (2009), qual seja:  $TA = \frac{\text{número médio de empregados ausentes no período}}{\text{número de empregados no período}} \times 100$ . Também foi analisado o percentual de faltas justificadas, que são as amparadas legalmente, como as por doença, licença a maternidade, licença gala, entre outras e as faltas injustificadas. Os dados foram tabulados em bases de dados da Excel. **Resultados/Discussão:** As TA no mês de janeiro foram de 3,93%, no mês de fevereiro de 1,56% e no mês de agosto de 3,56%. Pode se perceber que as TA começam altas no mês de janeiro, reduzem no mês de fevereiro e voltam a aumentar no mês de agosto. As TA no mês de janeiro foram as mais altas, diferente do estudo realizado por Ozelas, (2011), no qual o resultado foi o oposto, sendo o mês de janeiro o de menor TA (2,7%) na Unidade estudada. Contudo o resultado foi igual ao estudo realizado por Reis, et al., (2003), no qual o maior número de ausências se deu no mês de janeiro, que pode ter se dado em decorrência de nesse mês coincidir com as férias escolares (REIS, et al., 2003). Pode-se analisar também que no mês de janeiro, foi o mês com maior número de faltas justificadas, entretanto não se pode verificar o motivo da falta, se foi por alguma

doença associada ao trabalho, algum problema pessoal, ou outro motivo. Já o mês de fevereiro foi o que apresentou as menores TA (1,56%), o que divergiu do estudo realizado por Reis, et al., (2003), que encontrou taxas elevadas de absenteísmo no mês de fevereiro, o que também relacionou ao término das férias escolares. Entretanto resultado foi igual ao encontrado por Ozelas (2011), e que nesse mês não teria nenhuma razão específica para justificar a quantidade elevada de faltas. Pode se verificar também que no mês de fevereiro se teve alta incidência de falta injustificada, o que é outro ponto que dificulta o gerenciamento adequado de uma UAN. No mês de agosto as TA voltam a crescer (3,56%), mas não ultrapassam a de janeiro. Novamente o mês de agosto não tem feriados ou datas comemorativas, exceto o dia dos pais, que pudesse justificar a elevada TA. Sendo o mês com o maior número de faltas injustificadas (91,66%). Resultado este semelhante ao estudo de Ozelas (2011), que demonstrou altas TA na Unidade trabalhada (7,4%). Assim pode-se observar que a análise da TA é imprescindível para o trabalho do gestor dentro de uma UAN. Um controle adequado e o conhecimento da razão dessas faltas possibilita ao gestor uma melhor análise dos problemas que possam estar ocorrendo na Unidade, pois pode estar sendo reflexo de alguma falha dentro da Unidade e a verificação disso pode levar a reestruturação do serviço e correção do processo para eliminar as causas, fazendo com que se tenha um melhor gerenciamento e assim uma redução nas TA (ROSA; MONTEIRO, 2014).

**Considerações Finais:** O estudo foi importante, pois foi possível fazer a análise da TA da Unidade, o que é uma análise relevante para um bom gerenciamento de recursos humanos. Dessa forma, vê-se a importância de um conhecimento maior a respeito das faltas dos funcionários, para que os problemas possam ter a possibilidade de ser solucionados. A Unidade precisa ter o maior controle das justificativas apresentadas pelos funcionários para as faltas, para que possa ser implementadas medidas de mudanças, seja na reestruturação do serviço, seja com relação a gestão de recursos humanos no que se refere a advertência, suspensão e até demissão desse funcionário.

#### **Referências:**

- ABREU, E. S.; SPINELLI, M. G. N.; PINTO, AM. S. **Gestão de unidades de alimentação e nutrição:** um modo de fazer. 3. ed, rev. e ampl. São Paulo: Metha, 2009.
- BISCONTINI, T. M. B.; OLIVEIRA, M. C. Recursos Humanos nas unidades de alimentação e nutrição. **Administração aplicada às unidades de Alimentação e Nutrição.** São Paulo: Atheneu, 2007.
- OZELA, C.M.S. Absenteísmo no setor de nutrição em um hospital público de Belém-PA, no ano de 2009. **Dissertação apresentada para obtenção do Grau de Mestre em Gestão Pública no curso de Mestrado em Gestão.** Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. 2011.
- REIS, R. J, et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Rev Saúde Pública.** 2003.
- ROSA, C. O. B; MONTEIRO, M. R. P. **Unidades Produtoras de Refeições.** 1 ed. Rio de Janeiro: Rubio, 2014.