

O que o absenteísmo revela sobre a sua empresa

Você já parou para refletir sobre os impactos do absenteísmo nos resultados da sua empresa? Sem dúvidas, esse é um tema preocupante para todos os segmentos. Afinal, faltas e atrasos refletem em prejuízos na [produtividade](#).

Para reverter esse quadro, é importante saber o que é absenteísmo, suas causas e claro, as soluções, compreendendo para além dos estereótipos do senso comum, que costumam culpar unicamente os colaboradores pela ausência. Na verdade, a empresa também pode traçar este caminho.

Então, entenda o assunto que tem gerado grande preocupação nas organizações, forçando uma compreensão maior sobre o tema. Como esse é um artigo maior, que contempla o assunto por completo, você pode fazer **download** dele no final da página, ok?

Boa leitura!

Essência do absenteísmo

Absenteísmo é uma expressão utilizada para a falta de assiduidade no trabalho, seja por ausência ou atraso. Pode atingir todas as vertentes de uma organização, desde funcionários da base até os de alto escalão.

Essas ausências criam um vácuo na realização das obrigações e, conseqüentemente, um acúmulo de tarefas.

Normalmente, quem está mais propenso a faltar são os empregados que estão sobrecarregados e desmotivados, pois vão se tornando mais insatisfeitos a cada dia e, assim, menos produtivos.

Consequências da ausência

Os [resultados empresariais](#) são afetados diretamente pela ausência dos colaboradores. Em seguida, os níveis de produtividade são influenciados, elevando custos e prejudicando a qualidade da produção.

Dessa forma, a baixa produtividade afeta a qualidade dos serviços prestados, impactando na satisfação dos clientes e até mesmo dos próprios gestores.

Além disso, faltas geram custos diretos e indiretos. Por exemplo, a reposição de mão de obra, todo gerenciamento do absenteísmo e outros custos indiretos associados à redução de qualidade e disponibilidade de serviços.

Portanto, as consequências do absenteísmo para as empresas costumam ser um aumento significativo nos custos de operação, aumento de horas extras, menor produtividade, funcionários superiores e clientes insatisfeitos.

Quais são as causas do absenteísmo no trabalho?

Diversos motivos podem estar por trás do absenteísmo. Mas, de modo geral, os **principais motivos da ausência** dos colaboradores são as enfermidades, doenças ocupacionais, sobrecarga de funções e más condições de trabalho.

Outros fatores que afetam as taxas de absenteísmo nas empresas são o clima, problemas pessoais e precariedade do transporte público.

[Segundo pesquisa do IBGE](#), em parceria com o Ministério da Saúde, as principais causas de faltas no trabalho no Brasil são triviais, como gripes e resfriados. Vale lembrar que o absenteísmo é **inversamente proporcional** à satisfação no trabalho, estando a ausência relacionada com a saída para evitar desconforto e situações indesejáveis.

Descobrir os motivos predominantes para as ausências é um dos passos para lidar com o absenteísmo. É importante determinar se as faltas são voluntárias ou involuntárias e se são causadas por fatores internos ou externos.

Essa apuração pode ocorrer através de perguntas diretas aos colaboradores, por meio de questionários, ou a partir de uma conversa, já que a **comunicação** é muito importante em um ambiente corporativo.

Como descobrir a taxa de absenteísmo na empresa?

Para descobrir a taxa de absenteísmo, o RH deve manter um controle automatizado de faltas e suas respectivas justificativas.

Para tornar o trabalho de monitoramento mais simples, existem diversos sistemas de ponto eletrônico que registram os horários dos colaboradores com precisão. Além disso, devem ser incluídas as saídas antecipadas e atrasos.

Mas não basta o monitoramento quantitativo. O qualitativo é essencial também, porque como foi dito anteriormente, os motivos que causam as faltas podem dizer mais sobre a empresa do que sobre os colaboradores que faltam.

Uma boa ideia é fazer o levantamento dos colaboradores com maiores taxas de ausências e os enviar um formulário para que eles respondam sobre as condições de trabalho. Sempre dê a opção do anonimato para que eles se sintam mais confortáveis.

Avaliando a taxa de absenteísmo

Para calcular a taxa de absenteísmo, é considerado o número de colaboradores e dias/horas de trabalho perdidos. Em seguida, é calculado o número de horas líquidas de trabalho e, por fim, encontra-se o número de horas de abstenção.

Esse cálculo é feito em **três etapas**:

1. Multiplicar o número de colaboradores pelo número de horas e dias na jornada;
2. Somar todos os atrasos e faltas para encontrar o número de horas perdidas;
3. Dividir o número de horas perdidas pelo número de horas de trabalho.

Quanto menor essa taxa, melhor.

Cultura organizacional e absenteísmo

Faltas constantes **afetam o clima organizacional**. Colaboradores ficam sobrecarregados com mais demandas, já que precisam substituir os que não estão presentes.

O clima organizacional é prejudicado porque os profissionais que precisam cobrir os ausentes podem se sentir insatisfeitos com a situação, prejudicando o processo de produção.

Além de que o ritmo muda. O colaborador fixo que está ausente já está acostumado com aquela equipe e tarefas. Quando há uma substituição, existe um tempo de adaptação. Fora que outros funcionários provavelmente vão precisar ensinar certos hábitos ao colaborador temporário.

Taxas de absenteísmo altas podem ser indicativo para um problema de origem organizacional. Através

do fortalecimento da cultura organizacional e pela motivação dos colaboradores, as taxas de absenteísmo podem ser reduzidas.

Fortalecimento da cultura organizacional

Para o fortalecimento da cultura organizacional, a melhor ideia é a de apostar em um ambiente de trabalho agradável, e principalmente, saudável.

Com certeza, isso motivará o colaborador a cumprir seus horários e funções. Já a valorização dos colaboradores também deve ser colocada em prática com programas de benefícios e recompensas, o que garantirá a assiduidade da equipe.

Além de um ambiente agradável, colaboradores precisam encontrar um propósito para se manter engajados e totalmente presentes. Oferecer oportunidades de crescimento, reconhecer esforços e propor atividades que façam a diferença para eles são maneiras de mantê-los perseguindo os objetivos da empresa.

É importante que os funcionários sejam compreendidos como pessoas inteiras para além de suas funções.

Reduzindo o absenteísmo dentro da empresa

A resposta está na gestão de pessoas. Administrar os colaboradores deve ser uma prioridade do RH, que deve se encarregar da investigação, monitoramento e ações para redução do índice de absenteísmo.

Boa parte das iniciativas pela redução das faltas abrangem políticas de recursos humanos, treinamentos e incentivos.

Prevenir é o melhor caminho

Prevenir o absenteísmo é melhor do que remediar. Quando a situação já está instalada, tende a influenciar os outros colaboradores, até se tornar crônica.

Tamanha gravidade deve ser encarada de forma ativa, e não passiva. Ou seja, as empresas precisam prevenir o absenteísmo, não apenas combatê-lo quando ele já estiver implantado.

Para evitar o problema, a cultura organizacional e políticas da empresa devem promover a saúde e bem-estar dos colaboradores, somando-se a um ambiente de trabalho adequado e jornada equilibrada.

Logo, se torna imprescindível uma gestão de absenteísmo que acompanhe os índices de faltas, auxiliando em medidas imediatas para minimizar as ocorrências.

Saúde total dos colaboradores

O conceito de saúde total é muito útil para combater as ausências laborais, pois abrange o bem-estar físico e mental dos colaboradores.

Dessa forma, o RH deve partir dos critérios de [saúde ocupacional](#) e qualidade de vida para elaborar sua gestão do absenteísmo. Isso pode ser feito oferecendo subsídios para medicamentos, consultas com nutricionistas e fisioterapeutas e sessões de terapia para os colaboradores.

Absenteísmo relacionado à empresa

O absenteísmo relacionado à empresa engloba basicamente dois tipos: compulsório e por patologia profissional.

- **Falta compulsória:** é motivada por imperativos de ordem legal da parte da empresa, como suspensão imposta por um superior;
- **Falta por patologia profissional:** é causada por doenças ocupacionais, como a lesão por esforço repetitivo (LER), distúrbios osteo musculares e doenças da visão. Esse tipo de absenteísmo também é desencadeado por fatores sociais, culturais, organizacionais e psíquicos.

Absenteísmo pelo empregado

Já o absenteísmo pelo empregado compreende as faltas por doença, voluntárias e legais:

- **Faltas voluntárias:** motivadas por razões particulares e não justificadas. No caso da ausência voluntária, o colaborador é **inteiramente responsabilizado** e pode sofrer consequências como descontos nos vencimentos e prejuízos à reputação;
- **Faltas por doença:** justificadas por diagnóstico e tratamento médico;
- **Faltas legais:** amparadas pela lei, como a licença maternidade e serviço militar.

Os principais tipos de absenteísmo

Conheça agora os tipos de absenteísmos existentes. Há os considerados permitidos por lei e os que não são.

- **Absenteísmo justificado:** esse tipo de absenteísmo, normalmente, a empresa está ciente. Por exemplo, casos de consultas ou licença-maternidade;
- **Absenteísmo injustificado:** é um absenteísmo imprevisível. O funcionário deixa o trabalho sem permissão da empresa. Por exemplo, casos de conflitos internos, acidentes imprevisíveis ou atraso do profissional;
- **Absenteísmo emocional:** é o tipo mais difícil de se detectar e pode causar danos sérios para a empresa. Ele acontece quando o colaborador está [fisicamente no trabalho](#), mas não emocionalmente.

Exemplos de absenteísmo justificado

1. Doença ou problemas de saúde

O **absenteísmo mais comum** é quando algum colaborador precisa se afastar por causa de algum tipo de problema relacionado à saúde.

Permitido por lei, o profissional pode se afastar por qualquer condição que prejudique sua capacidade de executar as tarefas relacionadas a seu cargo ou coloque outros colaboradores em risco.

2. Licença médica e familiar

Permitido por lei, o funcionário pode solicitar licença médica e familiar para os casos de licenças médicas que o envolva ou que envolva um parente próximo, necessitando a sua ausência.

Podemos ver como exemplo de faltas justificadas a licença-maternidade ou paternidade. Outro exemplo é cuidar de um familiar próximo que está com problemas de saúde. A política da empresa pode permitir que o empregado receba dispensa para acompanhar o familiar doente em consultas ou outros tratamentos.

3. Depressão

De acordo com a [Organização Mundial da Saúde \(OMS\)](#), a depressão é uma das principais causas do aumento do absenteísmo no trabalho.

Nesse caso, independente da causa, a empresa deve fornecer o auxílio necessário a seus funcionários, desde orientação e aconselhamento até a concessão da licença para tratamentos especializados.

Exemplos de absenteísmo injustificado

1. Problemas pessoais

Diversas situações imprevistas podem acarretar nesse tipo de absenteísmo. Atrasos, contratemplos, entre outros motivos pessoais.

Pode evoluir e se tornar mais grave, causando uma desmotivação ao funcionário de cumprir suas tarefas no tempo certo.

2. Estresse

O estresse dos funcionários pode ter diversas causas. Pode ser por causa de pressão, má gestão, problemas pessoais, conflitos internos, entre outros.

O estresse agravado pode levar ao **absenteísmo**. Por isso, o RH deve acompanhar de perto as condições de trabalho das equipes e o grau de satisfação dos funcionários.

Caso nenhuma medida seja tomada, os casos podem se agravar e casos de [Síndrome de Burnout](#) surgirem na empresa.

3. Falta de motivação

A desmotivação pode parecer inofensiva ou até mesmo passageira. Mas, na verdade, ela é um dos pontapés iniciais para grandes prejuízos empresariais.

Por isso, ações de engajamento com os colaboradores são importantes para fazer com que exista uma

valorização dentro do ambiente de trabalho e também, para devolver a vontade de realizar cada função.

A empresa deve descobrir as causas para a falta de motivação e, assim, colocar em prática as ações mais adequadas para melhorar a produtividade e bem-estar de seu time.

Fatores que contribuem para o absenteísmo

- Líderes inexperientes;
- Falta de infraestrutura;
- Metas intangíveis;
- Comunicação inadequada e ineficiente;
- Desmotivação;
- Doenças ocupacionais;
- Assédio moral.

Absenteísmo e rotatividade

Absenteísmo e rotatividade andam de mãos dadas. Tal rotatividade indica o fluxo de entradas e saídas de colaboradores da empresa.

Mas como calcular o índice de rotatividade? Basta dividir o número de colaboradores desligados (por iniciativa própria ou da organização) pelo efetivo médio da empresa.

A ausência constante de colaboradores causa perturbações no ambiente de trabalho, reduz a capacidade de retenção e pode ser originada a partir das insatisfações dos funcionários.

Alta rotatividade como sintoma negativo da empresa

Uma das formas mais rápidas e diretas de entender que uma empresa não está saudável é a alta rotatividade.

Ela não apenas impede que as equipes já existentes funcionem da melhor forma, como pode impedir de um candidato incrivelmente qualificado para a vaga se interessar por querer fazer parte do time, uma vez que o ambiente não é o ideal.

Fala-se muito sobre demissões e respostas negativas às entrevistas de emprego, mas não podemos esquecer que existem profissionais tão qualificados que eles podem escolher a dedo onde querem

entrar.

Absenteísmo na relação entre organização e empregado

A relação entre organização e empregado tem um forte papel quando o assunto é absenteísmo. As ausências são um reflexo direto desse relacionamento, que vem se transformando continuamente. Cada vez mais as pessoas fazem a diferença na vantagem competitiva das empresas, sendo o capital humano de grande valor dentro de qualquer corporação.

Tantos avanços no campo ocupacional ainda não foram capazes de suprir o atraso quanto aos ambientes de trabalho que não atendem às demandas físicas e mentais dos colaboradores. Uma grande pressão em cima dos funcionários traz como consequência faltas além do esperado, atrasando o bom andamento dos processos e das demandas organizacionais.

Absenteísmo e ergonomia

A ergonomia também é de suma importância nesse assunto, afinal, a adaptação dos meios de trabalho ao conforto e saúde dos colaboradores é um dos pontos de atenção para que não hajam faltas. Afinal, a valorização da saúde do trabalhador é a melhor garantia de presença e assiduidade.

Esse tema também diz respeito à otimização das condições de trabalho e uso da tecnologia para garantir o bem-estar e interação segura com as máquinas. Logo, já podemos perceber que os aspectos ergonômicos devem ser priorizados na empresa, especialmente quando há atividades repetitivas e riscos ocupacionais.

NR 17 e absenteísmo

A [NR 17](#) é uma norma regulamentadora do Ministério do Trabalho que trata da adaptação do trabalho às necessidades dos colaboradores. Seguir as diretrizes desta norma é um dos caminhos para a garantia da gestão do absenteísmo eficiente e na melhora da [qualidade de vida](#) dentro da empresa.

O que é a NR 17 e quais são seus objetivos?

Conforme o texto oficial do MTE, a NR 17 estabelece parâmetros para adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, proporcionando conforto, segurança e desempenho.

Para isso, a norma cria regras e padrões para levantamento e descarga de materiais, tipos de mobiliário, segurança de equipamentos e organização do trabalho. Além disso, a NR 17 também regulamenta as condições sanitárias, programas de saúde ocupacional e treinamentos para os colaboradores, sendo o ponto de partida ideal para reduzir o absenteísmo.

Como a NR 17 pode reduzir o absenteísmo dentro das empresas?

Na prática, a NR 17 é um guia completo de ergonomia para melhorar o ambiente de trabalho e aumentar a satisfação dos colaboradores, minimizando os problemas de saúde e afastamento.

Legislação e absenteísmo

De acordo com a CLT o **significado de absenteísmo** é caracterizado por:

- Faltas injustificadas ao serviço;
- Atrasos, saídas antecipadas ou intermediárias (artigo 58 da CLT);
- Suspensões disciplinares (artigo 482 da CLT);
- Horas de atestado ou absenteísmo involuntário, assim determinado;
- Atestados médicos parciais ou integrais do empregado (artigo 11 do Decreto 27.048/49), causados por doenças comuns (artigo 72 do Decreto 27.048/49), ocupacionais ou acidentes do trabalho (anexo IV do Decreto 3.048/99);
- Atestados médicos parciais ou integrais para acompanhamento de filhos (Precedente Normativo nº 95 do TST), entre outros.

As **punições** para casos de absenteísmo de acordo com a CLT são:

- Advertências;
- Suspensão por até 30 dias (artigo 474 da CLT);
- Em casos mais graves pode até acarretar em dispensa por justa causa. Para as situações em que o absenteísmo for caracterizado abandono de emprego. O abandono se configura após 30 dias de faltas injustificadas ao serviço.

O empregador deve deixar claro sua insatisfação com o comportamento dos funcionários absenteístas, caso as faltas sejam injustificadas para realizar descontos pelas faltas e atrasos. É possível realizar o desconto no Descanso Semanal Remunerado dos empregados que não cumprirem a jornada integral da semana (artigo 11 e § 4º do Decreto 27.048/49).

O que o absenteísmo revela?

O absenteísmo, por outro lado, tem o seu lado menos ruim, já que é um termômetro para os responsáveis pela empresa que algo muito desfavorável está acontecendo.

Isto pode ser um indicativo, por exemplo, de que certos colaboradores não estão prezando pelo bem-estar do grupo, que os funcionários da empresa estão insatisfeitos com a forma de tratamento interno, ou que está havendo uma distribuição incorreta das tarefas, sobrecarregando uns em detrimento de outros.

Em ocasiões diversas, o absenteísmo é apresentado por **causas sociais ou psíquicas**. Sendo assim, fomentar as relações humanas dentro da empresa é uma das melhores maneiras de combatê-lo.

Conclusão

Como você pôde perceber há mais de um tipo e significado de absenteísmo nas empresas. Porém, qualquer que seja a ausência não coberta pelas políticas e procedimentos da empresa devem ser analisadas cuidadosamente.

Diante novas relações de trabalho, as empresas percebem que precisam direcionar esforços para o fator humano. Assim, irão conquistar altos níveis de assiduidade. O poder de mudança está nas mãos do RH. A gestão de absenteísmo precisa ser uma pauta nas estratégias principais, sendo pensada com soluções mais criativas e eficientes para o problema.

Enfim, entender os motivos para o absenteísmo é o **primeiro passo** para que sua organização possa agir e reverter esse quadro.

Lembre-se, o colaborador precisa de um **motivo** para acordar todos os dias com vontade de ir trabalhar e fazer a diferença na organização. Afinal, um ambiente de trabalho confortável, inspirador e repleto de oportunidades é a melhor razão para querer estar presente, não é mesmo?

O que você achou sobre esse artigo? A sua opinião é muito importante para nós. Deixe o seu comentário e siga a [Conexa Saúde no LinkedIn](#) para nos acompanhar!