



UNISUL
UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
FLÁVIA BEZ LOPES

DA CARREIRA À TROCA DE FRALDAS
considerações sobre o absenteísmo decorrente da maternidade

Palhoça
2009

FLÁVIA BEZ LOPES

DA CARREIRA À TROCA DE FRALDAS
considerações sobre o absenteísmo decorrente da maternidade

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Psicólogo.

Área de atuação: Psicologia e Trabalho Humano.
Linha de Pesquisa: Avaliação, medida e intervenção em processos psicológicos nas organizações.

Orientadora: Prof^a. Msc. Michelle Regina da Natividade

Palhoça
2009

FLÁVIA BEZ LOPES

DA CARREIRA À TROCA DE FRALDAS
considerações sobre o absenteísmo decorrente da maternidade

Este Trabalho de Conclusão foi julgado adequado á obtenção do grau de bacharel em Psicólogo e aprovado em sua forma final pelo Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, de outubro de 2009.

Prof^a. Michelle Regina da Natividade, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Iúri Novaes Luna, Dr.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof^a. Maria Fernanda Diogo, Dr^a.
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico este trabalho aos meus pais, Lúcio e Adelir, por tudo o que me proporcionaram ao longo da vida, em especial a educação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Lúcio e Adelir, por tudo que fizeram por mim ao longo da vida e por todos os valores repassados. Obrigada por cuidarem da Ana Luisa, em TODOS os momentos em que estive ausente em decorrência do curso. (e não só em decorrência do curso.) Se não fosse vocês essa pesquisa não teria sido concluída com tanta tranquilidade.

Agradeço à minha amada filha Ana Luisa. Cada vez que o cansaço aparecia, era pensando nesse serzinho tão pequeno que as forças reapareciam.

Agradeço às minhas irmãs Janaina, Jerusa e Luciana, que pelo simples fato de existirem já me inspiram.

Meu agradecimento todo especial para a minha orientadora Michelle, por toda a sua ajuda, paciência, organização, motivação e delicadeza durante todo esse processo. Obrigada por todas as vezes que cheguei à orientação desanimada e com várias dúvidas e voltei para a casa motivada e sabendo o caminho a seguir. Sem o seu acompanhamento esse trabalho não teria sido concluído.

Agradeço a minhas colegas de orientação, Fê e Bianca que acompanharam de forma direta cada passo e dividiram comigo as inquietações e as angústias, bem como os momentos de descontração. Obrigada pelas sugestões e pela companhia. Vocês são umas fofas!

Agradeço a todos os colegas de curso, pelos momentos e conhecimentos compartilhados. Como psicólogos sabemos a importância do relacionamento que tivemos para nosso crescimento pessoal e profissional. Sentirei saudades!

Agradeço à minha banca examinadora, professor Iuri e professora Maria Fernanda, pela disponibilidade e pela contribuição, no sentido de apontar melhoramentos à minha pesquisa.

Agradeço às minhas amigas e meu primo, Rafa, pela força e compreensão de minha ausência durante esse processo.

Agradeço aos meus queridos amigos da Coordenadoria de Planejamento e Avaliação de Pessoal da ALESC, que me apoiaram e compreenderam minha ausência, sem jamais me cobrar por isso.

E por fim, agradeço a todos aqueles que de certa forma contribuíram para a realização dessa pesquisa e não foram citados anteriormente.

A todos vocês, OBRIGADA!

“A grandeza de uma profissão é talvez, antes de tudo, unir os homens: não há senão um verdadeiro luxo e esse é o das relações humanas”. (Antoine de Saint-Exupéry)

RESUMO

Esta pesquisa buscou relacionar as discussões sobre as mulheres no mercado de trabalho e a questão do absenteísmo decorrente da maternidade. Sendo os supervisores de equipe aqueles que lidam diretamente com os trabalhadores, esta pesquisa teve como principal objetivo analisar a percepção de supervisores de equipe com relação ao absenteísmo decorrente da maternidade. Esta pesquisa está relacionada ao Programa Gestão de Pessoas, do Núcleo Orientado do Trabalho, caracteriza-se como qualitativa, exploratória e possui como delineamento, estudo de caso. Para que os objetivos fossem alcançados, o instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semi-estruturada, aplicado em quatro supervisores de equipe que atuam em diferentes áreas organizacionais da grande Florianópolis. De acordo com a análise de conteúdo realizada, foram criadas categorias *a posteriori*, representadas pelas falas dos entrevistados e, posteriormente, as categorias foram analisadas com base no referencial teórico da pesquisa. Foi possível identificar que algumas organizações não realizam o levantamento do índice de absenteísmo e aquelas que o realizam não repassam os resultados aos supervisores de equipe. Os supervisores consideram que a falta de uma trabalhadora decorrente da maternidade não interfere no relacionamento entre a equipe. Percebeu-se também que os supervisores de equipe valorizam a família e apóiam as trabalhadoras no sentido dessas oferecerem cuidados aos seus filhos. Os supervisores de equipe possuem algumas estratégias para suprir a falta das trabalhadoras que precisam se ausentar do trabalho em decorrência da maternidade, agindo muitas vezes de acordo com a cultura organizacional. Outro resultado encontrado foi que os supervisores de equipe não diferenciam as atividades das trabalhadoras que possuem filhos para as trabalhadoras que não possuem. Diante de tais afirmações conclui-se que o profissional da psicologia poderia estar atuando juntamente com os supervisores de equipe, no sentido de auxiliar a relação trabalhadora-maternidade, ajudando a minimizar os efeitos que o absenteísmo pode acarretar tanto para a organização quanto para as próprias trabalhadoras e assim, promover a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: Mulheres no mercado de trabalho. Maternidade. Absenteísmo. Psicologia Organizacional.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características dos participantes da pesquisa.....	35
Quadro 2 - Levantamento do índice de absenteísmo decorrente da maternidade...	39
Quadro 3 - Diferenciação nas atividades.....	42
Quadro 4 - Interferência na equipe.....	44
Quadro 5 - Procedimentos.....	47

LISTA DE SIGLAS

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos

IBGE - Índice Brasileiro de Geografia e Estatística

OMS - Organização Mundial de Saúde

UCE- Unidade de Contexto Elementar

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.1 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA.....	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1 MULHER: PROFISSÃO X MATERNIDADE.....	20
2.2 ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
2.3 CULTURA E VALORES ORGANIZACIONAIS.....	29
3 MÉTODO	34
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	34
3.2 POPULAÇÃO E PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	35
3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	36
3.4 PROCEDIMENTOS.....	36
3.4.1 De seleção e contato com as organizações e participantes	36
3.4.2 Da coleta e registro dos dados	37
3.4.3 De tratamento e análise dos dados	38
4 RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS	39
4.1 LEVANTAMENTO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO.....	39
4.2 DIFERENCIAÇÃO NAS ATIVIDADES ATRIBUÍDAS PELOS SUPERVISORES PARA MULHERES COM OU SEM FILHOS.....	42
4.3 INTERFERÊNCIA DO ABSENTEÍSMO DECORRENTE DA MATERNIDADE NA EQUIPE DE TRABALHO, NA VISÃO DOS SUPERVISORES DE EQUIPE.....	44
4.4 PROCEDIMENTOS UTILIZADOS PELOS SUPERVISORES E ORGANIZAÇÃO COM RELAÇÃO AO ABSENTEÍSMO DAS TRABALHADORAS COM FILHOS.....	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	58
APÊNDICES	66
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista	67
APÊNDICE B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	69
APÊNDICE C - Relações objetivos específicos e ICD	70

1 INTRODUÇÃO

A partir da oitava fase do curso de Psicologia da UNISUL, os alunos podem optar por integrarem o núcleo orientado de Psicologia e Saúde ou o núcleo orientado de Psicologia e Trabalho Humano, onde este último está dividido em três programas: Gestão de Pessoas, Identidade Profissional e Saúde do Trabalhador.

A pesquisa que aqui se apresenta está relacionada ao programa de Gestão de Pessoas e busca analisar a percepção dos supervisores de equipe com relação ao absenteísmo decorrente da maternidade, uma vez que a questão do absenteísmo é um dos assuntos abordados no núcleo orientado de Psicologia e Trabalho Humano.

Sabe-se que apesar da inserção das mulheres no mercado de trabalho, estas não deixaram de ter filhos e, muitas vezes, faltarão aos seus trabalhos para assumir o papel de cuidadora dos mesmos. Nesse sentido, poderá ocorrer o absenteísmo, cujo fenômeno está associado a consequências negativas para as organizações, que deverão buscar estratégias que minimizem os efeitos desse fenômeno. A partir do momento em que o absenteísmo ocorre, muitas vezes os responsáveis pela tomada de decisão para suprir a falta da trabalhadora serão os supervisores de equipe, que poderão agir tanto de acordo com seus valores, quanto aos valores e cultura da organização, pois estes atuam de forma mais aproximada do grupo. Nesse sentido, através da realização dessa pesquisa, pode-se verificar se há necessidade de intervenções do profissional da psicologia para a criação de estratégias que auxiliem a relação da trabalhadora com a maternidade e com a organização em que trabalha, proporcionando qualidade de vida para os trabalhadores.

A pesquisa divide-se em quatro capítulos, onde no primeiro será apresentada a introdução, problemática, objetivos gerais, objetivos específicos e justificativa; o segundo capítulo se refere à fundamentação teórica, onde serão abordadas questões relativas à mulher como mãe e profissional, a questão do absenteísmo, a questão da cultura e valores organizacionais; o terceiro capítulo corresponde aos procedimentos a serem utilizados para a realização desta pesquisa, o quarto capítulo será composto pela análise dos dados coletados e o quinto capítulo, pelas considerações finais.

1.1 PROBLEMÁTICA

A partir da década de 1970, no momento em que a economia se expandia com o processo de industrialização e urbanização acelerado, a participação das mulheres na atividade econômica ganhou intensidade. (HOFFMAN; LEONE, 2004)

Nos anos 1980 o movimento de mulheres no Brasil ganhou força política e social e um discurso feminista que tratava das relações de gênero. A sociedade brasileira se modernizava, abrindo espaço para as “idéias feministas”, que tratavam da igualdade entre os gêneros, tanto no âmbito profissional quanto em partidos políticos e sindicatos, considerando a mulher como “sujeito social particular.” (SARTI, 2004, p. 42) Com a reivindicação por direitos iguais, a mulher passava então, da vida doméstica para a social, conseguindo espaço no mercado de trabalho e em outros setores da sociedade.

De acordo com Arán (2003, p. 403), se no início de sua inserção no mercado de trabalho a mulher trabalhava para “ajudar” nas despesas do lar, a partir da década de 1970 começa a aparecer como “uma exigência individual e identitária das mulheres”. Isso quer dizer que as mulheres passaram a ver no trabalho a possibilidade de construir uma carreira de sucesso e conquistar sua autonomia. Ser “do lar”, como afirma Baptista (1995), passa a ser algo vergonhoso e a remuneração algo de extrema importância na vida das mulheres, pois permite sua independência financeira, tornando-a capaz de escolher seus próprios objetivos e ações.

Com as transformações ocorridas na sociedade e a entrada das mulheres no mercado econômico, uma conseqüente mudança ocorreu no cotidiano das mulheres: conquistaram mais espaço na sociedade e abriram caminhos que as levaram ao trabalho remunerado. Deixaram de realizar apenas os trabalhos domésticos e passaram a ocupar cargos que antes eram predominantemente masculinos. Ocupam cargos de chefia, atuam em partidos políticos, pilotam aviões e dirigem ônibus. Contudo, um aspecto continua sendo único e exclusivo das mulheres, a capacidade de ser mãe.

Para Glat (1994 apud SPÍNDOLA; SANTOS, 2003, p. 594), geralmente a maternidade é vista como um momento especial na vida das mulheres. Porém, se essas mulheres são profissionais que assumem “atividades remuneradas fora do espaço doméstico”, devem conciliar esses papéis para que os mesmos não entrem em conflito. De acordo com Spíndola e Santos (2003, p. 594) “a separação da mãe e

seu bebê com o retorno ao trabalho é, sem dúvida, ocasião crucial para todas que precisam encontrar uma forma de conciliar o papel de mãe e profissional”. Ambos os papéis exigem da mulher um gasto de tempo e energia que devem ser administrados para que esta consiga desenvolver tanto suas atividades de mãe quanto de profissional.

A relação com o lar e o trabalho da mulher que desenvolve um trabalho remunerado, mas não possui filhos, é diferente da mulher que trabalha e possui filhos, pois a maternidade interfere de forma direta “na vida pessoal, profissional e na vida de relação da mulher”. (BAPTISTA, 1995, p. 36). Isso porque, segundo a autora, a mulher com filhos vive e convive com a ambiguidade: de um lado, a profissão lhe proporcionando “identidade própria”, mas muitas vezes se sentindo mal por estar trabalhando e não estar com os filhos e de outro, quando está em casa com os filhos sente um vazio, pois tem necessidade de produzir profissionalmente e de estar menos envolvida com tarefas domésticas.

As mulheres estão cada vez mais saindo de casa para trabalhar e continuam tendo filhos. Será que todas essas mulheres têm com quem deixar seus filhos quando voltam da licença maternidade para o ambiente de trabalho? Diogo (2005) afirma que nas camadas populares, esse fato é agravante, pois o número de creches da rede pública não é capaz de suprir a demanda. Outra pergunta que se faz é se todas essas mulheres podem contar com alguém para cuidar de seus filhos quando esses adoecem ou precisam de algum cuidado que a escola ou a creche não possam oferecer? E quando ocorre feriado, na creche ou escola, não compatível ao horário de trabalho da mulher?

Nesse sentido, os afazeres decorrentes da maternidade podem levar as mulheres a faltarem a seus trabalhos. Seja pelo fato do filho estar doente ou simplesmente por não ter com quem deixá-lo em determinado dia, algumas vezes essas mulheres optarão por deixar o trabalho para o dia seguinte e deixarão de trabalhar por um dia ou quantos forem necessários para realizar os cuidados com seus filhos. A falta ao trabalho é o que se chama de absenteísmo.

Segundo Gaidzinski (1998 apud LAUS; ANSELMINI, 2008, p. 682), o absenteísmo são as ausências não previstas no trabalho. As ausências previstas se referem “às folgas (descanso semanal remunerado e feriados) e férias”, enquanto as ausências não previstas são os dias relativos “às faltas (abonadas ou não), às

licenças (médica, maternidade, prêmio, por acidente de trabalho, e pelo Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS, entre outras) e às suspensões”.

Para Couto (1987 apud SILVA; MARZIALE, 2000) o absenteísmo é a falta ao trabalho decorrente de um ou mais fatores como sociais, culturais, de personalidade e de doenças. De acordo com Chiavenato (2008, p. 88), o absenteísmo é “a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou a algum motivo interveniente”. Segundo o autor, as causas do absenteísmo podem ser doenças, acidentes, problemas de transporte para o local de trabalho, responsabilidades familiares e particulares e provocam deformidade no que diz respeito “ao volume e disponibilidade da força de trabalho”. Isso quer dizer que a falta dos trabalhadores ao trabalho gera repercussões na produtividade e na equipe de trabalho.

Como os supervisores de equipe acompanham de perto o cotidiano do grupo e a maneira com que a equipe trabalha, além de intermediar a relação entre gestores e trabalhadores, cabe aos supervisores tomar uma decisão e agir diante das diversas situações que surgem no ambiente de trabalho, estando entre elas, o absenteísmo. (OLIVEIRA, 2003). Porém, nem sempre os supervisores de equipe, assim como os demais trabalhadores das organizações, agirão de acordo com seus princípios e vontades, pois estão envolvidos em uma cultura, denominada cultura organizacional.

De acordo com Chiavenato (2008), a cultura organizacional caracteriza as maneiras de pensar e agir de cada organização, bem como as crenças, valores e atitudes que são instituídas por todos que ali trabalham. Schein (2001, p. 243) afirma que os trabalhos realizados, as rotinas e atitudes dos trabalhadores estão diretamente relacionados com a cultura da organização.

Quando você pensa em cultura, há chances de que identifique alguns aspectos de como as pessoas de sua organização se relacionam umas com as outras e de como elas executam seus trabalhos - “o jeito como fazemos as coisas por aqui”. A visão mais comum é a de que a cultura está ligada aos relacionamentos humanos dentro da organização. (SCHEIN, 2001, p. 243)

Isso quer dizer que os supervisores de equipe tomarão suas decisões (e atitudes) conforme a cultura da organização em que estão inseridos. A cultura organizacional é considerada um aspecto importante para que se possa entender a

maneira com que as organizações e, conseqüentemente, os supervisores de equipe, reagem frente a determinadas situações, sendo por isso abordada nesta pesquisa.

Considerando a discussão proposta sobre mulheres, a relação destas com o trabalho e a maternidade, algumas vezes podendo levá-las a faltar aos seus trabalhos e sendo os supervisores de equipe aqueles que lidam diretamente com as conseqüências da falta de seus trabalhadores, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a percepção de supervisores de equipe em relação ao absenteísmo decorrente da maternidade?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

- Compreender a percepção de supervisores de equipe em relação ao absenteísmo decorrente da maternidade.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar se há levantamento de índice de absenteísmo nas organizações pesquisadas;
- Verificar se há diferenciação nas atividades atribuídas pelos supervisores para mulheres com e sem filhos;
- Verificar a interferência do absenteísmo decorrente da maternidade na equipe de trabalho, na visão dos supervisores;
- Verificar procedimentos utilizados pelos supervisores e organização com relação ao absenteísmo das trabalhadoras com filhos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Segundo Bruschini (1998, p. 3) o aumento do número de mulheres em atividade no mercado de trabalho é resultado de “transformações demográficas, culturais e sociais” que vêm ocorrendo no Brasil desde os anos 1970 e alteram tanto a dinâmica familiar quanto o cotidiano das mulheres. De acordo com a autora, a diminuição do número de filhos por mulher, o ingresso destas às universidades e as mudanças que ocorreram em seus papéis sociais devido aos movimentos feministas são fatores que viabilizaram a inserção das mulheres nas atividades econômicas.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2008 A), no ano de 2007 a participação das mulheres no mercado de trabalho era de 44,4%, aumentando para 44,7% em 2008. De acordo com a fonte, apesar de os homens ainda serem a maioria entre os trabalhadores, entre 2003 e 2008, o número de homens trabalhadores aumentou 12,7%, enquanto que este número para as mulheres chegou a 20,6%. Pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (DIEESE) em outubro de 2008, mostrou que, das 10.533 pessoas consideradas economicamente ativas na cidade de São Paulo, 5.593 são homens e 4.940, mulheres. Ou seja, praticamente a metade da população em atividade na cidade mais populosa do Brasil é composta por mulheres e estas vêm conquistando gradativamente seu espaço no mercado de trabalho em todo o país.

Com relação à maternidade, segundo pesquisa realizada pelo IBGE (2005 B), o índice de mulheres que foram mães aumentou de 3,1 milhões em 1991 para 3,2 milhões em 2000. Pesquisa realizada pelo Pnad 2007: Primeiras Análises (IPEA, 2007), mostrou que a média de filhos por mulher no Brasil é de 1,83. Entre as mulheres de alta renda esse índice é ainda menor: 1,4 filho por mulher, semelhante a países como Itália, Espanha e Japão. Dessa forma, percebe-se que as mulheres continuam tendo filhos e que o número de mulheres com filhos tem aumentado, apesar de, segundo estatística do IBGE (2000 C), o número de filhos por mulher estar se reduzindo no Brasil desde a década de 1960.

O número de mulheres saindo de suas casas para o mercado de trabalho aumenta gradativamente, assim como o número de mulheres tornando-se mãe. De acordo com pesquisas realizadas por Goff, Mount e Jamison (1990, apud SPECTOR, 2006), descobriu-se que há uma alta relação entre pessoas

responsáveis pelos cuidados de uma criança e sua ausência no trabalho. Mesmo que o trabalhador goste do trabalho que realiza, a necessidade de cuidar de uma criança pode levá-la a faltar ao trabalho.

De acordo com a revista *Época* (2009), algumas mulheres têm medo de engravidar por acharem que ficarão para trás com relação aos colegas de trabalho. Segundo a matéria, a diretora do laboratório Sabin, cuja empresa é constituída de 70% de mulheres, ficou sabendo que algumas trabalhadoras estavam pensando em abortar para não correr o risco de perderem o emprego. Pensando nessas mulheres, foram desenvolvidos alguns procedimentos para auxiliar a relação da mulher trabalhadora com a maternidade. De acordo com a revista *Época* (2009, p. 29)

a organização decidiu criar um programa de apoio às futuras mães, como palestras sobre direitos da gestante e os cuidados na hora do parto, com a saúde do bebê e com a educação dos filhos. O Sabin oferece ainda auxílio financeiro para a compra de enxoval e um bônus mensal e meio salário mínimo até a criança completar um ano.

Nesse mesmo sentido, a matéria *Maternidade versus corporações* de 14/05/2007, do Portal da Administração, revela que algumas empresas já adotaram sistemas que facilitem o dia-a-dia das profissionais-mães. Segundo a fonte, a Unimed Vales do Taquari e Rio Pardo, indicada a Melhor Empresa para Trabalhar em 2006, prolonga o período de amamentação, que por lei é de seis meses, para nove meses. Mesmo se o período de amamentação for interrompido antes desse período, a trabalhadora pode utilizar esse tempo para acompanhar o desenvolvimento do filho. Além disso, a empresa oferece o reembolso-creche até a criança completar oito anos de idade. Desde 2002, esse reembolso pode ser utilizado para o pagamento de babá. Outro benefício que a empresa oferece é a possibilidade de as mães poderem escolher os horários que irão trabalhar, entre 7h e 18h, com o objetivo de permitir a dedicação das trabalhadoras à família e a conciliação dos horários profissionais com os horários do filho. De acordo com a matéria, o presidente do *Great Place to Work* no Brasil, José Tolovi Jr, afirma que “as melhores empresas reconhecem que a maternidade traz maturidade à mulher e reforça a capacidade de lidar com diferentes perfis de pessoas, entre outras qualidades valorizadas pelos gestores.”

Nesse sentido, percebe-se a preocupação de algumas organizações em criar estratégias que apóiem, valorizem e facilitem a relação entre as mulheres

trabalhadoras e a maternidade, além de reter essas profissionais, evitando que a concorrência possa atraí-las.

Cada organização possui seus próprios valores e regras, inclusive com relação à mulher-trabalhadora e maternidade, ou seja, o subsídio que a organização disponibilizará para auxiliar essa relação dependerá da cultura organizacional, que de acordo com Robbins (1999, p. 374) refere-se a um “sistema de significados partilhados, mantido por seus membros que distingue a organização de outras organizações.” Para Chiavenato (2008, p. 172), a cultura organizacional compreende “o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização.” Isso quer dizer os benefícios que a organização disponibilizará às trabalhadoras que possuem filhos dependerá, além do que prescreve a lei, da cultura da organização e esta interferirá na relação das trabalhadoras com o seu trabalho, pois terá que agir de acordo com a mesma.

Segundo ZANELLI e outros (2004) a psicologia preocupou-se em compreender e intervir nos aspectos relacionados ao trabalho e às organizações, pois considera que para o sujeito ser compreendido em sua totalidade, deve-se levar em conta tanto a sua inclusão no mundo do trabalho, quanto às relações que o mesmo estabelece nas organizações em que está inserido. Ou seja, o trabalho está interligado a outros aspectos da vida das pessoas, onde o trabalho interfere na vida pessoal das mesmas e a vida pessoal interfere no trabalho.

Segundo Spector (2006, p. 13), a psicologia organizacional surgiu no início do século XX, no momento em que psicólogos experimentais se interessaram em resolver problemas das organizações com os novos princípios da psicologia. O autor afirma que os primeiros trabalhos a serem realizados nesse sentido foram a respeito do desenvolvimento no trabalho e de problemas de cunho administrativo que ocorriam nas organizações. Isso quer dizer que os trabalhos realizados naquela época visavam apenas àquilo que ocorria dentro das organizações, sem levar em conta o contexto externo em que a mesma estava inserida, bem como seus trabalhadores.

Zanelli (2002, p. 144) afirma que algumas mudanças ocorreram no mundo contemporâneo e geraram transformações sociais e individuais, bem como no âmbito do trabalho. As mudanças citadas pelo autor dizem respeito

ao desenvolvimento da tecnologia eletrônica e dos meios de comunicação, aos mecanismos de controle sociais mais sutis, ao desenvolvimento da biotecnologia, à fragmentação das grandes religiões, à ampliação do papel social da mulher, às alterações na configuração do núcleo familiar, ao fortalecimento dos movimentos de conscientização de defesa ambiental, à retração do Estado e consolidação das corporações transnacionais, à difusão da hegemonia político-ideológica, ao aumento da produtividade atrelado ao desemprego estrutural, à intensificação da economia globalizada e dos níveis de consumo, à expansão da violência física em função direta do aumento da pobreza e do avanço da sociedade do conhecimento.

Com tantas transformações ocorrendo no mundo, as pessoas foram e estão sendo afetadas, resignificando seus “valores, auto-estima e projetos de vida”. (ZANELLI, 2004, p. 476) Dessa forma, o trabalho do psicólogo também sofreu resignificação, uma vez que os valores das organizações e do trabalho já não são mais os mesmos que no século passado. Se na década de 1930, como afirma Zanelli (2004), a atuação do psicólogo tinha como objetivo a produtividade das organizações e não levava em conta o contexto externo das mesmas, na contemporaneidade essa atuação se dá como intermédio de valores da organização com os valores dos trabalhadores. Segundo o autor, em um mundo com crescentes transformações, cabe ao psicólogo compreender e analisar os diversos aspectos que constituem a vida das pessoas, grupos e organizações, com o objetivo de criar procedimentos que auxiliem a produção do bem-estar e qualidade de vida.

Bastos e Galvão – Martins (1990 apud ZANELLI, 2002, p. 31) listam uma série de funções atribuídas ao psicólogo organizacional, estando entre elas “fazer, em equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas relativos a RH, no nível sistêmico”. Ou seja, um dos papéis do psicólogo organizacional é verificar quais problemas estão ocorrendo dentro da organização e que procedimentos podem ser utilizados para extinguí-los ou minimizá-los, onde tais tarefas podem ser realizadas com equipe multiprofissional.

Segundo Spector (2006, p. 8) o psicólogo organizacional está preocupado em “compreender o comportamento individual e aumentar o bem estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho” e este, em parceria com o supervisor de equipe é capaz de criar estratégias para facilitar o cotidiano das trabalhadoras, tanto pessoal quanto profissionalmente. Faz-se importante a presença do psicólogo, junto ao supervisor de equipe no sentido de promover estratégias que diminuam o absenteísmo decorrente da maternidade, bem como minimize os efeitos que o mesmo pode acarretar tanto para a organização quanto para as próprias

trabalhadoras, que muitas vezes vivenciam essa situação. Nesse sentido, justifica-se a relevância social desta pesquisa.

Com base na revisão teórica realizada na biblioteca da Universidade do Sul de Santa Catarina e nas bases de dados Scielo e Pepsic, são encontrados artigos que abordam a inserção das mulheres no mercado de trabalho. Pode-se citar os artigos de Pereira e Monte (2006) e de Nogueira (2006), a obra de Baptista (1994), que aponta para a maternidade e profissão como aspectos de destaque na vida das mulheres que devem ser articulados com o objetivo de satisfazer a mulher como mãe e profissional e os artigos de Nogueira e Laurenti (1975), Reis (2003), Costa e Vieira (2009), que abordam a questão do absenteísmo, porém, relacionado a doenças. Dessa forma, existem artigos e obras que analisam a questão da mulher com o trabalho, a questão da maternidade e a questão do absenteísmo, porém, os focos de vinculação dos trabalhos encontrados são diferentes do foco desta pesquisa, o que mostra que esse trabalho possui um tema inovador e justifica a relevância científica do mesmo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MULHER: PROFISSÃO X MATERNIDADE

Em 1969, Benjamin Spock, um dos grandes nomes da literatura médica americana, afirmou que

Biologicamente e por temperamento... as mulheres foram feitas para se preocuparem primeiro e principalmente com os cuidados com os filhos, cuidados com o marido e cuidados com o lar. (SPOCK, 1969 apud TRINDADE; ENUMO, 2001, p. 6)

Antes de ocorrer a inserção da mulher no mercado de trabalho, o papel que estas assumiam na sociedade era o mesmo que o citado por Spock. O de mãe, reprodutora e cuidadora do lar. Segundo Negreiros e Carneiro (2004, p. 42), no “modelo antigo de família”, a responsabilidade da mulher era de preservar a sexualidade, exercer a maternidade, dedicar-se ao lar e aos filhos. De acordo com Pedro (1998), no final de século XIX, as publicações que apareciam nos jornais de Florianópolis não destacavam os papéis que as mulheres desenvolviam como trabalhadoras. O que se destacava era a relação das mulheres com seus maridos no ambiente familiar.

Daniluk (1999 apud SOUZA; FERREIRA, 2005, p. 19) afirma que “desde as mais longínquas épocas” (predominante até o século XX), a mulher e a maternidade estavam vinculadas de tal forma que as mulheres que se tornavam mães eram reconhecidas pela sociedade, desenvolvendo uma “identidade positiva”, enquanto as mulheres que não possuíam filhos tendiam a desenvolver uma “identidade negativa”. Isso quer dizer que, para serem bem aceitas pela sociedade, era necessário que as mulheres tivessem filhos, uma vez que a maternidade estava relacionada à identidade feminina. De acordo com Tubert (1991, p. 78 apud TRINDADE; EMUNO, 2001, p. 6)

Se olharmos a história, observaremos que o lugar e a valorização da maternidade no âmbito sociocultural se modificam e variam em função das diferentes épocas e contextos respondendo a interesses econômicos, demográficos, políticos, etc. Sem dúvida parece evidente que em toda sociedade patriarcal a mulher entra na ordem simbólica apenas como mãe.

Porém, na década de 1970, com o movimento feminista, diversas manifestações ocorreram com o objetivo de emancipar as condições femininas, no que diz respeito à ampliação do espaço da mulher enquanto cidadã. (SARTI, 2004). O discurso feminista tratava da igualdade entre os gêneros, ou seja, da possibilidade da mulher exercer as mesmas atividades públicas que os homens, tanto no âmbito social, quanto político.

De acordo com Baptista (1995), o ano de 1975 foi decretado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) o “Ano Internacional da Mulher”, onde as mulheres da época puderam discutir assuntos que tratavam da sua posição sócio-cultural e econômica no Brasil. Segundo a autora, com o movimento feminista as mulheres perceberam sua inteligência e a importância de sua força de trabalho para o desenvolvimento de uma sociedade, partindo então, dos cuidados com o lar para o mercado de trabalho.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho é uma das mais importantes mudanças ocorridas nos países latino-americanos nos últimos anos. (VALDES; GOMARIZ, 1995 apud SIQUEIRA, 2002). Segundo Spíndola e Santos (2003, p. 595), desde os anos 1970, o índice de mulheres que compõe a população trabalhadora vem crescendo gradativamente, não apresentando retrocesso, nem mesmo no momento em que, a partir dos anos 1980, crises econômicas ocorreram no Brasil. De acordo com as autoras, em 1990, mais de 22,9 milhões de trabalhadoras constituíam cerca de 40% da força de trabalho brasileira. Isto quer dizer que, há 19 anos, o número de mulheres trabalhando no Brasil já correspondia a quase metade do número total de trabalhadores.

Bruschini (2007) explica que o processo de inserção das mulheres no mercado de trabalho ocorreu com mais intensidade nas últimas décadas do século XX, devido a “transformações demográficas, culturais e sociais” ocorridas no Brasil. Para a autora, pode-se citar como transformações demográficas

[...] a queda da taxa de fecundidade, sobretudo nas cidades e nas regiões mais desenvolvidas do país, até atingir 2,1 filhos por mulher em 2005 (FIBGE, 2006, p. 50); a redução no tamanho das famílias que, em 2005, passaram a ser compostas por apenas 3,2 pessoas, em média, enquanto em 1992 tinham 3,7 (FIBGE, 2006, p. 163, gráf. 5.2); o envelhecimento da população, com maior expectativa de vida ao nascer para as mulheres (75,5 anos) em relação aos homens (67,9 anos) (FIBGE, 2006, p.26) e, conseqüentemente, a sobre-presença feminina na população idosa; e, finalmente, a tendência demográfica mais significativa, que tem ocorrido desde 1980, que é o crescimento acentuado de arranjos familiares chefiados por mulheres os quais, em 2005, chegam a 30,6% do total das

famílias brasileiras residentes em domicílios particulares (FIBGE, 2006, p. 163, gráf. 5.1). (BRUSCHINI, 2007, p. 3)

Com relação aos padrões culturais e sociais, Bruschini (2007) afirma que a ampliação da escolaridade das mulheres e o ingresso das mesmas nas universidades expandiram as oportunidades de trabalho para elas. Segundo Fonseca (1996 apud SPÍNDOLA; SANTOS, 2003) os cargos ocupados pelas trabalhadoras são, em especial, aqueles que agrupam atividades de pouco “prestígio social”, como o trabalho doméstico. O autor afirma que as profissões de nível superior mais ocupadas pelas mulheres são o magistério e a enfermagem, cujas funções se aproximam de características femininas e cuidados que remetem ao universo familiar.

Além do trabalho “fora de casa”, algumas mulheres exercem ainda a maternidade. Segundo Freitas (2000 apud VINHAS, 2008, p. 28), não é fácil conceituar a maternidade, porém, esta pode ser compreendida como uma “relação entre mãe e filho onde estão incluídos aspectos sociológicos, fisiológicos e afetivos. Aspectos que iniciam na concepção do filho e se estende por todo seu desenvolvimento”. Nesse sentido, segundo o autor, a relação entre mãe e filho varia de “mulher para mulher, de cultura para cultura, podendo também ser influenciado pela classe social onde mãe e filho estiverem inseridos.”

Para Spíndola e Santos (2003), a partir do momento em que a profissional se torna mãe, sua vida obtém uma nova dimensão, pois esta precisará organizar seu cotidiano de acordo com o novo membro da família. Segundo as autoras, em primeiro lugar, os pais deverão decidir com quem ficará a criança nos momentos em que estes estiverem em seu ambiente de trabalho.

Lipovetsky (2000) afirma que por mais que os homens realizem mais atividades domésticas que algumas décadas atrás, a responsabilidade principal pelos filhos continua sendo das mulheres, ou seja, quando acontece de um filho adoecer, ainda são as mães que garantem os seus cuidados. Ridenti e Rocha-Coutinho (1998; 2003 apud ALMEIDA, 2007) afirmam que ainda no século XXI, a criação e educação dos filhos são de responsabilidade da família conjugal, ou seja, pai e mãe, porém, os cuidados infantis são de responsabilidade das mães. Os autores afirmam ainda que as trabalhadoras da classe média podem contar com a ajuda de avós, parentes, creches e escolas, deixando os homens isentos das atividades familiares domésticas.

Conforme Baptista (1995), da mesma forma que a profissão não deve ser prejudicada devido à maternidade, o trabalho também não deve dificultar o processo de ser mãe. Isso porque, segundo a autora, a sociedade contemporânea permite que trabalho e maternidade se integrem e não se excluam. Não se vive mais o “esse ou aquele”, mas sim o “esse e aquele”. A mulher não precisa mais escolher entre ser mãe ou profissional, ela tem a possibilidade de exercer os dois papéis, na medida em que a situação vivenciada por ela se torne favorável a isso, ou seja, no sentido de ter onde e com quem deixar a criança com segurança durante o período em que se encontrará no ambiente de trabalho.

Existem então, algumas implicações para a mulher com a chegada da maternidade. Dessa forma, nesse capítulo foram discutidas as relações entre a profissão e maternidade, como aspectos que se cruzam em algum momento da vida de algumas mulheres. Para que se possa fazer a vinculação com o foco dessa pesquisa, o próximo capítulo abordará a questão do absenteísmo, uma vez que, segundo alguns autores, esse processo pode ocorrer em virtude da maternidade.

2.2 ABSENTEÍSMO NAS ORGANIZAÇÕES

Esse capítulo se iniciará com alguns conceitos referentes ao absenteísmo e, posteriormente, articulado com o problema da pesquisa.

Gehring et al (2007) afirma que o termo absenteísmo tem origem da palavra francesa *absentéisme* e se referia aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver nas cidades. De acordo com o autor, a palavra absenteísmo passou a ser utilizada para designar a ausência do trabalhador em seu local de trabalho. Segundo Chiavenato (2008, p. 88), o absenteísmo se refere ao tempo de trabalho que se perde quando os trabalhadores faltam ao trabalho, ou seja, é o total de horas em que os trabalhadores estão ausentes do trabalho, seja por falta, atraso, ou algum outro motivo. Para Milkovich e Boudreau (2000 apud TAUFFER; COLTRE, 2007, p. 2), “o absenteísmo está relacionado com o tempo perdido de trabalho, ou seja, todas as ausências justificadas ou não que um empregado tem em determinado período.”

Jorge (1995 apud NASCIMENTO, 2003) se refere ao absenteísmo como “ausência ao trabalho por faltas ou licença médica”, que são denominadas por ele como “ausências não programadas”. Segundo o autor, as férias e folgas não estão incluídas no conceito de absenteísmo, pelo fato de serem consideradas “ausências planejadas dentro de uma jornada de trabalho legal”. Assim como os autores citados anteriormente, para Bulhões (1986 apud SILVA; MARZIALE, 2000, p. 44), o absenteísmo se refere a todos os motivos que causem a ausência no trabalho. Segundo o autor, esses motivos podem ser: “doença prolongada, acidentes, licenças de 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”. Percebe-se que cada autor conceitua o absenteísmo de uma forma, porém, para os autores citados, o absenteísmo está relacionado à ausência do trabalhador ao seu local de trabalho, programada ou não, durante um determinado período de tempo em que se espera que o mesmo esteja presente.

O absenteísmo pode ser classificado em diversos tipos. De acordo com Quick e Lapertosa (1982 apud SILVA; MARZIALE, 2000, p. 44), o absenteísmo divide-se em “absenteísmo voluntário”, que são as ausências causadas por razões

particulares, não sendo justificadas por doenças; “absenteísmo por doença”, que são as faltas justificadas por doenças; “absenteísmo por patologia profissional”, relacionadas aos acidentes de trabalho ou doenças profissionais; “absenteísmo legal”, cujas faltas são justificadas em decorrência das leis, como “gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar” e “absenteísmo compulsório”, que se refere ao “impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita o trabalhador chegar ao local de trabalho”.

Assim como Bulhões (1986 apud SILVA; MARZIALE, 2000), Gaidzinski (1998 apud LAUS; ANSELMINI, 2008) afirma que a licença maternidade também é uma forma de absenteísmo. De acordo com o art. 392 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), a partir do vigésimo oitavo dia antes do parto ou somente com a ocorrência deste as trabalhadoras gestantes têm direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. Com a lei nº 11.770 de 2008 (BRASIL, 1988), as organizações privadas podem aumentar esse período de cento e vinte para cento e oitenta dias, onde, durante esse período, a trabalhadora continua recebendo sua remuneração. As organizações que aderirem a este programa terão custos reduzidos no imposto de renda. Nesse sentido, quando uma trabalhadora está para se ausentar devido ao nascimento do bebê, a empresa deve procurar estratégias para suprir a falta da mesma.

Spector (2006, p. 392) afirma que o não comparecimento do trabalhador ao trabalho pode trazer sérias conseqüências para a organização, além de “exigir que as mesmas contratem mais pessoas do que o necessário para estarem disponíveis diariamente ou tenham substitutos à disposição”. Na medida em que as organizações precisam contratar novos trabalhadores, as despesas aumentam, pois há gastos com os processos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como com a parte burocrática da contratação. Para Nadler (1983, apud TAUFFER; COLTRE, 2007), o absenteísmo, assim como a rotatividade são fenômenos que demandam gasto de dinheiro, uma vez que exigem que a organização contrate mais pessoas que o necessário para desempenhar as tarefas.

Pesquisa realizada por Milkovich e Boudreau (s/d apud CHIAVENATO, 2004, p. 89) mostrou que “os custos de absenteísmo de trabalhadores de

seguradoras americanas com um salário médio de US\$ 9,21 por hora foram estimados em US\$ 876.859 por ano, ou seja, US\$ 1.096 anuais por empregado”. Isso quer dizer que a diminuição do índice de absenteísmo nas organizações implica em uma significativa economia para as mesmas e que a falta imprevista de um trabalhador influencia tanto na dinâmica do grupo, quanto na produtividade da organização.

Mc Clenney (1992) afirma que por mais que as literaturas apontem os efeitos prejudiciais do absenteísmo para as organizações, o absenteísmo também pode ser considerado algo saudável, pois permite que o trabalhador não vivencie situações de estresse. Ou seja, no momento em que não estiver satisfeito com o trabalho é melhor que o trabalhador falte ao mesmo, do que se submeta a circunstâncias que possam gerar algum tipo de mal estar físico ou emocional.

Portanto, é importante conhecer os motivos que influenciam os trabalhadores a se ausentarem do trabalho, para que supervisores, gestores e até os próprios colegas de trabalho possam criar estratégias que minimizem as conseqüências da falta do trabalhador ausente.

O índice de absenteísmo pode ser calculado de várias formas e por diferentes variáveis. Marras (2000, p.191), quantifica esse índice com base nas horas de trabalho perdidas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$IA = \frac{Nhp}{NhP} \times 100$$

Onde:

la = índice de absenteísmo

Nhp = número de horas perdidas

NhP = número de horas planejadas

De acordo com Chiavenato (2008, p.88), o índice do absenteísmo pode ser obtido por meio de duas fórmulas, onde na primeira são considerados os dias de trabalho perdidos:

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{n}^{\circ} \text{ de pessoas} / \text{dias perdidos por ausência no mês}}{\text{n}^{\circ} \text{ médio de colaboradores} \times \text{n}^{\circ} \text{ de dias de trabalho no mês}}$$

A segunda fórmula citada pelo autor não leva em conta os dias de trabalho perdidos, mas sim as horas, pois considera os atrasos, onde o trabalhador

se ausenta do ambiente de trabalho por um determinado período de tempo como forma de absenteísmo:

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{Total de homens / horas perdidas}}{\text{Total de homens / horas trabalhadas}}$$

Segundo Spader e Burghausen Jr (2008), com a ausência de um de seus trabalhadores, as tarefas que tal trabalhador exerceria se estivesse na organização são repassadas para outro colega, que pode sentir-se sobrecarregado. Porém, Ilgen e Hollenbeck (1977 apud MC CLENNEY, 1992) afirmam que o bom relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho não está atrelado ao baixo índice de absenteísmo. Nesse sentido, o absenteísmo por si só não é o causador de interferências no relacionamento entre colegas de uma mesma organização.

Pode-se citar vários motivos que interferem na assiduidade do trabalhador, entre eles os de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional e, inclusive, problemas ligados à própria estrutura organizacional.

Souza (1992 apud OLIVEIRA, et al, s/d) afirma que um dos motivos do absenteísmo é o excesso de trabalho, o que resulta em desgaste físico, mental e dificuldade de relacionamento interpessoal. Souto (1998 apud OLIVEIRA, et al, s/d) , refere que por ser tão complexo, o absenteísmo deve ter acompanhamento multiprofissional uma vez que quando este ocorre, não é só a questão da doença que está envolvida, mas sim muitos outros fatores atrelados a ela. Para Chiavenato (2004) o absenteísmo está relacionado a motivos como: “doenças, acidentes, responsabilidades familiares e particulares, problemas de transporte ao local de trabalho” e são estimuladas tanto por práticas de recompensa, onde o trabalhador é recompensado quando comparece ao trabalho e punido quando falta. Na década de 1970, acreditava-se que em decorrência de doenças e especialmente em virtude das ginecopatias as mulheres faltariam mais ao trabalho. Nesse sentido, Nogueira e Laurenti (1975) realizaram uma pesquisa para verificar se o índice de absenteísmo entre as mulheres era mais alto do que entre os homens. Os autores descobriram que essa afirmação era realmente verdadeira e que o absenteísmo de mulheres por motivos de doença era pouco maior que os dos homens, porém, a duração das

ausências de trabalhadores do sexo feminino por doença era inferior a de trabalhadores do sexo masculino.

Segundo pesquisa realizada por Gehring e outros (2007), as mulheres possuem um índice de absenteísmo maior que os homens devido à necessidade de cuidar dos filhos e de realizar as tarefas domésticas. Segundo o autor, por mais que a mulher tenha apenas um emprego, acaba assumindo a “dupla jornada”, composta pelo trabalho “fora de casa” e o trabalho doméstico, trazendo novamente a questão da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e até que ponto este cabe somente a ela quando possui um cônjuge. Para Rabuski; Schaffrath (2002 apud SPADER E BURGHAUSEN JR, 2008) o absenteísmo entre mulheres pode ocorrer em decorrência da gravidez e devido ao adoecimento dos filhos, uma vez que, na maioria das vezes, são as mães que levam seus filhos ao médico e se dedicam a cura dos mesmos. Goff, Mount e Jamison (1990, apud SPECTOR, 2006, p. 392) realizaram uma pesquisa sobre trabalho, conflitos familiares e o absenteísmo e descobriram que há uma alta relação entre pessoas responsáveis pelos cuidados de uma criança e sua ausência no trabalho. Mesmo que o trabalhador goste do trabalho que realiza, a necessidade de cuidar de uma criança pode levá-la a faltar ao trabalho.

Chiavenato (2004, p. 88), afirma que

as organizações bem sucedidas estão incentivando a presença e desestimulando as ausências ao trabalho através de práticas gerenciais e culturas que privilegiam a participação, ao mesmo tempo em que desenvolvem atitudes, valores e objetivos dos trabalhadores favoráveis à participação.

Isto quer dizer que algumas organizações promovem benefícios e compensam os trabalhadores que possuem um bom histórico de presença, para que estes se motivem a não faltarem ao trabalho. Nesse sentido, com o seu conhecimento sobre o comportamento humano e a psicologia dentro das organizações, o psicólogo pode auxiliar as mesmas no que diz respeito ao desenvolvimento de estratégias que minimizem as conseqüências do absenteísmo tanto para as organizações quanto para os trabalhadores, estando entre eles, as profissionais que possuem filhos. Para isso, é necessário que o psicólogo, da mesma forma que os supervisores de equipe, conheça a cultura das organizações, para que possa intervir e agir de forma coerente dentro das mesmas.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

No ambiente organizacional existem algumas regras e valores, que por mais que não estejam declaradas em documentos, são seguidas pelos trabalhadores. Esse conjunto de regras e valores originado dentro das organizações chama-se cultura organizacional, cujo conceito é tão complexo, que é definido de diferentes formas, por diferentes autores.

Segundo Silva e Zanelli (2004 apud ZANELLI et al, 2004), a cultura explica as várias formas, que diferentes pessoas ou grupos têm de se apropriar da realidade e agir conforme esta, compartilhando-a gradativamente. Ashley e outros (2005, p. 10) reforça que

Não há indivíduos, empresas ou países sem cultura. Toda a sociedade funciona de acordo com princípios, valores e tradições culturais específicos, que determinam os pensamentos e comportamentos de indivíduos, grupos e instituições.

De acordo com Marras (2000, p. 289), “Toda organização possui uma cultura própria que a identifica e que forma o conjunto que realça os seus costumes - *seu way of life* - , suas crenças e seus valores”. Da mesma forma que Marras, Chiavenato (2008, p. 172), também afirma que a cultura organizacional ou cultura corporativa é “o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização”. Nesse sentido, a cultura se expressa na forma com que a organização realiza seu trabalho, na forma com que se relaciona com seus trabalhadores e clientes, bem como no grau de autonomia e lealdade por parte de seus trabalhadores com relação à organização.

Motta (1995 apud COSTA, 1999) entende como cultura organizacional um conjunto de características que variam de uma organização para outra e que influenciam os comportamentos que surgem frente a diversas situações. Segundo o autor, a cultura existente nas organizações faz com que certos hábitos sejam preservados e caracterizem a “singularidade da organização.” Oliveira (1986 apud COSTA, 1999, p. 39) defende que

a cultura organizacional é composta de valores, crenças, sentimentos, atitudes, normas, interações, tecnologia, métodos e procedimentos de

execução de atividades, e suas influências sobre os membros da organização (...)

Dessa forma, os estudos sobre a cultura no ambiente organizacional surgiram pela necessidade de se estudar o comportamento humano dentro das organizações, uma vez que “os valores básicos compartilhados influenciam sobremaneira o modo como os membros das organizações sentem, pensam e agem.” (Zanelli et al, 2004, p. 408). Isso quer dizer que um grupo de determinada organização poderá agir de forma diferente a um grupo de outra organização na mesma situação, em decorrência de diferentes culturas, ou seja, por possuírem valores e costumes diferentes. É importante citar também, que dois grupos de uma mesma organização também poderão agir de maneiras diferentes frente à mesma situação, devido à existência das subculturas.

Existem diferentes abordagens teóricas que representam a cultura organizacional. Pode-se citar a abordagem de Handy (1994, p. 18), que classifica a cultura organizacional de acordo com quatro deuses gregos. Segundo o autor, para os gregos, cada pessoa poderia escolher o seu próprio deus, de acordo com seus valores e princípios. Nesse sentido, Handy classifica a cultura como: cultura Zeus, cultura Apollo, cultura Atena e cultura Dionísio. A cultura Zeus ou cultura de Clube é também chamada de cultura do poder. Zeus era o rei de seus deuses, era temido, respeitado e representava a tradição patriarcal. Esse tipo de cultura caracteriza-se pela rapidez de decisão e possui poucas documentações sobre regras e procedimentos a serem seguidos. É baseada na confiança e os membros devem agir pensando em como o proprietário gostaria que agissem. “São clubes de pessoas de idéias semelhantes apresentadas por pessoas de idéias semelhantes, trabalhando por iniciativa empática com contato pessoal em vez de uma ligação formal.” Isso quer dizer que se um trabalhador começa a agir sem demonstrar que é confiável, deverá abandonar o “clube”.

A cultura Apollo ou cultura de Função não leva em conta a personalidade dos trabalhadores, mas sim as tarefas que devem ser executadas. Apollo era o deus da ordem e das regras e a cultura que leva o seu nome caracteriza-se por permitir que haja um diagrama do fluxo de trabalho da organização, especificando cada função que deve ser realizada. Outra característica da cultura Apollo é a resistência à mudanças, pois considera que a organização é mais eficaz quando há previsão dos fatos.

A cultura Atena ou cultura de Tarefa caracteriza-se por considerar todos os aspectos que estão envolvidos em uma organização e pela sua juventude, onde a criticidade dos trabalhadores é valorizada. Atena era a deusa guerreira e a cultura que leva seu nome é gerida com base no respeito mútuo e no desejo de ajudar aqueles que estão com dificuldades no trabalho.

A cultura Dionísio, chamada também de cultura Existencial tem como objetivo principal ajudar o trabalhador a atingir o seu propósito. Dionísio representa a ideologia existencial entre os deuses. É a cultura preferida pelos profissionais, pois estes podem preservar sua identidade e liberdade, não sendo considerados propriedade de outro. Nesse tipo de organização não há patrões, nem punições.

Robbins (1999, p. 375) afirma que a maioria das grandes organizações possuem uma cultura dominante, composta por diversas subculturas. Segundo o autor, a cultura dominante “expressa os valores centrais que são partilhados pela maioria dos membros da organização”. Isso quer dizer que todas as vezes em que se fala da cultura da organização, é a cultura dominante que está sendo referida. De acordo com Robbins (1999, p. 375), as subculturas definem-se de acordo com departamentos ou separações geográficas e discutem problemas, situações ou experiências comuns enfrentadas pelos membros. Isso quer dizer que as subculturas são constituídas pelos valores centrais da cultura dominante e pelos valores subjetivos desses membros de determinado departamento.

Srour (1998, p. 168) enfatiza que a cultura organizacional desperta “representações imaginárias” capazes de identificar quem é quem, demarcando hábitos, que muitas vezes não estão evidentes e que “exigem cautela e aprendizagem de todos os membros. “ Segundo o autor, a cultura nas organizações é aprendida, transmitida e compartilhada. Esta não surge de herança biológica ou genética. Ou seja, é resultante de uma aprendizagem construída socialmente, por meio das significações que os grupos se apropriam e lançam ao meio sociocultural. De acordo com Srour (1998), a cultura organizacional demonstra a identidade da organização, que foi construída no decorrer do tempo e a singularidade de cada grupo.

Uma vez que o conceito de cultura organizacional é tão amplo e não se define de uma única forma, torna-se importante apresentar os três níveis da cultura propostos por Schein (2001, p. 35): *os artefatos, os valores casados e as certezas básicas fundamentais*. Os *artefatos* dizem respeito àquilo que é visto, ouvido e

sentido dentro da organização. Os comportamentos e atitudes dos trabalhadores são claros, bem como a cultura organizacional, porém, segundo o autor, no nível dos artefatos, não se sabe o porquê de as pessoas se comportarem de determinada maneira e nem como as organizações se constituíram da forma com que funcionam. Nesse sentido, é preciso conversar e fazer algumas perguntas para os trabalhadores sobre aquilo que é observado e sentido. É o que acontece no nível dos *valores casados*, em que as pessoas são procuradas para responder às perguntas sobre aquilo que pôde ser visualizado dentro da organização. Essas pessoas, consideradas “informantes”, pelos antropólogos, é que irão explicar a maneira com que funciona a organização. De acordo com Schein (2007, p. 35), o terceiro nível da cultura são *as certezas básicas fundamentais*. Segundo o autor, nesse nível é preciso se pensar no contexto histórico das organizações, ou seja, nos “valores, crenças e certezas” dos fundadores que tornaram a organização bem sucedida. À medida com que a organização se mantém bem sucedida, os valores e crenças da mesma são considerados “certezas tácitas sobre a natureza do mundo e sobre como sair-se bem nele”. Isso quer dizer que o sucesso da empresa será considerado uma consequência da cultura organizacional.

Outro aspecto relevante para se discutir sobre cultura, segundo Robbins (1999, p. 376) é a diferenciação entre uma cultura forte e uma cultura fraca. O autor se refere a cultura forte como aquela em que os valores principais da organização são “imensamente mantidos e amplamente partilhados”. Segundo o autor, uma cultura forte influencia fortemente o comportamento de seus membros, porque, por ser tão expandida, cria um clima de controle e diminui o índice de rotatividade. Nesse sentido pode-se investir menos em burocracias e processos de formalidade, pois as pessoas que terão maior clareza dos objetivos da organização. Com relação à cultura fraca, os valores não são compartilhados, podendo gerar uma certa desorganização na organização, uma vez que as regras não ficam bem claras.

Independente da cultura ser forte ou fraca, Marras (2000, p. 291) afirma que a cultura organizacional é composta por quatro componentes: os *valores*, os *ritos*, os *mitos* e os *tabus*. Segundo o autor, os valores são as crenças que estabelecerão os comportamentos, prioridades e caminhos que a organização irá seguir para atingir seus objetivos. Como exemplo de valores organizacionais, o autor cita:

busca de inovação tecnológica, lucratividade, assistência e desenvolvimento de pessoas, seriedade e honestidade, o cliente acima de

tudo, preocupação com a qualidade, segurança, imagem da empresa, relacionamento interpessoal e prioridade para planejamento em curto prazo.

Os ritos se referem à cerimônias realizadas no dia a dia, onde a cultura organizacional é aplicada. Marras (2000) afirma que os ritos podem se caracterizar como “ritos de passagem”, que significa as comemorações da mudança de uma situação para outra, ritos de iniciação, que se refere ao momento em que uma nova situação ocorrerá , “ritos de saudação, ritos de viagem, ritos de nomeação, de inauguração [...] e outros”. Os mitos são a imagem irreal de episódios que não foram presenciados e não são concretos, mas que são utilizados para reforçar alguns valores históricos. Os tabus guiam os comportamentos e atitudes culturais no que diz respeito a determinadas coisas que são proibidas e não permitidas.

Até agora foram citados conceitos e características da cultura organizacional, porém, para que esta serve? Robbins (1999, p. 376) cita cinco funções da cultura organizacional: *papel de definição da fronteira*, que é o que distingue e diferencia uma organização da outra; transmitir “*um sentido de identidade para os membros da organização*”; *comprometimento*, ou seja, faz com que os trabalhadores tenham em primeiro lugar um comprometimento com a organização, depois o auto-interesse das pessoas; “*cola social*”, que regula aquilo que os trabalhadores devem dizer e fazer e *mecanismo de sentido e controle*, que “*guia e molda as atitudes e comportamento dos empregados*”. Segundo o autor, os novos trabalhadores só serão aceitos pelo grande grupo a partir do momento que incorporarem os costumes e tradições da organização, ou seja, a partir do momento que aprenderem e seguirem as regras instituídas.

A partir de todas as colocações realizadas nesse capítulo, percebe-se que a cultura organizacional é o que rege e determina as atividades e os comportamentos, tanto da organização quanto dos trabalhadores que nela se encontram. A cultura organizacional é que direcionará o movimento da organização diante das várias situações em que se encontrará. Nesse sentido compreende-se a importância de explorar a cultura organizacional, uma vez que esta está instituída em todas as organizações existentes.

3 MÉTODO

De acordo com Minayo (1999), o primeiro passo a ser dado em direção à pesquisa é a elaboração de um projeto, em que serão expostos os objetivos, a importância e outros procedimentos que serão utilizados para a conclusão da mesma.

Pesquisas são realizadas visando à obtenção de novos conhecimentos acerca de fenômenos propostos. Com o auxílio de um planejamento sistematizado e a utilização de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos, a pesquisa se torna possível de ser realizada. (GIL, 2002).

Como afirmam Lakatos e Marconi (1991), toda pesquisa requer que um método seja seguido. Sendo assim, nesse capítulo são apresentados os procedimentos que foram utilizados para a realização dessa pesquisa.

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa realizada é definida como de natureza qualitativa, em que os dados coletados fazem parte do ambiente que está sendo observado e o pesquisador é o instrumento principal. (NEVES, 1996). De acordo com os objetivos a serem atingidos, a pesquisa é definida como descritiva-exploratória. Segundo Gil (2002), a pesquisa descritiva descreve as características de determinados grupos, populações ou fenômenos. Gil (1999) afirma que o objetivo das pesquisas exploratórias é desenvolver, elucidar e alterar conceitos, bem como proporcionar maior familiaridade e uma visão mais ampla de um determinado fenômeno.

O delineamento desta pesquisa é o estudo de caso, que de acordo com Gil (2002, p. 54) “consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou pouco objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento.”

Nesse sentido, optou-se por esse tipo de pesquisa, por permitir que se conheça de forma mais extensa a percepção dos supervisores de equipe com relação ao problema desta pesquisa.

3.2 População e participantes da pesquisa

Para que se possa compreender a análise da pesquisa realizada, é necessário que sejam apresentadas as características dos participantes, conforme o quadro 1. Os nomes dos participantes foram alterados, ou seja, são fictícios, para que o sigilo seja mantido.

Dos quatro sujeitos entrevistados, apenas um era do sexo masculino, solteiro e sem filhos. As três mulheres entrevistadas eram casadas e apenas uma não possuía filhos. Todos os entrevistados trabalhavam a mais de dois anos como supervisores de equipe e a quantidade de pessoas na equipe dos entrevistados varia de 20 a 102 pessoas. Segundo os supervisores entrevistados, a maioria possui das mulheres que trabalham em suas organizações possuem filhos.

Dois supervisores de equipe trabalham em lojas de departamento, uma em clínica e a outra em um supermercado da Grande Florianópolis.

	Roberto	Helena	Carolina	Bianca
Cargo	Supervisor administrativo	Líder de célula	Supervisora de atendimento	Chefe de frente de caixa
Atuação da organização	Departamento	Departamento	Clínica	Supermercado
Idade	28 anos	36 anos	60 anos	31 anos
Estado civil	Solteiro	Casada	Casada	Casada
Filhos	Não possui	2 filhos	3 filhos	Não possui
Tempo de trabalho na organização	8 anos	7 anos	13 anos	12 anos
Tempo como supervisor	4 anos	5 anos	13 anos	2 anos
Qtidade pessoas na equipe	20 pessoas	40 pessoas	Aprox. 100 pessoas	102 pessoas
Qtidade de mulheres na equipe	Aprox. 15 mulheres	37 mulheres	A maioria	Aprox. 80 mulheres
Qtidade de mulheres com filhos na equipe	Aprox. 9 mulheres	A maioria	A maioria	A maioria

Quadro 1: Características dos participantes da pesquisa.

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi a entrevista semi-estruturada (APÊNDICE A), realizada com os supervisores de equipe de organizações da Grande Florianópolis. Segundo Gil (2002), na entrevista semi-estruturada ou guiada as perguntas são formuladas previamente e o roteiro não necessita ser rigorosamente seguido. Nesse tipo de entrevista, o entrevistador proporciona ao entrevistado maior liberdade de expressar-se, permite que o entrevistado aprofunde o assunto da maneira que desejar e que o mesmo responda às perguntas de forma flexível, podendo retornar às perguntas anteriores quando achar necessário.

3.4 Procedimentos

3.4.1 De seleção e contato com as organizações e participantes

Para se alcançar os objetivos propostos por esta pesquisa, foram selecionados supervisores de equipe que liderassem uma grande equipe de mulheres e que uma quantidade significativa dessas mulheres possuísse filhos. Outra característica considerada importante é que os supervisores de equipe tivessem pelo menos dois anos de experiência como supervisor, para que pudessem expor uma grande quantidade de informações.

Para se localizar as organizações pretendidas, foi realizado um levantamento, por meio de rede de relacionamentos e as organizações foram listadas. Por meio de telefone, a pesquisadora entrou em contato com nove responsáveis por organizações com o intuito de identificar aquelas que possuíam supervisores de equipe. As três primeiras organizações a serem contatadas foram as de terceirização, onde apenas uma aceitou participar da pesquisa. A entrevista foi agendada no local de trabalho da supervisora de equipe, porém, a mesma não compareceu. Houve outras tentativas de remarcar a entrevista, mas a supervisora

não demonstrou interesse, sendo posteriormente eliminada da pesquisa. Entrou-se em contato também, com uma organização do ramo de calçados e outra do ramo de telefonia, porém, em nenhuma das duas havia a atuação de supervisores de equipe.

Como o contato por meio de telefone não foi eficaz, pois os responsáveis e supervisores não demonstravam interesse em participar da pesquisa, optou-se por ir até as outras quatro organizações listadas, que possivelmente teriam os participantes desejados e realizar o contato direto com os responsáveis e supervisores de equipe.

Chegando ao local, a pesquisadora entrava em contato com o responsável pela organização, para saber se havia supervisores de equipe e se havia a possibilidade de realização da pesquisa. Em caso de resposta afirmativa, a pesquisadora perguntava ao responsável pela organização sobre a possibilidade de realizar a entrevista naquele momento ou se precisaria ser agendada. Com o supervisor de equipe de uma das lojas de departamento, a coleta de dados foi realizada no mesmo momento. Com as supervisoras de uma das lojas de departamentos e do supermercado, a entrevista foi agendada para outro dia.

O contato com Carolina foi feito por indicação de uma colega do curso, que trabalha na clínica com a mesma. Após o encaminhamento de Carolina através da colega, a pesquisadora entrou em contato com a supervisora de equipe, por meio de telefone e agendou um dia e horário apropriado.

Foram entrevistados então: dois supervisores de equipe de duas lojas de departamentos distintas, uma supervisora de equipe de uma clínica e outra supervisora de equipe de um supermercado, todos da Grande Florianópolis.

3.4.2 Da coleta e registro dos dados

No momento da entrevista, a proposta da pesquisa foi apresentada aos participantes, bem como esclarecimentos sobre o procedimento da coleta de dados. Em seguida foi solicitado que os participantes assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B), autorizando a entrevista e a gravação da mesma.

As entrevistas ocorreram no local e horário de trabalho de cada supervisor de equipe e apenas a entrevista realizada com o supervisor de uma das lojas de departamentos ocorreu em uma sala sem barulho ou interrupções. As demais entrevistas ocorreram na: praça de alimentação de uma das lojas de departamentos, no balcão de atendimento que se encontrava no corredor em frente aos caixas do supermercado e no guichê da clínica, onde a pesquisadora se encontrava do lado de dentro, junto à entrevistada havia ruído das pessoas que transitavam no local e barulho da televisão que estava ligada. Algumas vezes os ruídos presentes no ambiente dificultaram o processo de transcrição da entrevista.

As entrevistas tiveram duração de aproximadamente vinte minutos, foram gravadas com o auxílio de um gravador de voz e, posteriormente, transcritas e impressas. Foi possível manter o sigilo durante as entrevistas, pois todas ocorreram em locais isolados dos demais trabalhadores.

3.4.3 De tratamento e análise dos dados

Inicialmente as entrevistas foram transcritas e o material coletado, organizado. A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, em que, de acordo com Minayo (1999), a análise de conteúdo é capaz de verificar aquilo que está por trás do conteúdo que o sujeito entrevistado relatou ou expressou. Para a realização da análise de conteúdo, as falas semelhantes dos sujeitos foram agrupadas em blocos, de acordo com os objetivos específicos que seriam respondidos. (APÊNDICE C). Em seguida foram criadas categorias que servem de subsídio para a análise dos objetivos específicos da pesquisa.

Após a realização do processo de categorização, as falas dos entrevistados foram analisadas e relacionadas à literatura do tema proposto pela pesquisa. Bardin (2004) afirma que é possível analisar o conteúdo narrado e atribuir significados ao mesmo. Sendo assim, os dados coletados foram analisados visando significar as percepções dos supervisores de equipe, de acordo com o referencial teórico encontrado.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste capítulo os dados coletados na pesquisa serão analisados e apresentados em subcapítulos, de acordo com os objetivos da mesma. Os subcapítulos apresentados a seguir são: levantamento do índice de absenteísmo; diferenciação nas atividades atribuídas pelos supervisores para mulheres com ou sem filhos; interferência do absenteísmo decorrente da maternidade na equipe de trabalho, na visão dos supervisores de equipe e procedimentos utilizados pelos supervisores com relação ao absenteísmo das trabalhadoras com filhos.

4.1 LEVANTAMENTO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO

Neste subcapítulo será apresentada a análise da questão 11 do instrumento de coleta de dados, que busca responder se existe algum levantamento ou documento, que demonstre o índice de absenteísmo nas organizações participantes da pesquisa e de que forma esse índice é calculado. De acordo com o conteúdo analisado três categorias de análise foram identificadas, as quais serão apresentadas no quadro 1.

CATEGORIAS	UCE (Unidade de contexto elementar)
Não há levantamento	<i>“Não faço esse controle.”</i> (Roberto)
Há levantamento	<i>“Existe um índice que é calculado por horas, mas não tenho acesso, porque fica na matriz.”</i> (Helena)
Não sabe se há levantamento	<i>“Não sei te responder isso aí. Teria que conversar com eles.”</i> [Médicos do trabalho] (Carolina)

Quadro 2: Levantamento do índice de absenteísmo.
Fonte: Elaboração da autora, 2009.

A categoria que se apresentou com maior frequência foi a categoria **não há levantamento**. Os supervisores de equipe Roberto e Bianca afirmaram que não fazem esse controle, ambos com a mesma frase: *“Não faço esse controle.”* Considerando que o aspecto financeiro é de bastante relevância para as

organizações, uma afirmação interessante de Chiavenato (2004), é que o absenteísmo pode gerar prejuízos financeiros para as organizações e qualquer redução nesse índice pode originar economia para as mesmas. Wagner III e Hollenbeck (2003) afirmam que, segundo pesquisas, uma organização mediana pode ter prejuízo de cerca de 650 dólares por dia em decorrência de uma única ausência não programada. Se as organizações não possuem esse tipo de controle, dificilmente poderão controlar os gastos causados pela falta de seus trabalhadores, como é o caso das duas organizações que apresentaram esse dado. Se não há controle, não há cálculos de prejuízo, tampouco planos de ação que possam auxiliar na economia da organização frente aos prejuízos causados pelo absenteísmo.

A supervisora de equipe Helena afirma que a organização em que trabalha realiza esse tipo de levantamento, porém, a supervisora não tem acesso a ele, como demonstra na fala: *“Existe um índice que é calculado por horas, mas não tenho acesso, porque fica na matriz.”* A fala dessa entrevistada deu origem à categoria **há levantamento**. A organização se preocupa em realizar o levantamento do índice de absenteísmo, porém, o supervisor de equipe não tem acesso a ele, ou seja, desconhece os dados levantados. Segundo a fala da entrevistada, o índice de absenteísmo é calculado considerando-se as horas de trabalho que se perde com a ausência de um trabalhador. Uma das contribuições de Marras (2000, p.191) foi a elaboração do índice de absenteísmo que pode ser aderido pelas organizações, podendo ser calculado com base nas horas de trabalho perdidas e o número de horas planejadas. Além da fórmula apresentada por Marras, Chiavenato (2004, p.88), também apresenta uma fórmula, em que o índice do absenteísmo leva em conta as horas, considerando os atrasos como forma de absenteísmo. O índice de absenteísmo calculado por Chiavenato considera o total de homens por horas perdidas, dividindo-o pelo total de homens por horas trabalhadas. É importante ressaltar que a organização em que Helena trabalha aderiu ao cálculo do índice de absenteísmo considerando as horas em que os trabalhadores estão ausentes na organização, porém, existem outros tipos de fórmulas, que levam em conta outros aspectos, de acordo com a realidade de cada organização.

O levantamento na organização de Helena é realizado, porém, a supervisora de equipe não tem acesso aos dados e uma vez que não há acesso aos resultados do levantamento, a realização de atividades que promovam a redução do absenteísmo é dificultada. Nesse sentido, se coloca o questionamento do por que da

realização do levantamento desse índice, uma vez que não há o conhecimento sobre seus resultados, deixando a organização incapaz de realizar qualquer tipo de intervenção quanto ao absenteísmo.

A terceira categoria apresentada é **não sabe se há levantamento**, representada pela fala de Carolina: *“Não sei te responder isso aí. Teria que conversar com eles.”* (Se referindo aos médicos do trabalho). De acordo com Marras (2007), a obtenção do índice de absenteísmo nas organizações se torna importante, porque a partir do mesmo, pode-se realizar um planejamento para identificar os motivos que estão levando os trabalhadores a faltarem ao trabalho. Segundo o autor, um plano de ação pode ser elaborado com o objetivo de minimizar as causas do absenteísmo, porém, a redução nos índices de absenteísmo só é possível com a identificação dos motivos que levam os trabalhadores a se ausentarem de seus locais de trabalho. Nesse caso, percebe-se uma falta de preocupação das organizações que não realizam esse tipo de controle, além do desconhecimento do supervisor sobre as rotinas administrativas. Se os supervisores não conhecem o motivo das faltas, por exemplo, como se pensar em uma intervenção? É relevante salientar a importância de os supervisores conhecerem a organização em que trabalham e os dados que fazem parte da mesma, para que possam entender os sentidos que os trabalhadores atribuem para determinados aspectos instituídos.

Dessa forma, o psicólogo organizacional poderia intervir conscientizando os supervisores de equipe da importância da realização do levantamento do índice de absenteísmo, como forma de verificar os motivos pelo qual o mesmo ocorre em sua organização e intervir, no sentido de criar procedimentos que minimizem tanto o absenteísmo, quanto os efeitos negativos que podem ser provocados por este.

Após esclarecer se há o levantamento do índice de absenteísmo nas organizações, o próximo capítulo analisará se os supervisores de equipe diferenciam as atividades que são atribuídas para mulheres com filhos, das atividades designadas às mulheres sem filhos.

4.2 DIFERENCIAÇÃO NAS ATIVIDADES ATRIBUÍDAS PELOS SUPERVISORES PARA MULHERES COM OU SEM FILHOS.

A análise apresentada neste subcapítulo se refere à questão 12 do instrumento de coleta de dados, que visa responder se há diferenciação nas atividades atribuídas para mulheres com ou sem filhos nas organizações em que trabalham.

CATEGORIAS	UCE
Não há diferenciação	“Não, tudo a mesma coisa, tudo operador de caixa. [...] (Helena)

Quadro 3: Diferenciação nas atividades.
Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Da análise deste objetivo surgiu apenas uma categoria: **não há diferenciação**, uma vez que os quatro supervisores de equipe entrevistados afirmaram que não diferenciam as atividades realizadas por mulheres com ou sem filhos, como demonstra a fala de Bianca:

“Não, todas fazem as mesmas coisas. [...] tipo assim, eu não encarrego só os solteiros: ah, porque você vai vir mais cedo e fazer hora, porque tu não tem filhos. Não isso não existe. É todo mundo igual. Tenha filho ou não tenha”. (Bianca)

Da mesma forma, Helena afirma: “*Não, tudo operador de caixa*”. Carolina e Roberto também afirmam que não existe diferença nas atividades exercidas por mulheres com ou sem filhos nas organizações em que trabalham. A única diferença de atividades em ambos os casos se dá quando as trabalhadoras estão em período de gestação. Em ambas as organizações existe o remanejamento das trabalhadoras grávidas para que as mesmas não sejam expostas a fatores que possam colocar em risco a saúde do bebê e da própria gestante, como afirma Roberto:

“[...] a única coisa que a gente faz é quando a mulher tá gestante. Colocamos ela num lugar onde não vai fazer força, onde não vai se expor a algum acidente de trabalho, onde os risco são menores, né? Onde o estresse é menor, onde a exposição é menor. Ou a gente coloca no setor de pagamentos pra ficar só na distribuição de carnê, pra ser útil. A gente faz esse deslocamento de troca de setor. Não vamos deixar a pessoa num setor de calçados, carregando caixa de sapatos, ou até mesmo no setor de celular, de relógio, ou de material elétrico.” (Roberto)

Na organização em que Carolina trabalha as gestantes que realizam trabalhos como tomografia e raio X são afastadas e passam a realizar outra função que não as exponha a fatores de risco. A partir do momento em que a fase de maiores cuidados com relação à gravidez passa ou após a licença maternidade, a trabalhadora retorna à função inicial. Muitas são as recomendações de médicos e especialistas sobre o estilo de vida que deve ser vivido pelas mulheres em período gestacional. Durante esse período, o corpo das mulheres passa por diversas transformações próprias dessa etapa da vida, realizando a preparação para a maternidade. (ZUGAIB, 1994 apud REBERTE; HOGA, 2005). Nesse sentido, o remanejamento que os supervisores de equipe realizam em função das trabalhadoras grávidas corrobora com a afirmação de Enkin (2005, p. 20), quando o autor afirma que se o trabalho exercido pelas gestantes pode provocar “fadiga ocupacional” nas mesmas, a alteração de função dessas mulheres deve ser apoiada. Essa alteração de função das gestantes é assegurada também, pelo parágrafo 4º do artigo 392, da CLT, que enuncia:

É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho.

Isso quer dizer que não há problemas quanto ao trabalho para as gestantes, porém, essas devem exercer funções que não envolvam possibilidades de ocorrer acidentes provocados pelo trabalho ou trabalho em excesso. Campos (2008, p. 141) afirma que cabe ao profissional da psicologia focar a sua atuação no “humano”, com base no cotidiano das pessoas. Nesse caso, o psicólogo poderia atuar junto ao supervisor de equipe, no sentido de apoiar os direitos das trabalhadoras gestantes, proporcionando-as um trabalho seguro e com qualidade de vida.

Percebe-se através da análise, que os supervisores de equipe não atribuem diferentes atividades às mulheres com ou sem filhos, com exceção das trabalhadoras gestantes. Esclarecido este subcapítulo, no próximo será analisado se o absenteísmo decorrente da maternidade interfere no relacionamento interpessoal da equipe.

4.3 INTERFERÊNCIA DO ABSENTEÍSMO DECORRENTE DA MATERNIDADE NA EQUIPE DE TRABALHO, NA VISÃO DOS SUPERVISORES DE EQUIPE

O objetivo deste subcapítulo é analisar a questão 13 do instrumento de coleta de dados e assim buscar responder se o supervisor de equipe percebe alguma interferência no relacionamento interpessoal da equipe, quando ocorre o absenteísmo decorrente da maternidade.

O quadro 3 apresenta as duas categorias de análise identificadas pela pesquisadora.

CATEGORIAS	UCE
Quem tem filho entende	<i>“Geralmente entendem. Ficam preocupadas. Daí a gente liga pra perguntar como é que tá. Ou se é mais um dia, a gente quer saber como é que tá, se melhorou ou não melhorou. A gente sempre tá em contato.” (Bianca)</i>

Quadro 4: Interferência na equipe.
Fonte: Elaboração da autora, 2009.

Deste objetivo específico surgiu a categoria **quem tem filho entende**.

Segundo Helena:

“Todo mundo entende, tá vendo que ela não tá faltando porque ela quer. E quem tem filho sabe. Se reclamarem, amanhã ou depois pode acontecer com aquela pessoa e aí ela não vai gostar que fale dela”. (Helena)

Helena e Carolina, que também são mães, consideram que pelo fato da maioria das trabalhadoras serem mães, acabam entendendo quando uma delas precisa faltar por causa dos filhos, como demonstra a fala de Carolina: *“É compreensível, né? Todo mundo aqui praticamente é mãe”*. Nesse caso, como a maioria das trabalhadoras são mães e compartilham experiências similares é mais fácil que se compreendam e se sensibilizem com as situações que fazem com que as mulheres tenham que faltar por causa dos filhos. Isso não quer dizer que para a supervisora de equipe Bianca, que não possui filhos, a opinião seja diferente. Segundo a mesma, geralmente as trabalhadoras entendem a ausência de uma delas em decorrência da maternidade e ficam preocupadas. Bianca afirma que elas ligam para a trabalhadora ausente para saber como está e se o filho melhorou. A não interferência do absenteísmo decorrente da maternidade no relacionamento da equipe de trabalho confirma a afirmação de Ilgen e Hollenbeck (1977 apud MC CLENNY, 1992) que garantem que o baixo índice de absenteísmo não é o fator

fundamental para que se estabeleça um bom relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho. Ou seja, existem outros fatores, além do absenteísmo, que podem ser de maior relevância, para que uma equipe de trabalho entre em conflito.

Outro aspecto que pode influenciar no relacionamento da equipe quando uma trabalhadora falta em decorrência da maternidade é a cultura organizacional. Se a organização possui uma cultura, ou seja, regras, valores e procedimentos que facilitam a compreensão da ausência das trabalhadoras por causa dos filhos, como no caso das organizações pesquisadas, é possível que a relação da equipe não seja abalada. Zanelli et al. (2004, p. 427) afirma que

À medida que o conjunto de valores e crenças dos líderes e dos seus principais colaboradores passa a ser expresso em modos de sentir, pensar e agir na comunidade organizacional começa a atuar como guia de conduta, que sinaliza o que é considerado correto e esperado na convivência que as pessoas nutrem no cotidiano das organizações.

A compreensão das trabalhadoras por vivenciarem as mesmas situações enquanto mães, atrelada a uma cultura organizacional que compreende a ausência das mulheres para auxiliarem seus filhos fazem com que o absenteísmo decorrente da maternidade não altere o relacionamento interpessoal da equipe.

Segundo o supervisor de equipe Roberto, os trabalhadores mais novos e que não possuem filhos têm um pouco mais de dificuldade para entender o momento em que a trabalhadora que tem filho precisa faltar por algum motivo relacionado ao mesmo. Roberto afirma que

“Quando eles têm filhos, tipo se eu tenho filho, eu tenho empatia de entender. Normalmente quando a pessoa é solteira, é mais nova, às vezes não compreendem. Dizem o fulano está faltando de novo. Ai a gente fala assim, olha é uma situação com o filho dela, não tem o que fazer, não tem com quem deixar, tem que abrir mão pra esse colaborador nesses momentos.” (Roberto)

Existe então, uma diferenciação daquelas trabalhadoras que possuem filhos para os trabalhadores que não possuem. Durante toda vida as pessoas se relacionam com outras que vivem de forma similar a si e outras que possuem uma vida bem diferente da sua. Guareschi (1998, p. 152) afirma que

[...] por mais que nos aproximemos de uma realidade qualquer, seja um objeto ou, principalmente, quando essa realidade é um ser humano, nunca chegamos a compreendê-lo em sua profundidade.

Isso por que, segundo o autor, cada pessoa é única e constituída de uma subjetividade, que se origina a partir das experiências vividas e relações estabelecidas ao longo da vida. Para os trabalhadores que não possuem filhos e talvez nunca tenham vivenciado ou observado de perto alguma situação semelhante é mais complicado entender e até mesmo aceitar que uma mulher tenha que sair de seu horário de trabalho por causa de um filho.

É importante que o supervisor de equipe esteja atento ao modo como a equipe se relaciona, uma vez que, de acordo com Marras (2007, p. 315), todos os membros da equipe trabalham juntos em busca de um mesmo objetivo e de um “resultado geral”. A partir do momento que alguma situação gera conflito entre os membros da equipe, a mesma tende a não funcionar de forma positiva, podendo apresentar fatores como a desmotivação dos trabalhadores e baixa produtividade.

Outro aspecto relevante é quando Zanelli e Bastos (2004, p. 485), afirmam que no ambiente organizacional, um dos âmbitos que devem ser analisados é o individual, que compreende

as características que diferenciam as pessoas em termos de personalidade, atitudes, valores, crenças, aptidões, habilidades, competências e os processos psicossociais básicos (percepção, motivação, aprendizagem e outros) constituem fatores explicativos para a ação humana no trabalho e para os resultados que ela produz.

De acordo com o autor, esse âmbito se baseia no papel do indivíduo, na sua história de vida e sua subjetividade, influenciando no modo de ser de cada pessoa dentro das organizações. O psicólogo, como profissional do comportamento humano poderia auxiliar os supervisores de equipe realizando um constante processo de educação, no sentido de conscientizar os trabalhadores que as diferenças entre pessoas existem e da importância dessas diferenças serem respeitadas, uma vez que tal diversidade enriquece a equipe de trabalho, pois experiências de diferentes tipos são trocadas.

Tendo esclarecido a interferência do absenteísmo decorrente da maternidade, passamos ao próximo subcapítulo, que busca conhecer os procedimentos utilizados pelos supervisores de equipe com relação ao absenteísmo das trabalhadoras com filhos.

4.4 PROCEDIMENTOS UTILIZADOS PELOS SUPERVISORES E ORGANIZAÇÃO COM RELAÇÃO AO ABSENTEÍSMO DAS TRABALHADORAS COM FILHOS

No quadro abaixo será apresentada a análise dos dados obtidos a partir das questões 14 e 15 do instrumento de coleta de dados, que busca responder quais os procedimentos utilizados pelos supervisores de equipe com relação ao absenteísmo das trabalhadoras com filhos.

CATEGORIAS	UCE
Substituição de pessoas	<p><i>“Tem que fazer alterações, né. Dependendo da função, nós temos três lojas aqui em Santa Catarina, aqui em Florianópolis, pedir auxílio pra alguma outra loja que ta com o quadro mais completo, e a outra pala que ta com o quadro mais enxuto receber pessoas de outra loja, ou até de outros setores. Às vezes tem um setor que tá completo, onde uma pessoa não vai fazer tanta falta pra suprir a falta dessa pessoa que não tá com a gente na loja, mas a gente se ajeita aqui. Tira um pra cobrir o outro, um supervisor cobre o outro, tira um caixa pra cobrir um saque, por exemplo, que é uma operação similar. Um vendedor masculino cobre um vendedor feminino, que tem operação similar, fizemos essa jogada aí” (Roberto)</i></p>
Benefícios	<p><i>“Não temos creche, temos plano de saúde, que a partir do momento que nasce a gente disponibiliza também pros dependentes. Outra coisa que a RR dá também são as coisas que o governo exige, salário família, é isso. Nós não temos nenhuma creche ou maternidade. Só plano de saúde, que no caso o filho pode usar também.” (Roberto)</i></p>
Comunicação	<p><i>“Sempre quando acontece a falta, sou eu a chefe da manhã e tem a chefe da tarde. A gente sempre chama pra conversar, pra saber o que aconteceu”. (Bianca)</i></p>
Facilidade para amamentação	<p><i>“Até o quarto mês ela sai uma hora e meia antes para amamentar. Porque geralmente a nossa sai assim: são quatro meses de licença maternidade e uma de férias, porque daí elas juntam pra poder ficar cinco meses com o nenê. Aí até o sexto mês, quando tu voltas, tu sai uma hora antes pra poder amamentar o teu nenê. Aí ela escolhe, se quer sair na parte da manhã ou voltar, ou se quer sair no final, ou na metade. Aí a gente deixa na opção dela, porque é direito isso.” (Carolina)</i></p>
Banco de horas	<p><i>“Em relação à empresa, porque daí a empresa também não pode ficar no prejuízo, então é onde eles pagam as horas, por isso eles chegam mais cedo, saem mais tarde, isso ai podendo todo dia pagar 30min, 40min, até compensar essas horas desse dia que ela não veio trabalhar.” (Helena)</i></p>

Dia da Família	<p><i>“Ah a gente faz também duas vezes por ano o dia da família. Elas trazem os filhos pra loja da uma até às cinco da tarde. Eles freqüentam a loja, almoçam com elas, vão em todas as partes da loja conhecer onde elas trabalham, falam com o gerente, vêem filme, tomam café, brincam. A gente aluga cama elástica, aqueles brinquedo pra eles pra ficar o dia, a tarde toda com elas brincando. A gente faz pra incentivar também. Então a gente tenta fazer o Maximo possível pra ajudar, né. No geral. Mas lógico que sempre tem aquelas pessoas que não são tão felizes, né.” (Bianca)</i></p>
----------------	---

Quadro 5: Procedimentos.

Fonte: Elaboração da autora, 2009.

As categorias originadas a partir deste objetivo específico foram: **substituição de pessoas, benefícios, comunicação, facilidade para amamentação, banco de horas e dia da família.**

A categoria **substituição de pessoas** se refere ao procedimento imediato que os supervisores de equipe devem realizar para suprir a falta de um trabalhador. A categoria foi identificada 4 vezes e pode ser representada pela fala de Helena:

“Quando alguém falta, daí eu puxo da loja pra tentar ajudar ali na frente. Aí quem sabe trabalhar no caixa vem pro caixa, quem sabe trabalhar em outros setores vai ajudar a substituir aquelas pessoas que não estão.” (Helena)

Quando uma pessoa da equipe falta ao trabalho, o supervisor de equipe precisa ajustar o quadro de funcionários que fica incompleto e pode prejudicar tanto o trabalho realizado pela equipe, quanto os objetivos almejados pela organização. Um procedimento que os supervisores de equipe pesquisados utilizam para resolver tal impasse é a substituição dos trabalhadores ausentes por trabalhadores de outros setores ou a transferência do trabalhador de determinado turno para outro. Nesse sentido, Spader e Burghausen Jr (2008) afirmam que a partir do momento em que as atividades que o trabalhador ausente deveria executar são repassadas para outro trabalhador, o mesmo pode sentir-se sobrecarregado. A sobrecarga do trabalhador poderá gerar estresse, desgaste físico e mental, como afirmam Dejours e Abdoucheli (1994, apud LAUTERT, 1999, p. 51) sobre as tensões ligadas ao trabalho: *“têm por alvo principal os corpos dos trabalhadores, onde pode ocasionar desgaste, envelhecimento e doenças psicossomáticas.”* O que para um trabalhador pode significar uma simples falta, para o outro pode significar um dano à saúde. Assim, é preciso que os supervisores de equipe estejam atentos no momento da

substituição e remanejamento de pessoas para suprir a falta de uma trabalhadora, para que não sejam sempre as mesmas pessoas as encarregadas de substituir a trabalhadora ausente. Carolina afirma que

“Claro que tem aquelas que não podem, por causa da faculdade, mas a gente já sabe, né, daí a gente pede sempre praquela que não tem um compromisso após o trabalho. Essas que nos ajudam mais aqui.”
(Carolina)

Com a ausência de uma trabalhadora, é solicitado para outro trabalhador que substitua aquela ausente e, algumas vezes, que permaneça alguns minutos ou algumas horas a mais para suprir a falta de determinada trabalhadora. Porém, algumas pessoas não têm como ampliar o turno para substituir a colega ausente, pois realizam outras atividades além do trabalho, como por exemplo, a faculdade, ou buscar os filhos na escola. Nesse sentido, será que aquelas que não possuem atividades extras serão sempre convocadas a suprir a falta de outra?

A categoria **benefícios** apareceu 3 vezes e demonstra os benefícios que a organização oferece às trabalhadoras que possuem filhos, com o objetivo de diminuir o absenteísmo das mesmas em decorrência da maternidade. De acordo com Marras (2007, p. 137), benefício é “o conjunto de programas ou planos oferecidos pela organização como complemento ao sistema de salários”. Muitas discussões são feitas com relação aos benefícios, que segundo Marras (2007) podem ser compulsórios, ou seja, aqueles benefícios previstos pela lei, ou benefícios espontâneos, em que a organização os disponibiliza para satisfazer a vontade de seus trabalhadores e aumentar a motivação dos mesmos com relação ao trabalho. Um exemplo de benefício espontâneo é quando a entrevistada Helena afirma que a organização em que trabalha disponibiliza o terceiro bloco de ticket alimentação e, segundo ela “já é uma motivação bem grande”. A organização não tem obrigação legal de oferecer o terceiro bloco de ticket para seus trabalhadores, porém, considera que os mesmos sentem-se motivados, gerando a diminuição das faltas entre eles.

A supervisora de equipe Carolina afirma que, se pudesse, elaboraria uma lei assegurando que as trabalhadoras que tivessem bebês poderiam trabalhar apenas seis horas por dia até que o bebê completasse dois anos de idade. Carolina completa: “Acho que isso seria bom, porque daí tu ficaria com o teu filho, que tá

criando toda uma personalidade”. A supervisora de equipe considera que este seria um benefício para as trabalhadoras.

O supervisor de equipe Roberto afirma que a sua organização não possui creche como benefício para as trabalhadoras que possuem filhos. Segundo Roberto, além do plano de saúde da trabalhadora que pode ser disponibilizado para o filho logo após o nascimento, a organização oferece também o salário família. De acordo com o Ministério da Previdência Social, o salário família é um benefício pago aos trabalhadores, com exceção dos trabalhadores domésticos, para auxiliar no sustento dos filhos até estes completarem 14 anos de idade ou nos casos em que os filhos são inválidos, não havendo restrição de idade. Já a organização em que Carolina e Helena trabalham oferecem a ajuda creche como benefício. O artigo 389 da CLT estabelece que todas as organizações que possuírem pelo menos 30 trabalhadoras com mais de 16 anos deverão possuir um local apropriado para que estas possam cuidar de seus filhos até o sexto mês de vida. Caso a organização não possua o local apropriado, segundo a Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), esta deverá disponibilizar o auxílio-creche, custeando integralmente as despesas relativas à creche, pelo menos até o bebê completar seis meses de vida. Nesse caso, não é necessário que a empresa possua no mínimo 30 trabalhadoras.

É importante salientar que nem sempre os benefícios espontâneos disponibilizados pelas organizações, estão de acordo com as necessidades dos trabalhadores. Algumas vezes o que para um significa auxílio na sua rotina, para outro não há vantagem alguma. Nesse sentido, o psicólogo poderia atuar na organização realizando o levantamento de necessidades dos trabalhadores e aprimorando os benefícios oferecidos por esta, para que os trabalhadores sejam como o próprio nome já diz, beneficiados.

A categoria **comunicação** surgiu a partir da fala de alguns supervisores de equipe, quando afirmaram que conversam com as trabalhadoras para saber o motivo de sua falta. Bianca, afirma que *“Sempre quando acontece a falta, sou eu a chefe da manhã e tem a chefe da tarde. A gente sempre chama pra conversar, pra saber o que aconteceu”*. Assim como Bianca, a supervisora de equipe Helena afirma que se a trabalhadora não liga para a organização comunicando a falta, Helena a espera chegar ao trabalho no dia seguinte para conversar e saber o que aconteceu. Para ambas as supervisoras, é preciso que haja comunicação, com o intuito de ficar

informadas sobre aquilo que está acontecendo com as suas trabalhadoras. Casado (2002, p. 272) compreende que “comunicar significa também repartir, compartilhar, é ação entendida como um processo de socialização e de evolução humana tanto em forma como em conteúdo”. À medida que os trabalhadores estabelecem uma comunicação, as informações ficam claras e as chances de ocorrerem mal entendidos diminuem. De acordo com Casado (2002) existem alguns modelos de comunicação que explicam a forma como esta ocorre, permitindo que se possa refletir sobre a mesma. Um dos modelos citados pelo autor é o modelo sistêmico, em que o ambiente de trabalho é levado em consideração, bem como a cultura organizacional, sendo por esse motivo, considerado pelo autor como o modelo mais adequado para a reflexão da comunicação interpessoal nas organizações.

O psicólogo, por dispor de uma visão sistêmica poderia auxiliar os trabalhadores e supervisores de equipe, no sentido de promover um ambiente de trabalho que propicie uma comunicação adequada, com o intuito de eliminar ou diminuir as falhas de comunicação que possam interferir negativamente no trabalho da equipe.

Outra categoria que apareceu com relação aos procedimentos utilizados pelas organizações para diminuir a falta das trabalhadoras decorrente da maternidade foi a **facilidade para a amamentação**, onde a organização flexibiliza o horário de trabalho das mulheres que precisam amamentar seus bebês. A supervisora de equipe Carolina afirma que as trabalhadoras de sua organização retornam da licença maternidade no quarto mês de vida do bebê, podendo pegar o quinto mês de férias e podem se ausentar do trabalho uma hora antes do turno da manhã ou da tarde para amamentar o bebê. Na organização em que Helena atua, as trabalhadoras podem sair mais cedo para realizar a amamentação ou solicitar quinze dias de atestado após a licença maternidade.

Quick e Lapertosa (1982 apud SILVA; MARZIALE, 2000, p. 44) classificam a licença maternidade como absenteísmo legal, pois se caracteriza como a falta ao trabalho justificada por lei. O art. 392 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), assegura que as trabalhadoras têm direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. Com a lei nº 11.770 de 2008 (BRASIL, 1988), as organizações privadas podem aumentar esse período de 120 para 180 e as organizações que aderirem a este programa terão custos reduzidos no imposto de renda.

Após o retorno das trabalhadoras da licença maternidade, que segundo a constituição é de 120 dias, fica assegurado pelo artigo 396 da CLT que “Para amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”. O período de seis meses pode ser aumentado nos casos em que a saúde do filho estiver comprometida. A organização em que Carolina trabalha, não oferece dois descansos, apenas um, que pode ser no período matutino ou noturno, porém, esse descanso não é o de meia hora, como prevê a lei e sim, de uma hora. Helena afirma que a maioria das trabalhadoras da sua equipe prefere pegar os quinze dias de atestado médico após o retorno da licença maternidade e afirma que *“é difícil quem quer sair mais cedo. Já prefere os quinze dias corrido. Mas se for preciso, é um direito deles e a empresa com certeza vai liberar”*. Porém, nem sempre as trabalhadoras sabem quais são os seus direitos e talvez elas prefiram apresentar o atestado médico de quinze dias por não saberem que, por lei, podem se ausentar duas vezes, por meia hora, para amamentar seus filhos. Dessa forma, cabe aos supervisores de equipe repassar tais informações, no sentido de deixar claros os direitos das trabalhadoras, possibilitando que essas escolham a melhor forma de conciliar o seu trabalho e a maternidade.

No caso das trabalhadoras que precisam se ausentar do trabalho por causa dos filhos, porém, sem o objetivo de amamentação, outro procedimento é utilizado e compreende uma categoria denominada **banco de horas**. Duas supervisoras de equipes das organizações pesquisadas afirmam que as mulheres que faltam, assim como os demais trabalhadores, precisam compensar as horas que estiveram ausentes na organização e que para isso utilizam o banco de horas. A supervisora de equipe Helena afirma que

[...] a empresa também não pode ficar no prejuízo, então é onde eles pagam as horas. Por isso chegam mais cedo, saem mais tarde, isso aí podendo todo dia pagar 30 minutos, 40 minutos, até compensar essas horas desse dia que ela não veio trabalhar. (Helena)

De acordo com a lei nº 9.601/98 da CLT, alguns requisitos devem ser obedecidos para a utilização do banco de horas, como previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; aprovação dos empregados devidamente representados pelo Sindicato da categoria; jornada máxima diária de 10 (dez) horas; jornada máxima semanal de 44 (quarenta e quatro) horas previstas durante o ano do acordo;

compensação das horas dentro do período máximo de 1 (um) ano; deve ser mantido pela empresa o controle individual do saldo de banco de horas bem como o acesso e acompanhamento do saldo por parte do empregado; pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas no prazo máximo de 1 (um) ano ou quando da rescisão de contrato de trabalho; em trabalhos insalubres e perigosos, a instituição do banco de horas depende de autorização expressa de autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho do Ministério do Trabalho.

Porém, o artigo 59 garante que

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Dessa forma, as trabalhadoras das organizações entrevistadas se comportam de acordo com o artigo 59, pois não há acréscimo de salário. Estas apenas devem compensar com horas o tempo que permaneceram ausentes da organização.

A categoria **dia da família** surgiu devido à afirmação de Bianca, pois a mesma considera este procedimento incentivador e motivador.

“Ah a gente faz também duas vezes por ano o dia da família. Elas trazem os filhos pra loja da uma até as cinco da tarde. Eles freqüentam a loja, almoçam com elas, vão em todas as partes da loja conhecer onde elas trabalham, falam com o gerente, vêem filme, tomam café, brincam. A gente aluga cama elástica, aqueles brinquedo pra eles pra ficar o dia, a tarde toda com elas brincando. A gente faz pra incentivar também. Então a gente tenta fazer o Maximo possível pra ajudar, né. No geral. Mas lógico que sempre tem aquelas pessoas que não tão felizes, né.”(Bianca)

Alguns autores como Marras (2000) e Chiavenato (2008) chamam a esse tipo de cerimônia, em que a cultura da organização é aplicada de ritos ou rituais. Segundo Chiavenato (2008, p. 183), os rituais “são sequências repetitivas de atividades que expressam e reforçam os valores principais da organização”. O autor compreende que os rituais são capazes de motivar os trabalhadores e reforçam a cultura organizacional. Nesse sentido, percebe-se a valorização que a organização em que Bianca trabalha atribui à família, uma vez que permite que pelo menos duas vezes por ano os filhos participem e conheçam a rotina de trabalho das mães.

O supervisor de equipe Roberto não citou procedimentos que integrem as trabalhadoras com a família, porém, quando perguntado sobre sua percepção com

relação ao absenteísmo das trabalhadoras decorrente da maternidade, expressou a valorização da unidade familiar.

Mas a gente tem que entender, como eu falo pra eles: a RR continua. Se acontecer alguma coisa com o teu filho, tu nunca mais vai ter: ai preferi trabalhar pra não perder o emprego, ou vai ficar com uma imagem ruim minha. Se acontecer alguma coisa com teu filho, se tiver algum problema futuro, isso vai acompanhar ele sempre e tu nunca mais vai te perdoar e a loja vai continuar aqui amanhã ou depois tu vai pedir demissão, vai sair da empresa e teu filho vai continuar com problema, porque faltou a mãe, ou faltou o pai pra levar no médico ou pra cuidar né, então isso a gente não quer pra ninguém. Não quero pra mim, ela também não quer pro filho dela. A gente tem essa empatia bem grande com esse problema ai. Principalmente quando é recém-nascido ou é criança pequena. (Roberto)

Spector (2006) afirma que um dos trabalhos que o psicólogo pode desenvolver nas organizações é a pesquisa com relação aos sentimentos e opiniões dos trabalhadores, buscando tornar o ambiente de trabalho mais agradável aos mesmos.

É importante ressaltar que alguns dos procedimentos utilizados pelos supervisores de equipe estão previstos por lei e por esta razão se tornam obrigatórios. Outros procedimentos são utilizados, pois a cultura organizacional instituída em cada organização permite a realização dos mesmos. Cabe ao psicólogo então, utilizar seu conhecimento científico no momento de intervir nas organizações, porém, baseando-se naquilo que é permitido pela cultura organizacional, pois muitas vezes esta se encontra resistente à mudanças. Como afirmam Zanelli e Bastos (2002), para que o psicólogo possa contribuir com os processos administrativos realizados pelas organizações, é preciso que este conheça “o processo total de trabalho, ter consciência das atribuições individuais e das unidades, bem como de articular visão, missão, valores, metas e estratégias organizacionais”, no intuito de instituir as mudanças como parte da cultura organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a percepção dos supervisores de equipe com relação ao absenteísmo decorrente da maternidade e para que o objetivo geral fosse alcançado, foram criados quatro objetivos específicos.

A pesquisa foi realizada com quatro supervisores de equipe da grande Florianópolis e o instrumento de coleta de dados foi a entrevista semi-estruturada, composta por dezessete perguntas. Para o processo de análise dos dados, estes foram organizados em categorias e posteriormente, relacionados com a teoria.

De acordo com o objetivo específico *identificar se há levantamento de índice de absenteísmo nas organizações pesquisadas* verificou-se que os supervisores de equipe não conhecem o índice de absenteísmo das organizações em que trabalham, estando impossibilitados de realizar algum tipo de intervenção, caso esse índice seja elevado ou esteja interferindo nas atividades realizadas pela equipe e pela organização. O absenteísmo gera gastos para as organizações e se não há controle desses custos, pouco se poderá fazer para que a organização não tenha prejuízos. Chama atenção a supervisora de equipe que afirma que a organização calcula o índice de absenteísmo, porém, ela não tem acesso a esse resultado. Dessa forma, a supervisora fica impossibilitada de realizar uma intervenção eficaz, no sentido de diminuir o absenteísmo. Pergunta-se também, por qual razão esse levantamento é realizado se os dados não são repassados àqueles que lidam diretamente com a equipe e que deveriam conhecer tanto a organização quanto os dados levantados por esta com relação aos seus trabalhadores?

O segundo objetivo específico buscou *verificar se há diferenciação nas atividades atribuídas pelos supervisores de equipe para mulheres com ou sem filhos*. Verificou-se que nenhum dos supervisores atribui atividades diferentes às trabalhadoras pelo critério de possuir ou não filhos. Todas realizam as mesmas atividades quando possuem as mesmas funções. As únicas atividades diferenciadas são atribuídas às gestantes devido às condições físicas e cujo remanejo é assegurado por lei. Ficou claro que para os supervisores de equipe todas as mulheres são capazes de realizar as mesmas funções, independente de possuírem ou não filhos.

Ao analisar o terceiro objetivo específico que buscou *verificar a interferência do absenteísmo decorrente da maternidade na equipe de trabalho na visão dos supervisores*, percebeu-se que as pessoas que possuem filhos compreendem melhor quando uma mulher precisa faltar por causa de um filho. Os supervisores de equipe consideram que os trabalhadores que já possuem filhos são capazes de se colocar no lugar das mulheres que precisam se ausentar do trabalho em decorrência da maternidade, porém, avaliam que o absenteísmo decorrente dos cuidados com os filhos não interfere no relacionamento da equipe de trabalho.

Por meio da análise do objetivo específico *verificar procedimentos utilizados pelos supervisores e organização com relação ao absenteísmo das trabalhadoras com filho*, verificou-se que as organizações e supervisores de equipe utilizam estratégias como a *substituição de pessoas*, tanto de um setor para outro, quanto de um turno para outro; os *benefícios*, que são liberados pela organização e que os supervisores entrevistados consideram motivar os trabalhadores e diminuir a falta destes no trabalho; *facilidade para amamentação*, em que as mulheres podem ajustar os horários para realizar a amamentação; *o pagamento com horas*, em que a trabalhadora poderá compensar as horas ausentes em outros dias; *o diálogo*, pois alguns supervisores consideram que é importante chamar as trabalhadoras para saber o que está acontecendo e às vezes lembrá-las que sua ausência compromete e sobrecarrega o trabalho da equipe e *o dia da família*, em que os filhos das trabalhadoras passam um dia no trabalho das mães para conhecer a organização e a rotina de trabalho das mesmas. Acredita-se que os procedimentos: substituição de pessoas, benefícios, pagamento com horas e diálogo não são utilizados apenas nos casos de absenteísmo decorrente da maternidade, pois os supervisores não diferenciam as trabalhadoras que possuem filhos dos demais. Já a facilidade para amamentação e o dia da família são direcionados para as trabalhadoras que possuem filhos.

Analisados os objetivos específicos, considera-se que o objetivo geral *analisar a percepção de supervisores de equipe em relação ao absenteísmo decorrente da maternidade* foi alcançado. Os supervisores de equipe são compreensíveis quando as trabalhadoras precisam faltar ao trabalho para cuidar dos filhos e percebe-se a valorização que estes atribuem à unidade familiar. Utilizam procedimentos de iniciativa própria, porém, precisam agir de acordo com a cultura da organização em que estão inseridos e com as leis instituídas na CLT.

Nesse sentido, cabe aos psicólogos atuar junto ao supervisor de equipe, no sentido de: conscientizá-los da importância da realização do levantamento do índice de absenteísmo e do conhecimento do mesmo, para que se conheça os motivos das faltas dos trabalhadores e os sentidos que estes atribuem a determinados aspectos do trabalho que realizam; conscientizar os trabalhadores da existência de experiências de vida diferentes entre eles, resultando em diferentes necessidades no cotidiano de trabalho e conscientizar os trabalhadores quanto aos seus direitos previstos na CLT. Dessa forma, psicólogo e supervisor de equipe “formariam uma equipe”, proporcionando qualidade de vida e trabalho digno àqueles que colaboram para atingir os objetivos da organização.

Com relação às dificuldades encontradas na realização dessa pesquisa, pode-se citar a falta de disponibilidade de alguns supervisores que acabaram não participando das entrevistas. Na maioria das vezes são pessoas que realizam muitas atividades no trabalho e não possuem tempo disponível para a participação em outras atividades. Quanto às facilidades, pode-se citar o fato da maioria das organizações trabalharem com equipes, o que proporcionou maiores possibilidades de se encontrar os sujeitos dessa pesquisa.

Seria interessante que novas pesquisas fossem realizadas, abordando a maternidade e o absenteísmo, porém, com o objetivo de se conhecer a percepção das próprias mulheres com relação às suas faltas ao trabalho em decorrência da maternidade, bem como a percepção dos filhos das mesmas, com relação às horas que as mães passam fora de casa devido ao trabalho. Conhecendo-se a percepção dos três protagonistas desse fenômeno, as possibilidades de intervenção aumentariam, podendo ser realizadas não apenas nas organizações, mas também, no ambiente familiar, no sentido de promover qualidade de vida para esses sujeitos.

Percebe-se então, a importância da reflexão com relação às particularidades de cada trabalhador e de cada equipe, pois a demanda será diferente para cada caso. Em cada grupo surgirá uma necessidade diferente, como no caso das mulheres com filhos, que demandam flexibilidade e compreensão por parte dos seus supervisores, pois algumas vezes precisarão se ausentar do trabalho em decorrência do filho. Nesse sentido, fica como papel da psicologia instigar a conscientização dos sujeitos para a importância de se colocar no lugar do outro e compreendê-lo a partir da sua história de vida.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Leila Sanches de. Mãe, cuidadora e trabalhadora: as múltiplas identidades de mães que trabalham. **Rev. Dep. Psicol. UFF**, Niterói, v. 19, n. 2, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-80232007000200011&lng=&nrm=iso Acesso em: 22 de maio de 2009.

ARÁN, Márcia. Os destinos da diferença sexual na cultura contemporânea. **Rev. Estud. Fem.** vol.11. n.2. Florianópolis. July/Dec. 2003
Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2003000200004. Acesso em 09 de abril de 2009.

ASHLEY, Patricia Almeida et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BAPTISTA, Sylvia Mello Silva. **Maternidade e profissão**: oportunidades de desenvolvimento. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1995.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em 20 de abril de 2009. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Encontro Associação Latino Americana de Estudos: **Illinois – USA**, 1998. Disponível em <http://lasa.international.pitt.edu/LASA98/Bruschini.pdf> Acesso em: 27 de abril de 2009.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. In: **Seminário Internacional Gênero e Trabalho (MAGE/FCC)**. São Paulo/ Rio de Janeiro, abr, 2007 Disponível em <http://www.fcc.org.br/seminario/BRUSCHINI.pdf> Acesso em: 08 de maio de 2009.

CAMPOS, Dinael Corrêa. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

CASADO, Tânia. O papel da comunicação interpessoal. In: LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina et al. **As pessoas na organização**. 10.ed. São Paulo: Gente, 2002. p. 271-282.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Campus, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas**: Terceira edição, totalmente revista e atualizada. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Lei nº 9.601/98, de 21 de janeiro de 1998. Disponível em [http://www.nesp.unb.br/polrhs/Normas/Lei 9601 1998.htm](http://www.nesp.unb.br/polrhs/Normas/Lei%209601%201998.htm) Acesso em 23 de outubro de 2009.

_____. Artigo nº 392. Disponível em <http://soleis.com.br/ebooks/TRABALHISTA-80.htm>. Acesso em 17 de outubro de 2009.

_____. Artigo nº 389. Disponível em [http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt387a390.htm#Art. 389](http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt387a390.htm#Art.389) Acesso em 23 de outubro de 2009.

_____. Artigo nº 396. Disponível em http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt391a401.htm Acesso em 17 de outubro de 2009.

COSTA, Fernanda Marques; VIEIRA, Maria Aparecida e SENA, Roseni Rosângela. Absenteísmo relacionado a doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. bras. enferm.** v.62. n.1. Brasília. jan./fev. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672009000100006&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 10 de maio de 2009.

COSTA, Geraldo Vieira da. **Cultura e valores organizacionais**. Florianópolis: Insular, 1999.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. Disponível em <http://turandot.dieese.org.br/icv/TabelaPed?tabela=1>. Acesso em: 27 de abril de 2009.

DIOGO, Maria Fernanda; COUTINHO, Maria Chalfin. A dialética da inclusão/exclusão e o trabalho feminino. **Interações**. v. 11, n.o 21, p. 121-142 , jan-jun, 2005.
Disponível em <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/inter/v11n21/v11n21a07.pdf> Acesso em: 30 de abril de 2009.

ENKIN, Murray et al. **Guia para atenção efetiva na gravidez e no parto**. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005.

GHERING, Gilson, et. Al. Absenteísmo-doença entre profissionais de enfermagem da rede básica do SUS Campinas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rbepid/v10n3/10.pdf> Acesso em: 15 de maio de 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUARESCHI, Pedrinho. Alteridade e relação: uma perspectiva crítica. IN: ARRUDA, Ângela. **Psicologia Social**: representando a alteridade. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. p. 149-161.

HANDY, Charles B. **Deuses da administração**: como enfrentar as constantes mudanças da cultura empresarial. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1994. 272 p.

HOFFMAN, Rodolfo; LEONE, Eugênia Troncoso. Participação da mulher no mercado de trabalho e desigualdade da renda domiciliar per capita no Brasil: 1981-2002. **Rev. Nova Economia**. Belo Horizonte, 2004. Disponível em <http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v14n2/140202.pdf>. Acesso em: 01 de abril de 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Síntese de indicadores sociais. Comunicação Social. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impressao.php?id_noticia=1307 Acesso em 15 de abril de 2009. A.

_____. Perfil Socioeconômico da maternidade nos extremos do período reprodutivo Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/perfil_maes/Maes_jovens_e_maduras.pdf Acesso em: 15 de abril de 2009. B.

_____. Nupcial e Fecundidade Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/nupcialidade_fecundidade/censo2000_fecundidade.pdf Acesso em: 15 de abril de 2009. C.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Desafios do Desenvolvimento. Disponível em: http://desafios2.ipea.gov.br/003/00301009.jsp?ttCD_CHAVE=6505 Acesso em 25 de agosto de 2009. C

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LAUS, Ana Maria; ANSELMI, Maria Luiza. Ausência dos trabalhadores de enfermagem em um hospital escola. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. v.42 n.4 São Paulo dez. 2008 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342008000400010&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 19 de abril de 2009.

LAUTERT, Liana. A sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiras que trabalham em hospital. R. gaúcha Enferm. Porto Alegre. v. 20, n. 2, p. 50-64, jul, 1999. Disponível em: <http://www.seer.ufrgs.br/index.php/RevistaGauchadeEnfermagem/article/viewFile/4285/2257> Acesso em 07 de outubro de 2009.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

MATERNIDADE VERSUS Corporações: como as melhores empresas lidam com as mães. In: **Portal da Administração**. Disponível em http://www.administradores.com.br/noticias/maternidade_versus_corporacoes_como_as_melhores_empresas_lidam_com_as_maes/10637/ Acesso em: 17 de abril de 2009.

MARRAS, Jean Pierre. Subsistema do departamento pessoal. In: MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos**: do operacional ao estratégico. 12 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MC CLENNEY, Mary Ann. A Study of the Relationship Between Absenteeism and Job Satisfaction Certain Personal Characteristics, na Situational Factors for Employees in a Public Agency. In: Public Administration Program, Applied Research Projects. **Texas**, 1992. Disponível em <http://ecommons.txstate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1243&context=arp> Acesso em: 15 e maio de 2009.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 6. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

NASCIMENTO, Gilza Marques do. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto – SP**. 2004. Dissertação de mestrado em enfermagem - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto (EERP), Ribeirão Preto, 2003. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/22/22132/tde-21052004-110529/>. Acesso em: 21 de maio de 2009.

NEGREIROS, Teresa Creusa de Góes Monteiro; CARNEIRO, Terezinha Feres. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estud. pesquis. psicol**, jun. 2004, v. 4, n. 1.

Disponível em: http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000100004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt Acesso em: 09 de maio de 2009.

NEVES, José Luiz. Pesquisa qualitativa- **características, uso e possibilidades**. Caderno de pesquisa em administração, São Paulo, v. 1, n. 3, 2º sem, 1996.

Disponível em <http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf> Acesso em: 30 de maio de 2009.

NOGUEIRA, Maria da Conceição de Oliveira Carvalho. Os discursos das mulheres em posições de poder. **Cad. psicol. soc. trab.**, Dez 2006, vol.9, no.2, p.57-72. ISSN 1516-3717 Disponível em <http://pepsic.bvs-psi.org.br/cgi-bin/wxis.exe/iah/> Acesso em: 14 de abril de 2009.

NOGUEIRA, Diogo Pupo e LAURENTI, Ruy. Absenteísmo por doença em mulheres. **Rev. Saúde Pública**, Set 1975, vol.9, no.3, p.393-399. ISSN 0034-8910

Disponível em

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101975000300012&lng=pt&nrm=iso Acesso em: 14 de abril de 2009.

OLIVEIRA, Maria S. S.; BARROS-AHRENS, Selma; AHRENS, Dirk Claudio. A gestão de talentos: **o absenteísmo em questão**. 8f. (s/d) Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-12.pdf>>. Acesso em: 21 de maio de 2009.

OLIVEIRA, João Cândido. Segurança e saúde no trabalho: **uma questão mal compreendida**. São Paulo Perspec. [online]. 2003, vol.17, n.2, pp. 03-12. ISSN 0102-8839. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-88392003000200002&script=sci_abstract&tlng=en Acesso em: 04 de maio de 2009.

PEDRO, Joana Maria. **Mulheres honestas e mulheres faladas**: uma questão de classe. Florianópolis: UFSC, 1998.

PEREIRA, Ana Elizabete da Silva; MONTE, Paulo Aguiar. Inserção feminina no mercado de trabalho brasileiro e seus determinantes salariais: **evidências para os anos 1995 e 2006**. Pernambuco, 2006.

http://www.bnb.gov.br/content/aplicacao/eventos/forumbnb2008/docs/a_insercao.pdf Acesso em: 14 de abril de 2009.

RAMOS, Lauro, SOARES, Ana Lúcia. Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, Rio de Janeiro, 1994.

Disponível em http://getinternet.ipea.gov.br/pub/td/1994/td_0350.pdf. Acesso em: 01 de abril de 2009.

RAMOS, Lauro, SOARES, Ana Lúcia. Participação da mulher na força de trabalho e pobreza no Brasil. **Revista de Economia Política**. v. 15, n. 3, jul-set, Rio de Janeiro, 1995.

Disponível em <http://www.rep.org.br/pdf/59-6.pdf> Acesso em: 05 de maio de 2009.

REBERTE, Luciana Magnoni; HOGA, Luiza Akiko Komura. O desenvolvimento de um grupo de gestantes com a utilização da abordagem corporal. Rev. Enferm. Florianópolis, 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/tce/v14n2/a05v14n2.pdf> acesso em 10 de outubro de 2009.

REIS, Ricardo José, ET AL. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem. **Revista Saúde Pública** v.37 n. 5 Oct, São Paulo, 2003

Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102003000500011&lng=en&nrm=iso Acesso em: 14 de abril de 2009

Revista Época. **As 100 melhores empresas para trabalhar**. São Paulo: Globo, 2009.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 8 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999. c. 16

SARTI, Cynthia Andersen. O feminismo brasileiro desde os anos 1970: **revisitando uma trajetória**. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, 2004.

Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23959.pdf>. Acesso em: 01 de abril de 2009.

SHEIN, Edgar H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. v.8 n.5 Ribeirão Preto oct. 2000

Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n5/12366.pdf>. Acesso em: 01 de abril de 2009.

SIQUEIRA, Maria Juracy Toneli. Sobre o trabalho das mulheres: **contribuições sobre uma analítica de gênero**. IN: **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. v.2, n. 1, jan-jun, Palhoça, 2002. Disponível em <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/viewFile/6829/6312> Acesso em: 20 de abril de 2009.

SPADER, André; Burghausen Jr, Verno. Fatores influenciadores do índice de absenteísmo em empresas. UNOESC- Curso de Graduação. Joaçaba, 2008. Disponível em http://www.unoescjba.edu.br/extensao/eventos/anais_enepo2008/trabalhos/fatores.pdf Acesso em: 25 de maio de 2009.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia das Organizações**. São Paulo: Ed Saraiva, 2006.

SPÍNDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela da Silva santos. Mulher e trabalho- a história de vida de mães trabalhadoras de enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. vol.11 no.5 Ribeirão Preto Sept./Oct. 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v11n5/v11n5a05.pdf>. Acesso em: 01 de abril de 2009.

SOUZA, Daniela Borges Lima de; FERREIRA, Maria Cristina. Auto-estima pessoal e coletiva em mães e não-mães. **Psicologia em estudo**, v. 10, n. 1, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pe/v10n1/v10n1a03.pdf> Acesso em: 09 de maio de 2009.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

TAUFFER, Ronaldo; COLTRE, Sandra Maria. A contribuição dos fatores intrínsecos e extrínsecos da organização para o absenteísmo nos setores de produção de uma indústria de carrocerias de ônibus. In: **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, 27, 2007, Foz do Iguaçu. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR630471_8970.pdf. Acesso em: 21 mai. 2009.

TRINDADE, Zeidi Araújo; ENUMO, Sônia Regina. Representações sociais de infertilidade feminina entre mulheres casadas e solteiras. **Rev. Psicologia, saúde e doenças**. Programa de pós graduação em Psicologia. Universidade do Espírito Santo, Vitória, 2001. Disponível em <http://www.google.com.br/search?hl=pt-BR&q=diferen%C3%A7a+entre+mulheres+solteiras+e+mulheres+casadas&btnG=Pesquisar&meta=> Acesso em 14 de outubro de 2009.

VINHAS, Ana Paula Leão Batista. **Direito ou dever:** um estudo sobre as dimensões da maternidade. Trabalho de Conclusão de Curso- UNISUL. Palhoça, 2008.

WAGNER III, John A; HOLLENBECK, John R. **Comportamento organizacional:** criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2003.

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2002.

ZANELLI, José Carlos. et al. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** São Paulo: Artimed, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A- Roteiro da entrevista

Sexo: () F () M

Idade:

Estado civil:

Possui filho (s): Se sim, quantos?

Tempo que trabalha na organização:

Tempo em que atua como supervisor:

Tempo em que atua como supervisor na organização:

Quantidade de pessoas na equipe:

Quantidade de mulheres na equipe:

Quantidade de mulheres com filhos na equipe:

Atuação da organização:

Atuação da equipe:

- 1- Como é a sua relação com seus subordinados?
- 2- Como é a relação interpessoal da equipe?
- 3- Quais são seus principais desafios como supervisor?
- 4- Eu gostaria que você me falasse sobre a questão do absenteísmo na sua organização.
- 5- Por que você acha que as pessoas faltam ao trabalho?
- 6- Quem você acha que falta mais ao trabalho: os homens ou as mulheres?
- 7- Por que você acha que as mulheres faltam ao trabalho?
- 8- Como você lida com isso?
- 9- Essa atitude parte de você, de algum superior ou é regra da organização?
- 10- Você acha que se trabalhasse em outra organização agiria diferente? O que faria diferente?
- 11- Existe algum levantamento (documento) sobre o absenteísmo entre trabalhadoras que possuem filho (s)? Se sim, qual o índice? De que forma e calculada?
- 12- Existe alguma diferenciação nas atividades atribuídas para mulheres com ou sem filhos? Se sim, quais? Por quê?
- 13- Você percebe alguma mudança na forma com que um trabalhador se relaciona com outro quando há a falta de alguma mulher devido ao cuidado com o filho? Se sim, qual a mudança?

14-Quais procedimentos você utiliza para minimizar a falta de um trabalhador?

15-A organização possui procedimento ou projeto para auxiliar a relação trabalho-maternidade? Se sim, qual? Se não, você acredita que poderia existir? O que poderia ser feito?

16-O que você pensa a respeito da falta das mulheres em decorrência da maternidade?

17-Gostaria de acrescentar mais alguma informação que seja importante para a pesquisa?

APÊNDICE C- Relação Objetivos Específicos e ICD

OBJETIVO GERAL

- Caracterizar a percepção de supervisores de equipe em relação ao absenteísmo decorrente da maternidade. (1 a 10 e 16)

Objetivos Específicos	Questões do Instrumento de coleta de dados
Identificar se há índice de absenteísmo nas organizações pesquisadas;	11. Existe algum levantamento (documento) sobre o absenteísmo entre trabalhadoras que possuem filho (s)? Se sim, qual o índice? De que forma é calculada?
Verificar se há diferenciação nas atividades atribuídas pelos supervisores para mulheres com ou sem filhos;	12. Existe alguma diferenciação nas atividades atribuídas para mulheres com ou sem filhos? Se sim, quais? Por quê?
Verificar a interferência do absenteísmo decorrente da maternidade na equipe de trabalho na visão dos supervisores;	13. Você percebe alguma mudança na forma com que um trabalhador se relaciona com o outro quando há a falta de algum deles no trabalho? Se sim, qual mudança?
Verificar procedimentos utilizados pelos supervisores e organizações, com relação ao absenteísmo dessas mulheres;	14. Quais procedimentos você utiliza para minimizar os efeitos da falta de um trabalhador? 15. A organização possui procedimento ou projeto para auxiliar na relação profissão-maternidade? Se não, você acredita que poderia existir? O que poderia ser feito?