

A photograph of a business meeting in progress. A man in a dark blue suit and tie is leaning over a silver laptop, looking intently at the screen. To his left, a woman with blonde hair, wearing a light blue blazer, is also looking towards the laptop. To his right, another woman is partially visible, wearing a dark green top. The background is slightly blurred, showing what appears to be an office environment with a window and some papers on a wall. A semi-transparent blue banner is overlaid across the middle of the image, containing the title text.

# A Gestão Estratégica na Administração 3

 Editora  
**Atena**

Ano 2018

Atena Editora

# **A Gestão Estratégica na Administração 3**

Atena Editora  
2018

2018 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Edição de Arte e Capa:** Geraldo Alves

**Revisão:** Os autores

### Conselho Editorial

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

### Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

G393 A gestão estratégica na administração [recurso eletrônico] /  
Organização Atena Editora. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora,  
2018.  
3.387 kbytes – (Administração; v. 3)

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-85-85107-11-6

DOI 10.22533/at.ed.116283107

1. Administração. 2. Planejamento estratégico. I. Atena Editora.  
II.Série.

CDD 658.4

**Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422**

O conteúdo do livro e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2018

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

E-mail: [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>1</b>
A ASCENSÃO PROFISSIONAL E PESSOAL ATRAVÉS DE UM PROGRAMA DE COACHING	
<i>Thaís Furtado Mendes</i>	
<i>Rafael José Ferreira Inácio</i>	
<i>Lucivone Maria Peres de Castelo Branco</i>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>14</b>
A INOVAÇÃO DE PROCESSOS E EFICIÊNCIA PRODUTIVA: O CASO DA INDÚSTRIA AUTOMOBILÍSTICA EM GOIÁS	
<i>Euclides Fernandes dos Reis</i>	
<i>Sara da Costa Fernandes</i>	
<i>Vagner Rosalem</i>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>25</b>
A INTERDISCIPLINARIDADE NO ENSINO DA ADMINISTRAÇÃO: ESTUDO NUMA UNIVERSIDADE DO MEIO OESTE DE SANTA CATARINA	
<i>Silvia Marina Rigo</i>	
<i>Gilberto Medeiros Borges Junior</i>	
<i>Liliane Josefa Orso Pinheiro</i>	
<i>Cristina Keiko Yamaguchi</i>	
<i>Rodrigo Regert</i>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>34</b>
ANÁLISE DE CUSTOS DE RECURSOS NATURAIS: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE PRODUTOS DE MINERAÇÃO NA REGIÃO OESTE DO PARANÁ	
<i>Germano de Paula</i>	
<i>Werner Engel</i>	
<i>Rosemeri Magagnin Kochen</i>	
<i>Susã Sequinel de Queiroz</i>	
<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>48</b>
CENTRALIDADE E DENSIDADE APLICADA AO CONDOMÍNIO EMPRESARIAL FERROESTE	
<i>Alfredo Mosael Kloster</i>	
<i>Marcos de Castro</i>	
<i>Juliane Sachser Angnes</i>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>67</b>
COMPARATIVO ENTRE OS PARTIDOS POLITICOS DE 1982 E APÓS A LEI 9504/97, PARA VEREADORES: O CASO DOS SEIS MAIORES COLÉGIOS ELEITORAIS DO PARANÁ	
<i>Augusto Cesare de Campos Soares</i>	
<i>Antonio Marcos Flauzino dos Santos</i>	
<i>Edmilson Aparecido da Silva</i>	
<i>Neuza Corte de Oliveira</i>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>80</b>
DETERMINANTES DA EVASÃO DO CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UFPI	
<i>Mario Fernandes Lima</i>	
<i>Helder Araujo de Carvalho</i>	
<i>Jefferson Ricardo do Amaral Melo</i>	
<i>Janaína Pereira de Miranda Lima</i>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>91</b>
ENDIVIDAMENTO DAS FAMÍLIAS BRASILEIRAS E PLANEJAMENTO FINANCEIRO: PROPOSTA DE UM PROGRAMA DE CONTROLE ORÇAMENTÁRIO	
<i>Fabricio Pelloso Piurcosky</i>	

*Sheldon William da Silva*  
*Jeferson Vinhas Ferreira*  
*Pedro dos Santos Portugal Junior*  
*Claudio Silva Palmuti*  
*Felipe Flausino de Oliveira*

**CAPÍTULO 9 ..... 105**

ESTUDO DE VIABILIDADE TÉCNICA E ECONÔMICA PARA SUBSTITUIÇÃO DE LÂMPADAS FLUORESCENTES TUBULARES POR LED

*Paulo André Dias Jácome*  
*Breno Felipe Ribeiro Leite*

**CAPÍTULO 10 ..... 124**

GESTÃO DA SAÚDE PÚBLICA PARA IDOSOS – O CASO DO MUNICÍPIO DE DUQUE DE CAXIAS-RJ

*Ione Andrade Loureiro*  
*Maria Cristina Fogliatti de Sinay*  
*Laura Sinay*  
*Iluska Lobo Braga*

**CAPÍTULO 11 ..... 144**

GRAU DE COMPLEXIDADE TECNOLÓGICA DAS ATIVIDADES DE P&D DAS SUBSIDIÁRIAS DE MULTINACIONAIS E OS SETORES DE ATIVIDADE ECONÔMICA

*Roberto Costa Moraes*

**CAPÍTULO 12 ..... 157**

INADIMPLÊNCIA NO SERVIÇO DE INTERNET: UM ESTUDO DE CASO SOBRE AS SUAS CAUSAS EM UMA EMPRESA DE TELECOMUNICAÇÕES DE PALMEIRA DAS MISSÕES – RS

*Mariane Daros*  
*Nelson Guilherme Machado Pinto*

**CAPÍTULO 13 ..... 174**

METODOLOGIA ATIVA NO PROCESSO DE ENSINO E DE APRENDIZAGEM PARA O PROCESSO DECISÓRIO

*Adival de Sousa Monteiro*  
*Gabriel Luís da Conceição*  
*Paloma de Lavor Lopes*  
*Sheila Maria de Souza Santos*  
*Waldemar Vicente Júnior*

**CAPÍTULO 14 ..... 188**

MODELOS DE NEGÓCIOS COMO UNIDADE DE ANÁLISE: UM ESTUDO COMPARATIVO

*Bruna Habib Cavazza*  
*Thais Assis de Souza*  
*Luiz Guilherme Rodrigues Antunes*  
*Andréa Aparecida da Costa Mineiro*  
*André Luiz Zambalde*

**CAPÍTULO 15 ..... 208**

O COMPORTAMENTO INDIVIDUAL E SUA INFLUÊNCIA NA CULTURA ORGANIZACIONAL DO HOTEL BAEZA NA CIDADE DE GOIATUBA- GO

*Thaís Furtado Mendes*  
*Everton Sousa Pereira*  
*Lucivone Maria Peres de Castelo Branco*  
*Michelly Cândida Campos*  
*Samylla Aparecida Silva*

<b>CAPÍTULO 16</b> .....	<b>221</b>
OS EFEITOS DO COMING OUT NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
<i>Giovanna Belfort Moreira</i>	
<i>Fabiula Meneguete Vides da Silva</i>	
<b>CAPÍTULO 17</b> .....	<b>237</b>
PERCEPÇÕES SOBRE A APLICAÇÃO NATURALEMDR3DS NO SUPORTE AO TRATAMENTO DE TRAUMAS CAUSADOS PELA VIOLÊNCIA	
<i>Rosa Amelita Sá Menezes da Motta</i>	
<i>Gerson Gomes Cunha</i>	
<i>Luís Alfredo Vidal de Carvalho</i>	
<i>Altemar Sales de Oliveira</i>	
<i>Saulo Barbará de Oliveira</i>	
<i>Viviane Farias do Nascimento</i>	
<b>CAPÍTULO 18</b> .....	<b>250</b>
PRESENTEÍSMO: A SAÚDE OCUPACIONAL, RELAÇÕES E CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO, OBSERVANDO A CONTRIBUIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO	
<i>Hellen Daici Scariotte</i>	
<i>Marcos Fabricio Juszczak</i>	
<b>CAPÍTULO 19</b> .....	<b>258</b>
QUALIDADE DO ATENDIMENTO NA EMPRESA ALTO PADRÃO LABORATÓRIO	
<i>Lucivone Maria Peres de Castelo Branco</i>	
<i>Thaís Furtado Mendes</i>	
<i>Amanda Gabriela Scofoni da Costa</i>	
<b>CAPÍTULO 20</b> .....	<b>273</b>
TRABALHO, MAS NÃO TENHO EMPREGO: UM ESTUDO SOBRE O PERFIL DOS VENDEDORES AMBULANTES DA GRANDE VITÓRIA-ES	
<i>Marcelo Loyola Fraga</i>	
<i>Bruna Pereira Modzelewski</i>	
<i>Gideão Costa de Oliveira</i>	
<i>Rafaella Bazoni Rossi</i>	
<i>Muryan Passamani da Rocha</i>	
<b>CAPÍTULO 21</b> .....	<b>285</b>
UMA EXPERIÊNCIA INOVADORA: BLOGS NAS AULAS DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NA GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
<i>Rosa Amelita Sá Menezes da Motta</i>	
<i>Altemar Sales de Oliveira</i>	
<i>Biancca Scarpeline de Castro</i>	
<b>SOBRE OS AUTORES</b> .....	<b>297</b>

## PRESENTEÍSMO: A SAÚDE OCUPACIONAL, RELAÇÕES E CONDIÇÕES ORGANIZACIONAIS DO TRABALHO, OBSERVANDO A CONTRIBUIÇÃO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

**Hellen Daici Scariotte**

Unopar

Ponta Grossa - Paraná

**Marcos Fabricio Juszczak**

Unopar

Ponta Grossa –Paraná

**RESUMO:** O presente artigo tem como objetivo analisar os conceitos do Presenteísmo: um envolve a saúde ocupacional, relações e condições organizacionais do trabalho, o colaborador continua trabalhando, mesmo doente e produz pouco. O outro se refere aos colaboradores que permanecem no trabalho, além de seus limites, produzindo muito, com medo de ser demitido ou excluído por não estar disponível quando necessário. Esta pesquisa tem por objetivo analisar o ambiente organizacional observando a contribuição de qualidade de vida no trabalho, bem como, analisar a importância de políticas e de práticas eficazes de Recursos Humanos para a redução do Absenteísmo e do Presenteísmo numa pequena empresa de Courier. A metodologia foi embasada em consultas a fontes bibliográficas como: livros, artigos, periódicos e websites. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário para que fosse respondido pelos entrevistados sem a presença do pesquisador.

**PALAVRAS-CHAVE:** Absenteísmo,

Presenteísmo, Qualidade de Vida no Trabalho.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the concepts of Presenteeism: one involves the occupational health, relationships and organizational conditions of work, the employee continues working, even sick and produces little. The other refers to employees who remain at work beyond its limits, producing much, for fear of being fired or deleted for not being available when needed. This research aims to examine the organizational environment by observing the contribution of quality of work life, as well as examining the importance of effective policies and practices of Human Resources to reduce absenteeism and presenteeism in a small company Courier. The methodology was based on consultation with bibliographical sources such as books, articles, journals and websites. For data collection a questionnaire was designed to be answered by an interview without the presence of the researcher.

**KEYWORDS:** Absenteeism, Presenteeism, Quality of Working Life

### 1 | INTRODUÇÃO

#### 1.1 Absenteísmo e Presenteísmo

O absenteísmo e o presenteísmo representam duas vertentes da mesma realidade

presentes no mundo corporativo. Quick e Lapertosa (1982), consideram o absenteísmo ou ausência no trabalho como diversos fatores e o classificam como: a) absenteísmo voluntário, devido a razões particulares, decorrentes do adoecimento do trabalhador, de patologia profissional ou de acidentes de trabalho; b) absenteísmo “legal”, quando se refere a faltas amparadas por lei, como gestação, morte, casamento, doação de sangue e serviço militar; e c) absenteísmo compulsório, quando ocorre suspensão imposta pelo patrão, prisão ou outro motivo que impede o comparecimento ao local de trabalho. Verificou-se através das pesquisas realizadas quais demonstraram o absenteísmo por razões de doença, pois as doenças são registradas em atestados médicos e constituem uma justificativa legal, qual raramente se contesta. No qual, os atestados médicos garantem o pagamento do dia de trabalho, este sendo justificado tendo em vista a legislação trabalhista, como: férias, décimo terceiro salário, aposentadoria etc.

Segundo Roselló (2009), o cuidado é uma atitude que atravessa todas as dimensões da realidade humana. Além do autocuidado, há outras situações: os pais cuidam dos filhos, o filho amadurecido cuida dos pais envelhecidos, os cidadãos cuidam dos políticos para garantir a transparência e a justiça social, os educadores cuidam dos educandos, “todos” cuidam da “natureza”, dos objetos pessoais, do gerenciamento da convivência social, os profissionais de saúde cuidam dos enfermos e fragilizados. Cuidar pressupõe compaixão, capacidade de escuta e de compreensão, de empatia, de alteridade, de interação e de promoção da autonomia do outro. Cuidar exige fazer-se solidário nas dores e ajudar a superar o sofrimento e, eventualmente, lidar com a privação da liberdade ou da autonomia e a fatalidade da morte. A necessidade de cuidado é constitutiva no ser humano, tanto no aspecto corporal quanto nos aspectos afetivo, social e espiritual. Somente pode cuidar quem tem consciência da própria vulnerabilidade humana e da vulnerabilidade de seu próximo. Por isso, o cuidador também precisa de cuidado.

O cuidar requer tempo e espaço, dedicação e técnica, ciência e sabedoria, conhecimento teórico e práxis e tudo isso requer um modelo institucional idôneo, um modelo no qual seja possível cuidar de um ser humano, ou seja, onde as condições estruturais sejam favoráveis para o exercício de tal cuidado. [...] os atos e processos de cuidar são essenciais para o nascimento, desenvolvimento, crescimento, sobrevivência e morte do ser humano. [...] os cuidados têm dimensões biofísicas, culturais, psicológicas, espirituais e ambientais que devem ser explicitadas para proporcionar cuidados de natureza verdadeiramente holística às pessoas. (ROSELLÓ, 2009, p.41.115).

## 1.2 Absenteísmo

O Absenteísmo considera-se a falta ou a ausência do trabalhador em seu ambiente de trabalho e pode ser definido como: incapacidade temporária ou permanente dessa ausência. De acordo com Prestomed (2006), o Absenteísmo é uma expressão utilizada para definir as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho. Suas principais causas são: doenças comprovadas e não comprovadas, acidentes de trabalho, questões familiares, atrasos involuntários, fatores culturais, extras ou intraempresariais (ex:



emenda de feriados), baixa motivação para trabalhar desencadeada por falta de estímulo, problemas financeiros e até mesmo direitos legais como doação de sangue e licença à maternidade.

De acordo com Silva e Marziale (2000), existem várias citações a respeito da definição da palavra Absenteísmo, como por exemplo: o Absenteísmo é a ausência habitual do empregado; o Absenteísmo abrange todas as causas de ausência, como: doença prolongada, acidentes, licença à maternidade, atenção a problemas familiares ou formalidades judiciais e até cursos fora da empresa, exceto greve, cursos dentro da empresa, repouso semanal ou compensado, férias e feriados; o Absenteísmo é decorrente de um ou mais fatores, tais como, fatores de trabalho, sociais, fatores culturais, de personalidade e de doenças.

Segundo Chiavenato (1994), o Absenteísmo, também conhecido por Absentismo ou Ausentismo é uma expressão utilizada para designar a falta do empregado ao seu local de trabalho. Mesmo não sendo motivada por doença prolongada ou licença legal. Ainda Segundo o mesmo autor, a falta de uma política de benefícios está diretamente ligada às causas do Absenteísmo e rotatividade. Com o funcionário frustrado, ele passa a não cumprir sua jornada completa de trabalho, é motivado aos atrasos constantes ou passa a ter morosidade no cumprimento de suas funções. Isso gera um aumento significativo nos custos diretos da empresa, já que o funcionário está ali. E custos indiretos, a morosidade nos serviços prestados pelo funcionário causa redução na qualidade do trabalho.

### **1.3 Absenteísmo trabalhista**

O Absenteísmo trabalhista está relacionado ao não cumprimento por parte do colaborador, da sua jornada completa de trabalho, tanto por atrasar sua entrada ou adiantar sua saída diária do trabalho. As ausências podem ser previstas e não-previstas. As previstas são aquelas de direito do colaborador, que estão inseridas no estatuto do trabalhador ou no Acordo Coletivo de Trabalho, o que permite o planejamento com antecedência, como férias, folgas e feriados. Já as ausências não previstas são as que, efetivamente, caracterizam o Absenteísmo, mais conhecido como falta, pois seu caráter é imprevisível e inevitável. São exemplos dessa prática: as faltas abonadas e as faltas injustificadas, licenças médicas, licença maternidade e paternidade, adoção, acidente de trabalho e outras licenças amparadas por Lei (MALLADA, 2004).

Segundo o mesmo autor, todo Absenteísmo, legal ou involuntário, sempre causa custo para a empresa, porque o colaborador, em tais circunstâncias, continua a receber a sua remuneração. A análise das causas de prevenção ou correção é de grande importância para a classificação do Absenteísmo Trabalhista. Segundo Pauly (2006), é fundamental o tratamento da questão da saúde do colaborador na empresa, o custo do Absenteísmo por motivo de doença é, em muitas organizações, maior do que o salário pago ao colaborador doente que deixa de comparecer ao local de trabalho, não

havendo substitutos de mesmo nível disponíveis, as implicações para a produtividade são bem maiores.

De acordo com Bonventti (2009), as empresas perceberam que o melhor para a redução do uso da assistência médica, são medidas preventivas das doenças que afetam seus colaboradores. Além de proporcionar uma melhor qualidade de vida no trabalho, os custos reduziriam significativamente. As empresas reconhecem que o aumento em benefícios como assistência médica é uma ótima saída alternativa, além de transformar esses benefícios programas de prevenção e qualidade de vida. Pesquisas mostram que além da assistência médica que os colaboradores utilizam, outros benefícios como: PBM (Pharmacy Benefit Management) ou Gerenciamento Eletrônico dos Benefícios em assistência farmácia, sistema home care, e que permite acompanhar o tratamento e o uso correto da medicação, tem reduzido a questão do Absenteísmo de seus colaboradores. A assistência farmácia pode auxiliar no controle do Presenteísmo, o PBM pode ser utilizado como uma das ferramentas na detecção e prevenção de possíveis casos. Ele pode mostrar e monitorar quais os colaboradores cumpre com as recomendações médicas e, também no monitoramento de retorno médico.

#### 1.4 Presenteísmo

O presenteísmo, pode ser entendido como uma “doença organizacional”. Considera-se que é muito mais complexo identificar o empregado presenteísta do que reconhecer o absenteísta ou, até mesmo, o “workaholic” – pessoa cuja vida pode, em casos mais graves, reduzir-se ao trabalho. Normalmente, as pessoas presenteístas: a) são inseguras, sentem-se ameaçadas pelos colegas e vivem com medo de perder o emprego; b) encaram o trabalho como um peso; c) têm baixa produtividade; d) nunca tiram férias, com receio de serem substituídas. Esses sujeitos são diferentes das pessoas workaholic, viciadas em trabalho, que: a) têm certeza de que são profissionais eficientes e necessários à empresa; b) buscam a perfeição no que fazem; c) trabalham com prazer; d) têm alta produtividade; e) nunca tiram férias, simplesmente porque não conseguem ficar sem trabalhar. (GRATIVOL, 2008).

Além da influencia negativa, a capacidade produtiva, o estresse pode desenvolver, no indivíduo, uma série de sintomas físicos, psíquicos e comportamentais, a saber:

- a. sintomas físicos: fadiga constante e progressiva, distúrbio do sono, dores musculares, dores de cabeça, transtornos cardiovasculares, distúrbios do sistema respiratório, disfunções sexuais e alterações menstruais;
- b) sintomas psíquicos: falta de atenção e concentração, lentificação do pensamento, impaciência, desânimo, depressão, baixa autoestima, sentimento de insuficiência e alteração da memória;
- c) sentimentos comportamentais: negligência, irritabilidade, agressividade, perda de iniciativa, dificuldade de aceitação de mudanças, consumo de substâncias, comportamento de alto risco, perda de interesse pelo trabalho e lazer e absenteísmo. (NISHIDA; OLIVEIRA; NIRO, 2007, p.07).

Segundo Dratcu (2009), o Presenteísmo pode causar maior queda de

produtividade do que o Absenteísmo, por ser difícil o diagnóstico, a percepção da gestão fica dificultada, sem que haja remanejamento necessário das atividades para outros colaboradores ou sua substituição. As causas que levam ao Presenteísmo estão relacionadas ao estresse no ambiente de trabalho, é comprovado que o presenteísmo causa maior queda na produtividade causando também o aumento dos custos para as empresas, no caso de Absenteísmo por motivo de saúde, uma pessoa leva em média quatro dias para ir ao médico e se tratar (entre consultas, exames, retorno e atestado médico), enquanto que a pessoa presenteísta que não vai ao médico para se tratar, pode perder em média oitenta e quatro dias (trabalha mesmo estando doente), reduz sua produtividade e aumenta os custos para empresa. É difícil para a gestão perceber e tomar alguma atitude em relação ao funcionário e, requisitar outro para poder ajudá-lo nas atividades ou substituí-lo.

## 2 | QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Qualidade de vida deve estar presente no cotidiano da sociedade, porém quando falamos em ambiente de trabalho, na execução das atividades diárias, rotinas, carga horária o contexto muda.

A Qualidade de Vida no Trabalho “é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho” (FRANÇA, 2010).

Com o passar do tempo e com o aumento do interesse para este assunto, a Qualidade de Vida no trabalho vem ganhando ao longo dos anos muitos estudos científicos que buscam formas para que o indivíduo se sinta cada vez melhor em seu ambiente de trabalho. No Brasil, não é diferente, muitos empresários e administradores passaram a se interessar pelo tema por promover maior satisfação do empregado e sua produtividade (LIMONGIFRANÇA, 2004).

São diversas as visões e citações quanto a Qualidade de Vida no Trabalho, assunto que é de extrema importância para a obtenção de bons resultados na empresa, qual a implantação de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho e sua manutenção trará à empresa melhores condições em prol dos resultados. As empresas observam em seus funcionários fatores que as diferem uma das outras, a partir daí surgiu uma maior preocupação não só com os funcionários que ali se encontra, mas as angústias e preocupações daquele indivíduo (SILVA; MARCHI, 1997).

Muito se questiona sobre a qualidade de vida no ambiente trabalho. Porém a satisfação no trabalho não pode estar isolada no convívio e vida do trabalhador. Segundo Rodrigues (1994, p.93), “Os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”. Assim, o trabalho assume proporções gigantescas na vida do homem.

### 3 | METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste estudo a metodologia utilizada foi embasada em consultas a fontes bibliográficas como: livros, artigos, periódicos e websites. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário para que fosse respondido pelos entrevistados sem a presença do pesquisador. Deste modo classifica-se esta pesquisa como sendo: documental e qualitativa.

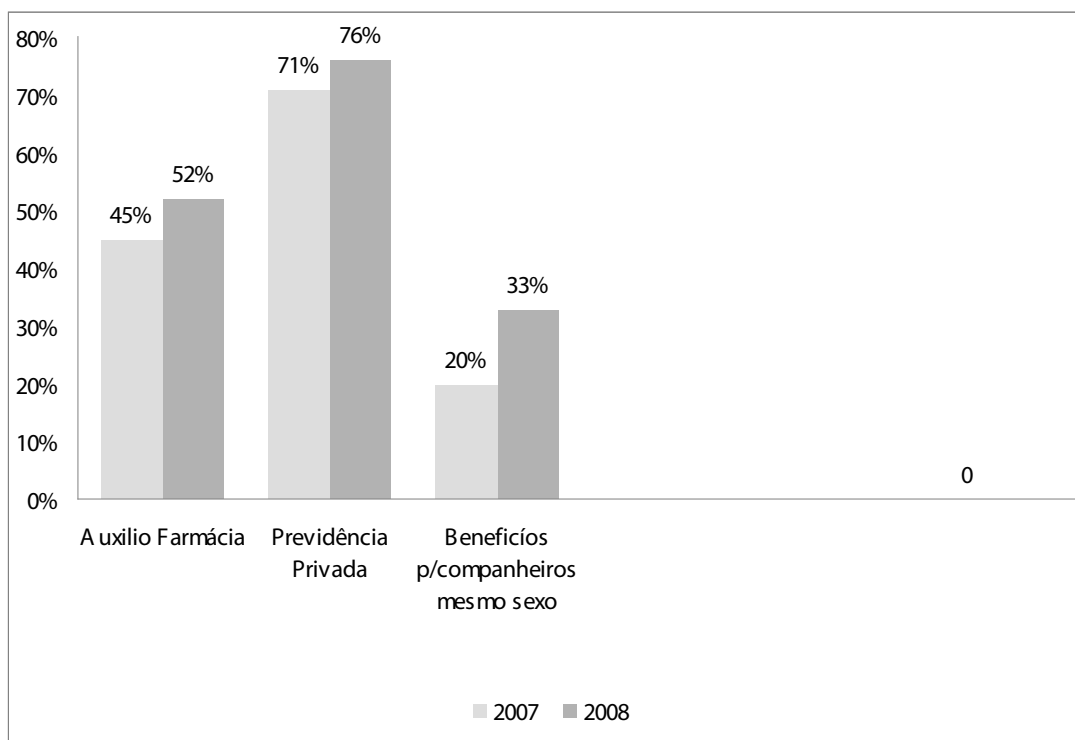
Segundo a pesquisa realizada por Lopes (2009) que ouviu 242 empresas, das quais 58% são multinacionais, a concessão pelo plano de assistência médica está presente em 100% das empresas entrevistadas.

Os dados coletados foram organizados em informações para análise através de tabelas e gráficos elaborados em programa excell.

## 4. ANÁLISE DO PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS PESQUISADOS

### 4.1 Concessão de Planos de Saúde

Segundo Pauly (2006), é fundamental o tratamento da questão da saúde do colaborador na empresa, o custo do Absenteísmo por motivo de doença é, em muitas organizações, maior do que o salário pago ao colaborador doente que deixa de comparecer ao local de trabalho, não havendo substitutos de mesmo nível disponíveis, as implicações para a produtividade são bem maiores.



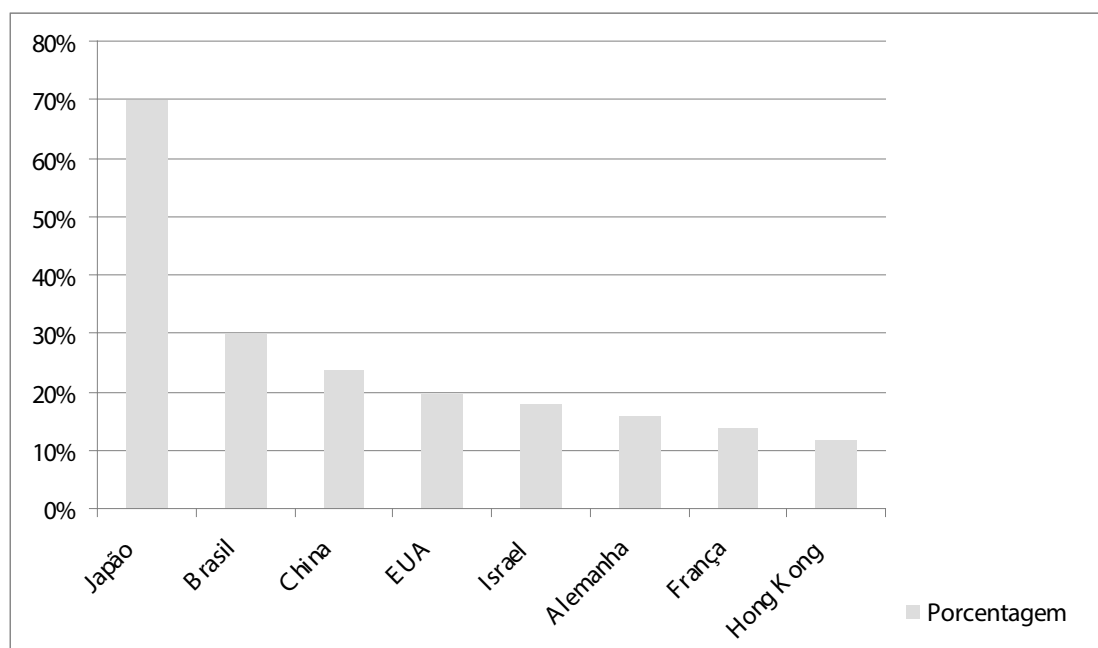
Fonte: Adaptado de Lopes (2009)

Figura 1 – Benefícios Concedidos pelas empresas.

De acordo com Lopes (2009) que ouviu 242 empresas, das quais 58% são multinacionais, a concessão pelo plano de assistência médica está presente em 100% das empresas entrevistadas. Outros benefícios oferecidos pelas empresas também saltaram significativamente: o auxílio-farmácia que 2007 era de 45% em 2008 subiu para 52%, a previdência privada subiu de 71% para 76% e benefício para companheiros de mesmo sexo subiu de 20% para 33%. Na Figura 1 estão ilustrados os aumentos dos benefícios no período de 2007 a 2008 concedidas pelas empresas.

#### 4.2 Estresse o maior gerador de Presenteísmo

Segundo Fava (2007) foi realizado um estudo pelo Institute for Health and Productivity Studies, dos Estados Unidos, entre os sintomas mais comuns do Presenteísmo, como fora citado estão: dores musculares, cansaço, ansiedade, angústia, irritação, depressão, insônia e distúrbios gástricos. Entretanto, o grande gerador do Presenteísmo é o estresse. De acordo com Fava (2007), os oito países mais estressados do mundo, em ordem decrescente, são: Japão (70%), Brasil (30%), China (24%), Estados Unidos (20%), Israel (18%), Alemanha (16%), França (14%) e Hong Kong (12%). No Brasil, segundo o mesmo instituto, três em cada dez brasileiros apresentam problemas de saúde devido ao estresse no trabalho. A Figura 2 representa esses índices.



Fonte: Adaptado de Fava (2007)

Figura 2 – Países mais estressados do Mundo

Existe grande diferença na análise percentual entre os países, onde o Japão aparece em primeiro lugar com 70% dos países mais estressados, o Brasil aparece em segundo lugar com 30% contra 12% de Hong Kong com o menor percentual entre os países pesquisados. O Presenteísmo esconde de maneira sutil a improdutividade e as doenças ocultas, causando também aumento dos custos.

## REFERÊNCIAS

- BONVENTTI, R. C. Projetos Saudáveis. Rev. Melhor. 2009. Disponível em: <<http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=12526> > Acessado em: 02 jan. 2010.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- DRATCU, M. Sintomas silenciosos: Estar presente no trabalho nem sempre significa produtividade. Disponível em:<<http://www.sentirbem.com.br/index.php?modulo=artigos&id=150&tipo=2>> Acesso: 10 abr. 2010.
- FAVA, L. R. Absenteísmo e Presenteísmo. O seu Portal de Gestão. Carreira/qualidade de vida. São Paulo, set. de 2007. Disponível em: [http://www.ogerente.com.br/novo/colunas\\_1er.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=839](http://www.ogerente.com.br/novo/colunas_1er.php?canal=6&canallocal=53&canalsub2=177&id=839)Acesso em: 21 mar. 2010.
- FRANÇA, A.C.L. Qualidade de Vida no Trabalho. Secretaria de Gestão Pública. Disponível em: <<http://www.recursohumanos.sp.gov.br/qualidadedevida/quemsomos/quemsomos.htm>> Acesso: 09 mai. 2010.
- GRATIVOL, Kariny. Jornada sem fim. Criativa. Rio de Janeiro: Editora Globo, 2008. Disponível em: <http://revistacriativa.globo.com/Criativa/0,19125,ETT917427-4241,00.html>. Acesso em: 09 jun. 2008.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial. São Paulo: Atlas, 2003.
- LOPES, C. Projetos Saudáveis. Rev. Melhor. 2009. Disponível em: <<http://revistamelhor.uol.com.br/textos.asp?codigo=12526> > Acesso em: 02 abr. 2010.
- MALLADA, F. J. R. A gestão do absentismo trabalhista nas empresas espanholas. Disponível em: <<http://www.kplus.com.br/materia.asp?co=131&rv=Direito>.> Acesso em: 15 mar. 2010.
- NISHIDA, Eduardo; OLIVEIRA, Irene L. de; NIRO, Tais. Lenovida: programa de qualidade de vida. Campinas: Editora INICAMP, 2007. Disponível em: [www.unicamp.br/fef/espec/hotsite/gqve/TCC\\_GustavoNishidaIreneTais.pdf](http://www.unicamp.br/fef/espec/hotsite/gqve/TCC_GustavoNishidaIreneTais.pdf). Acesso em: 18 jun. 2008.
- PAULY, M. Efeito multiplicador: conseqüências financeiras do absentismo – 2006. Disponível em: <<http://www.wharton.universia.net/index.cfm?fa=viewfeature&id=1075&language=portuguese>> Acesso em: 04 mar. 2010.
- PRESTOMED, Controle do Absenteísmo. Disponível em: <<http://www.prestomed.com.br/geral.php?pagina=interno/news.php&tipo=3&codigonoticia=91>>. Acesso em: 20 mar. 2010.
- QUICK, T.C.; LAPERTOSA, J.B. Análise do absentismo em usina siderúrgica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.
- RODRIGUES, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho – Evolução e Análise no nível gerencial. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.
- ROSELLÓ, Francesc Torralba i. Antropologia do cuidar. Petrópolis: Vozes, 2009.
- SILVA, Marco Aurélio Dias; MARCHI, Ricardo. Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho. São Paulo: Best Seller, 1997.

Agência Brasileira do ISBN  
ISBN 978-85-85107-11-6

