

Custeio da Gestão do Absenteísmo

Dr. Rubens Cenci Motta. Diretor Técnico e Coordenador dos Trabalhos da equipe técnica da Gumier & Motta Consultoria Médica Ltda. Médico especialista pela Associação Médica Brasileira e Conselho Federal de Medicina em Medicina Legal e Perícia Médica e em Clínica Médica, Hemoterapia e Medicina do Tráfego. Certificado pelo Conselho Federal de Medicina na Área de Atuação de Medicina de Urgência. Membro efetivo da Sociedade Brasileira de Perícias Médicas (SBPM). Certificado pela Associação Médica Brasileira e SBPM na Área de Atuação Categoria Especial em Perícias Médicas. Pós-Graduado em Direito Médico e Hospitalar pela Escola Paulista de Direito. Membro efetivo fundador da Academia Brasileira de Direito Médico e da Saúde - ABDMS. Prêmio Nacional de Reabilitação Profissional – CBSI-OISS – 1º Lugar – 2.009. Professor e Supervisor de Práticas Profissionais do Curso de Pós-Graduação em Perícias Médicas e Medicina do Trabalho da Universidade Camilo Castelo Branco – UNICASTELO. Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação em Perícia Médica e Readaptação e Reabilitação Profissional - UNICASTELO. Perito Judicial junto ao TRT Campinas, SP - Perito Judicial junto ao TRF – Perito Judicial TJ-SP. Autor dos livros: Manual de Iniciação em Perícias Médicas, LTr, 2.013; Crônicas em Perícias Médicas, DORT & Reabilitação Profissional – LTr, 1ª Ed. 2.011 – 2ª Ed. 2.012; Conceitos Básicos de Perícia Médica, Editora Átomo, 2.012. Articulista da Editora LTr – Revista de Previdência Social e Suplemento Trabalhista. Autor do Trabalho Científico - Ergonomia Cognitiva: Significado e importância para a Perícia Médica do Trabalho, 2.013 – 4ª Congresso Brasileiro de Perícia Médica Previdenciária.

Inevitável considerar sob todos os aspectos de inclusão e reinclusão social, socio-laboral, ou outros dos nossos tempos contemporâneos, frise-se que no mundo, que há necessidade da Gestão do Absenteísmo, entretanto, percebemos que em algumas empresas, o start não se dá pela oportuna discussão da sua relevância social, nem pelos seus aspectos de impacto financeiro (custo literalmente passivo e silencioso...), mas sim se iniciam diante de “resistências internas” (incluindo as “picuinhas”) ou mesmo por desídia (irritante até consciente) de alguns “colaboradores”.

Compreensível e escusável, pois abordar questões de custeio de pessoal sempre parece “remexer” em questões de justiça ou injustiça social – a caixa-preta do “custo com pessoal”.

Contudo, a competitividade diante da globalização e as recorrentes crises financeiras mundiais, se por um lado são negativas, por outro são positivas e esta nos exigindo amplos exercícios na busca de eficiência e eficácia na gestão de pessoas. Por ser imperiosa a questão dos custos, diretos e indiretos, que o aspecto relacionado ao absenteísmo por fator saúde nestes novos tempos traz à tona, mas não só, também pelo aspecto do ser “politicamente correto”.

Muitos que decidiram resgatar estas “caixas pretas”, ousados e dedicados aos estudos do tema, começaram a nos ofertar dados numéricos. Com estes é possível perceber e encontrar a “luz no fim do túnel” para levarmos às Diretorias das Empresas (privadas e também em sistemas públicos), modelos de financiamento para a implantação dos mecanismos de Gestão de Absenteísmo. Assim, mesmo como técnicos em processo de reabilitação profissional, podemos adentrar as demonstrações das vantagens financeiras. Saímos do “somente imaginário” - argumentações retóricas, justas e corretas, mas nem sempre eficiente e de melhor eficácia, para o campo dos números reais e demonstráveis.

Isso, sem dúvidas, poderá ser um significativo divisor do entendimento do tema, determinando o abandono às indicações pontuais e direcionadas, que existem e não podemos negar para servir de uma espécie de “vacina” contra o colaborador “desidioso” se assim podemos dizer, diante do profissionalismo que se adotará como prática na empresa, com todas as vantagens de resultados que se espera num sistema produtivo.

Tradicionalmente sabemos que a Gestão de Pessoas nos sistemas públicos, incluem um custeio muito superior aos das empresas privadas, até mesmo pela desnecessidade de melhor competitividade produtiva, contudo, alguns, por absoluta necessidade de melhor administrar o

recurso público por convicção e outros por necessidade de ter o físico-financeiro para custeio de seus projetos político-sociais, inovaram e obtiveram vantagens, sendo deste modo, propositada a apresentação dos dados baseados nesta fonte.

Vejamos os resultados obtidos através de uma Prefeitura Municipal¹, cuja amostragem traz apenas uma parte do seu quadro de Servidores – Secretaria de Educação. Tal grupamento foi escolhido propositadamente por ser composto por um quadro de profissionais da ordem de 3.100 pessoas, 80% do sexo feminino, cuja faixa etária varia dos 25 a 40 anos de idade, ou seja, exatamente a população com maior prevalência dos altos índices de absenteísmo, pois, entre outros motivos, nesta também estão inclusas às licenças gestante-maternidade, e cuja variação salarial média nominal foi da ordem de R\$ 2.575,00. Quer dizer, é um quadro muito semelhante ao de muitas das empresas privadas e serve muito bem como paradigma geral (público e privado).

*Com a implantação da Gestão do Absenteísmo por ações de perícias médicas, diretas e indiretas, reduziram-se as taxas de absenteísmo ao longo de mais de oito anos em valores médios da ordem de 1.58. Tal redução repercutiu com a recuperação média de 1,49 dias de trabalho para cada um dos seus colaboradores. Se considerarmos as variáveis de custo direto do dia de trabalho, os custos dia com encargo e os custos dia com encargos e despesas de reposição, temos que no ano de 2.012 se recuperou o montante respectivamente de **R\$ 1.440.000,00** (sem encargos), **R\$ 2.448.000,00** (com encargos), e **R\$ 3.182.400,00** (encargo + custo de reposição). Tais valores levaram ao encontro do valor médio de recuperação consequente a implantação dos sistemas de Gestão do Absenteísmo, respectivamente da ordem de **R\$ 38,70**, **R\$ 65,80** e **R\$ 85,54** por cada Servidor (colaborador) por mês.*

*Ponderando que o custeio direto de toda a estrutura e equipe para a realização deste modelo de gestão para os 3.100 colaboradores que por **mês** é da ordem de R\$ 85.000,00², temos que o custo per capita por Servidor/colaborador para se manter o sistema de gestão é muito próximo de **R\$ 27,41/mês**, ou **R\$ 0,91/dia**. Isto é (no mínimo), para cada **R\$ 1,00** investido para se manter o sistema de gestão por **mês**, se recupera sem os encargos diretamente **R\$ 1,41**; mas se com os encargos **R\$ 2,40**; se com encargos e reposição **R\$ 3,12**. Convenhamos: se apreciarmos estes resultados somente como investimento financeiro, é ótimo. Se somarmos os ganhos de inclusão sócio-laboral, é excelente!*

Verificando outros resultados em empresas privadas, e também noutras públicas, cujo valor médio dos salários nominais foi da mesma ordem - R\$ 2.500,00, podemos afirmar que com a implantação de sistema eficiente de Gestão do Absenteísmo, efetivamente se obterá coeficientes variando de 1.4 a 3.6 na estimativa de retorno. São os efeitos financeiros da boa Gestão do Absenteísmo.

De tal modo, abrindo-se as “caixas pretas”, verificamos que ao invés gerar custo às empresas (públicas ou privadas) a implantação da Gestão do Absenteísmo se dá por eventos de recuperação financeira e não pela aplicação de novos recursos.

¹ Prefeitura do Município de Piracicaba, SP.

² Atualizado em 2.013.

Isso mesmo, simplesmente se dá pela recuperação de despesas!

Mais interessante ainda, de modo geral percebemos que este custeio não irá consumir mais que 60% dos valores que se recuperou nos dois primeiros anos. Do terceiro ano em diante, será reduzido para algo em torno de 40% a 30 %. Se também considerarmos que tal prática serve de auditoria interna, poder-se-á reduzir NTEP/FAP, etc., e melhores índices virão e as sobras poderão ser investidas em sistemas de Qualidade de Vida no Trabalho.

Destarte, além de ser autofinanciável, a Gestão do Absenteísmo ainda permitirá, em curto e médio prazo, a recuperação de valores consideráveis e necessários para tornar a empresa mais competitiva e também mais “cidadã”, pois possibilitará a obtenção de índices previdenciários adequados, dando o que é justo ao assíduo trabalhador (este sim “colaborador”) – equipe completa evitando sobrecargas, e negando o que é injusto ao desidioso trabalhador.

✓