

**ETEC DE SAPOPEMBA**  
**Extensão Céu São Rafael**  
**Curso: Técnico de Recursos Humanos**

Evelin Lima, Giovanna Silva, Gisele Sandes e Karina Sena.

**Absenteísmo no ambiente de trabalho.**

Trabalho inicial do curso Técnico de Recursos Humanos da Instituição ETEC Sapopemba.

Extensão: Céu São Rafael, para obtenção do título técnico em TCC (Trabalho de Conclusão de Curso)

Orientador: Professor César Ortêncio da Silva.

**São Paulo, Dezembro de 2024**

## SUMÁRIO

Resumo (Português) .....	3/4
Resumo (Abstract) .....	5/6
Introdução .....	7
Objetivos .....	8
Justificativa .....	9
Revisão teórica.....	10/11/12
Metodologia.....	13/14
Pesquisa/gráficos .....	15/16/17
Conclusão .....	18/19
Bibliografias.....	20

## RESUMO

O objetivo deste trabalho foi mostrar as diversas formas que podem ocorrer o absenteísmo nas organizações. Sendo importante entender como o ambiente de trabalho influencia diretamente no surgimento e motivação das ausências e também como a gestão pode ajudar na identificação das causas e propor soluções que possa trazer melhorias no clima organizacional e na qualidade de vida dos colaboradores.

O absenteísmo significa a ausência dos colaboradores em seus postos de trabalho durante o expediente. Essas ausências podem ser justificadas ou injustificadas como no caso de férias, licença, faltas, atrasos, saídas antecipadas, problemas de saúde e acidentes. Esse tema é amplamente estudado por seu impacto direto na produtividade, nos custos organizacionais e no clima de trabalho, sendo considerado um indicador relevante para a gestão de pessoas e a saúde organizacional.

A metodologia utilizada tem como base a pesquisa descritiva e quantitativa que auxilia na coleta e análise de dados que trazem uma visão mais ampla e clara. É importante destacar que para todos os métodos foi necessário técnicas e instrumentos para obter os dados, sendo eles um formulário estruturado para a principal fonte de informação mais conhecida como pesquisa de campo, sites confiáveis e publicações acadêmicas. Os resultados obtidos nesta pesquisa indicaram que as principais causas de absenteísmo podem ser por questões de saúde física ou mental. Outros fatores identificados incluem a insatisfação com o ambiente de trabalho, falta de oportunidade de desenvolvimento e apoio limitado das lideranças. Constatou-se que o absenteísmo reduz a produtividade das equipes, pois a ausência dos colaboradores afeta o fluxo de trabalho sobrecarregando os presentes, o que leva ao estresse e diminui o engajamento dos colaboradores. Também temos os picos de absenteísmo em períodos específicos, como épocas de maior demanda de produção e mudanças de estação, quando problemas de saúde aumentam. Por último, mas não menos importante, a relação com a satisfação no trabalho, ou seja, os profissionais que estão menos satisfeitos com o ambiente de trabalho ou sentem que seu trabalho não é valorizado tendem a faltar mais.

Diante disso, algumas soluções que podem ser aplicadas nas empresas para evitar o absenteísmo, são implementação de programas de saúde e bem-estar, incluindo apoio psicológico, check-ups médicos e palestras sobre saúde mental, estruturar

equipes multifuncionais para que mais colaboradores possam cobrir funções específicas em caso de ausência, fazer a utilização de ferramentas de gerenciamento de projetos para organizar e distribuir tarefas de forma mais eficiente. Fazer também investimentos em uma cultura organizacional mais positiva e inclusiva, com melhor comunicação entre líderes, equipes e reconhecimento de conquistas dos funcionários, programas de desenvolvimento profissional, como treinamentos, mentoria e planos de carreira claros para motivar os funcionários e reduzir a desmotivação. Por fim, proporcionar horários flexíveis e, quando possível, incluir opções de trabalho remoto, ajudando os funcionários a equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais.

Palavras chaves – Absenteísmo, organizacional, metodologia, desenvolvimento

## **RESUMO (ABSTRACT)**

The objective of this work was to show the different ways that absenteeism can occur in organizations. It is important to understand how the work environment directly influences the emergence and motivation of absences and also how management can help identify the causes and propose solutions that can bring improvements to the organizational climate and quality of life of employees.

Absenteeism means the absence of employees from their jobs during working hours. These absences can be justified or unjustified, such as vacations, leave, absences, delays, early departures, health problems and accidents. This topic is widely studied due to its direct impact on productivity, organizational costs and work climate, being considered a relevant indicator for people management and organizational health.

The methodology used is based on descriptive research that helps in the collection and analysis of data that provide a broader and clearer vision. It is important to highlight that for all methods, techniques and instruments were needed to obtain the data, which were a structured form for the main source of information, better known as field research, reliable websites and academic publications.

The results obtained in this research indicated that the main causes of absenteeism may be due to physical or mental health issues. Other factors identified include dissatisfaction with the work environment, lack of development opportunities and limited support from leadership. It was found that absenteeism reduces team productivity, as the absence of employees affects the workflow, overloading those present, which leads to stress and reduces employee engagement. We also have peaks in absenteeism during specific periods, such as times of greater demand and changes of season, when health problems increase. Last but not least, the relationship with job satisfaction, that is, professionals who are less satisfied with the work environment or feel that their work is not valued tend to be absent more.

Given this, some solutions that can be applied in companies to avoid absenteeism are implementing health and well-being programs, including psychological support, medical check-ups and lectures on mental health, structuring multifunctional teams so that more employees can cover specific functions in case of absence, make use of project management tools to organize and distribute tasks more efficiently. Also make investments in a more positive and inclusive organizational culture, with better communication between leaders, teams and recognition of employee achievements, professional development programs, such as training, mentoring and clear career plans to motivate employees and reduce demotivation. Finally, provide flexible schedules and, when possible, include remote work options, helping employees balance their personal and professional responsibilities.

## INTRODUÇÃO

O Absenteísmo é um indicador de Recursos Humanos usado para medir a soma de faltas dos funcionários durante o expediente de trabalho, podendo ter causas diversas como, faltas espontâneas, ausência por doença, condições de trabalho, carga horária excessiva, falta de motivação, problemas pessoais, conflitos interpessoais, falta de suporte e estilo de gestão, entre outros.

Entendendo o significado de Absenteísmo, fica bem claro que ele pode ter impactos negativos dentro de uma organização. Saber gerenciá-lo é importante para melhorar a satisfação e o engajamento dos colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e ajudando a empresa a oferecer programas de apoio à saúde física e mental, assim evitando perdas na produção e nos resultados financeiros da organização.

Para poder reduzir o Absenteísmo requer-se abordagens completas que relacionem tanto as causas imediatas quanto os fatores ocultos. Para isso, a empresa deve estabelecer políticas de gestão de Recursos Humanos claras, promover um ambiente de trabalho saudável que contribua para a prevenção de doenças e estresse, incentivar um bom equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos funcionários e principalmente criar estratégias de reconhecimento e engajamento, como feedback positivo e oportunidade de desenvolvimento que possam aumentar a motivação. Além desses fatores, é importante que as organizações criem uma cultura organizacional que valorize o trabalho em equipe e individualmente, com isso, promover a solução construtiva de conflitos interpessoais.

Monitorar com frequência os índices de Absenteísmo e ajustar as abordagens conforme a necessidade, são práticas essenciais para manter a presença e o bem-estar no local de trabalho.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GERAL**

O objetivo do presente trabalho é mostrar as diversas formas que podem ocorrer o absenteísmo nas empresas; sendo importante entender como o ambiente de trabalho pode influenciar na ocorrência das ausências, como a gestão pode ajudar a identificar e incentivar os colaboradores a terem melhores resultados, diminuindo os casos e buscando soluções e melhorias no clima organizacional da empresa.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Compreender as causas das ocorrências, pode reduzir gradualmente e de forma significativa o Absenteísmo. Propor soluções que viabilizem uma melhora é muito importante para que possamos entender de forma individual as questões mais comuns de saúde e problemas pessoais que cada um enfrenta, podendo assim utilizar os recursos disponíveis pelas empresas para trazer soluções.



## JUSTIFICATIVA

Atualmente o Absenteísmo é um tema de relevância nas organizações e no mercado de trabalho, pois a sua existência impacta de forma decisiva no ambiente de trabalho, saúde física e mental dos colaboradores bem como nos resultados financeiros das empresas. O tema absenteísmo possui uma importância à medida que reflete os sintomas de um ambiente de trabalho que pode estar comprometendo a saúde física e mental dos trabalhadores, além de indicar uma deficiência na estrutura organizacional, as ausências ao trabalho impactam nos resultados econômicos, transmite uma insegurança e concorre de forma negativa quando pensamos em perspectivas de crescimento e manutenção dos empregos.

A pesquisa visa mostrar a importância de tratar do assunto como forma de melhorar o ambiente de trabalho, reduzir as causas das ausências bem como prevenir de forma mais ampla que elas continuem a ocorrer. É importante dizer que o Absenteísmo como um fenômeno organizacional necessita de ações que avaliem seus impactos nas estruturas das empresas, além da questão de saúde física e mental dos trabalhadores, buscar alternativas que minimizem seus efeitos e atue na prevenção das suas causas é de extrema importância. A presente pesquisa tem como objetivo trazer benefícios para as empresas e colaboradores, como o aumento da produtividade, a melhoria do bem-estar, uma cultura organizacional mais saudável, a retenção de talentos e também fortalecer o engajamento e a satisfação dos colaboradores, e por último, mas não menos importante os resultados financeiros das organizações.

O trabalho pretende promover através de ações, um ambiente de trabalho saudável e inclusivo, investindo em programas de bem-estar e saúde, estimulando a comunicação e o feedback construtivo, promover um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, implementar programas de saúde mental no trabalho e capacitar os líderes e gestores para identificar os fatores causadores do Absenteísmo.

## REVISÃO TEÓRICA

Conceito de absenteísmo:

Absenteísmo refere-se à ausência do colaborador ao trabalho, justificada ou não.

Atrasos também são contabilizados como absenteísmo, pois, ao final do período, seja mensal ou quinzenal, o número de horas ausentes pode ser significativo, dependendo do porte da organização.

Absenteísmo nem sempre é responsabilidade direta do trabalhador, e sim das condições de trabalho dentro da organização e pode estar ligado a uma série de fatores organizacionais.

Chiavenato (2000) enumera causas de faltas mais frequentes ao trabalho e que altera relativamente o bom andamento das atividades a serem executadas sendo estas: atestados médicos, questões familiares, atrasos relacionadas a transportes, questões climáticas, má gestão, falta de motivação, políticas extremas e inadequadas das empresas.

“Estudos feitos por profissionais da psicologia apontam que as causas e consequências do absenteísmo dependem da capacidade e da motivação do colaborador em ir para o trabalho, e de fatores internos e externos ao próprio trabalho.” (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 123).

Kretly (2002), por sua vez, observa que o trabalho, idealmente, deveria ser considerado como uma atividade criativa e prazerosa, o qual favoreceria o desenvolvimento do trabalhador e proporcionaria melhoria da qualidade de vida”.

“O contexto de trabalho deve estar alinhado às demandas e às expectativas dos trabalhadores no que se refere às condições de trabalho e ao suporte organizacional, à organização do trabalho, às relações socioprofissionais e ao reconhecimento e ao crescimento profissional “ (Ferreira, 2012).

Em relação às doenças, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois uma mesma patologia, com a mesma gravidade, pode motivar ou não um trabalhador a

não comparecer ao emprego. As faltas podem estar ligadas a doenças, motivos familiares, motivos pessoais, dificuldades financeiras ou de transporte, falta de motivação, atitudes impróprias da entidade patronal, entre outros.

Desta forma, Chiavenato afirma que: "A capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser reduzida por barreiras à presença, como doenças, acidentes, responsabilidades familiares e peculiares e problemas de transporte para o local de trabalho." (CHIAVENATO, 2013, p. 88).

"A queda da produtividade é um dos efeitos do absenteísmo. Um colaborador que falta várias vezes em um curto período de tempo não tem como produzir na mesma proporção que um funcionário presente todos os dias. Isso acaba sobrecarregando os outros colaboradores que precisam fazer hora extra, tornando o trabalho mais exaustivo para a equipe. Outro impacto é o Pagamento de salários a funcionários ausentes, a contratação de substitutos temporários, o Pagamento de horas extras para outros colaboradores, e o aumento de custo da empresa.

"Quando uma parte do time fica sobrecarregado a tendência é que essas pessoas apresentem um elevado nível de insatisfação" (ROBERT HALF, 2023)

"O absenteísmo no ambiente de trabalho representa um desafio significativo para as organizações, levando a uma queda de produtividade, aumento de custos operacionais e impacto negativo na moral e motivação das equipes. " (MEREIO, 2024)

"Criar um ambiente de trabalho saudável e positivo é fundamental. Um ambiente onde as pessoas se sentem motivadas e valorizadas tende a ter menos faltas e maior engajamento" (SESI,2024).

Segundo dados da revista Exame, a taxa média de absenteísmo no setor de serviços é de 5%, enquanto no setor varejista essa taxa pode variar entre 7% e 10%. Não existe um consenso sobre o índice ideal de absenteísmo, e esses números podem flutuar de acordo com as características da organização (Exame, 2024).

Para reverter os casos de absenteísmo, é preciso achar primeiro a causa do problema, isso pode ser feito por pesquisas internas na empresa. A partir dessa análise é

possível achar estratégias para lidar com as causas identificadas. Algumas implementações podem ajudar a reduzir o problema, que podem incluir: atendimento médicos internos, programas de prevenção a saúde do colaborador, campanhas internas por um estilo de vida. Ao implementar essas ações, a empresa demonstra preocupação com a qualidade de vida dos funcionários contribuindo assim para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

## **METODOLOGIA**

### **TIPO DE PESQUISA**

A pesquisa é descritiva, pois o objetivo é explorar o absenteísmo no ambiente de trabalho, compreendendo suas causas, consequências e possíveis soluções. Esse tipo de pesquisa auxilia na organização das informações e na análise de dados que trazem uma visão mais prática sobre o tema.

### **Abordagem dos Dados**

A abordagem adotada é quantitativa, porque são necessários dados mensuráveis e objetivos para identificar padrões e tendências. Dessa forma, é possível obter respostas mais diretas e baseadas em números sobre o absenteísmo, o que facilita a análise dos resultados.

### **Técnicas Utilizadas**

Para a coleta dos dados, foi utilizado um formulário estruturado com perguntas objetivas, aplicado à população de amostra. O formulário contém questões sobre o entendimento dos profissionais em relação ao absenteísmo e as causas mais comuns do problema nas organizações. Com perguntas padronizadas, torna-se possível comparar as respostas de forma mais fácil e observar comportamentos relacionados ao tema.

### **Instrumentos de Coleta de Dados**

O formulário estruturado foi utilizado como principal ferramenta para coleta de dados, e foram consultados também sites confiáveis e publicações acadêmicas para complementar a base teórica. As perguntas do formulário buscaram captar fatores relacionados ao absenteísmo, como o ambiente de trabalho e a satisfação no emprego.

### **Justificativa dos Instrumentos**

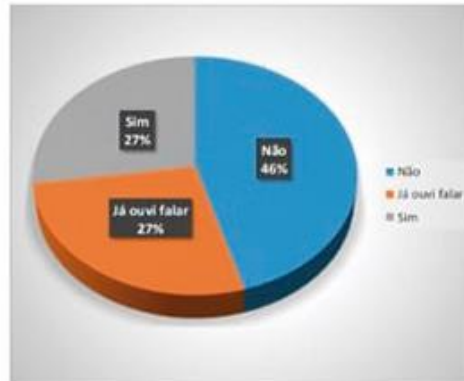
O formulário foi escolhido por permitir a reunião de dados de maneira prática e rápida, enquanto as fontes secundárias complementam o estudo com informações já existentes sobre o tema, ampliando a compreensão.

### **Objetivo da Metodologia**

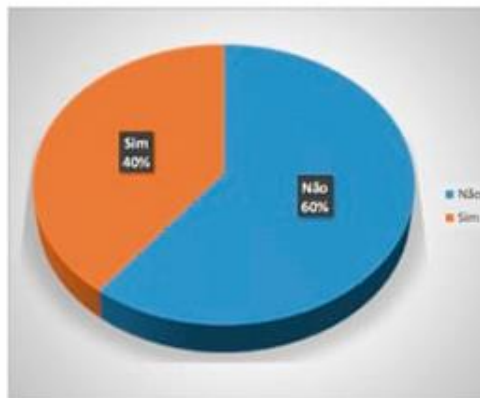
O objetivo dessa metodologia é obter uma visão detalhada e prática do absenteísmo nas organizações, unindo dados numéricos a uma base teórica sólida. Isso contribui para uma melhor compreensão do problema e fornece uma referência útil para quem deseja reduzir o absenteísmo no ambiente de trabalho.

## PESQUISAS/GRÁFICOS

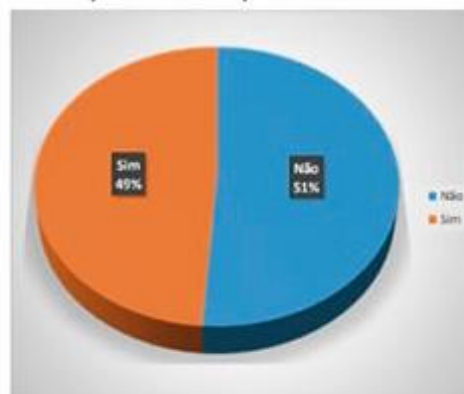
Você sabe o que é Absenteísmo?



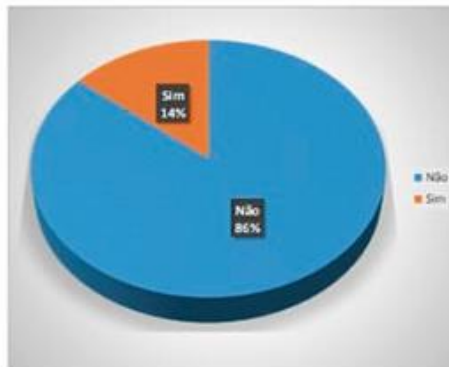
Você já sofreu com o absenteísmo?



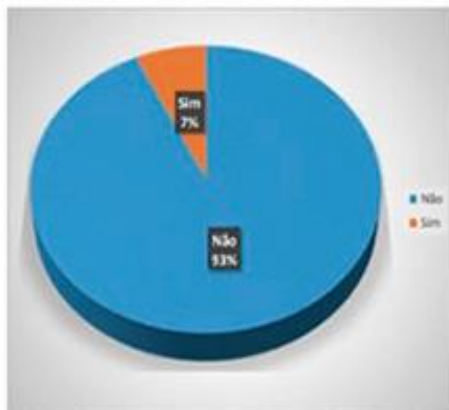
Conhece alguém que está passando ou já passou por isso?



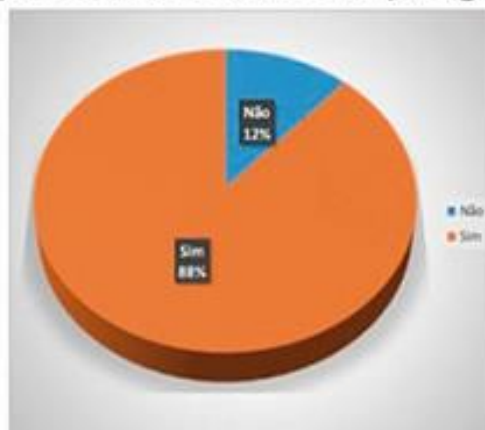
Sua empresa te motiva diariamente?



A empresa que você trabalha realiza análises para identificar causas comuns do absenteísmo?

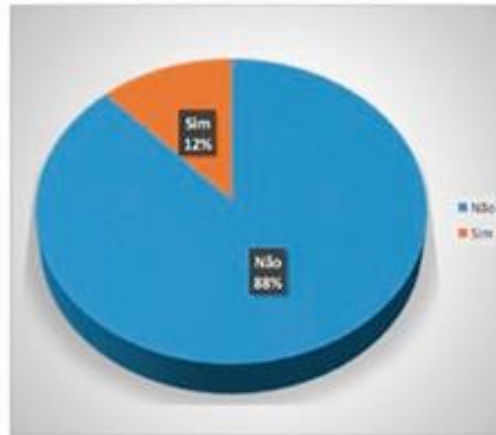


O absenteísmo por desmotivação, te levaria a procurar outro emprego?

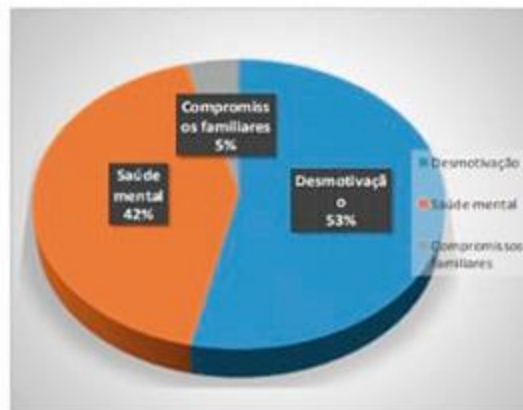




Já utilizou o contato anônimo da empresa para dar sugestões de melhorias relacionadas ao absenteísmo?



Quais das causas mais comuns sobre o absenteísmo você já ouviu falar?



## CONCLUSÃO

O Absenteísmo é um indicador de recursos humanos que mede a quantidade de ausência dos funcionários durante o expediente de trabalho. A presente pesquisa pode trazer benefícios para as empresas e colaboradores ao passo que busca identificar as causas das ausências e também a forma de reduzir os índices, e com isso a identificação de ferramentas que diminuam a incidência e reduzam os percentuais, com isso melhorar o bem-estar e cultura organizacional, fortalecendo o engajamento e a satisfação dos colaboradores.

De acordo com os dados apresentados, 88% consideram buscar outra oportunidade de trabalho caso sintam falta de motivação no ambiente profissional, 49% conhecem alguém que enfrentou essa situação e 46% das pessoas não entendem o significado da palavra absenteísmo. Essas informações reforçam a percepção do absenteísmo como um fenômeno complexo e ressaltam a importância de intervenções direcionadas tanto ao bem-estar dos colaboradores quanto às políticas organizacionais.

A importância do tema está principalmente ligada aos seus impactos econômicos, sociais e organizacionais.

Diante disso, algumas soluções que podem ser aplicadas nas empresas para diminuir o absenteísmo são a implementação de programas de saúde e bem-estar, incluindo apoio psicológico, check-ups médicos e palestras sobre saúde mental, estruturar equipes multifuncionais para que mais colaboradores possam cobrir funções específicas em caso de ausência, fazer a utilização de ferramentas de gerenciamento de projetos para organizar e distribuir tarefas de forma mais eficiente. Fazer também investimentos em uma cultura organizacional mais positiva e inclusiva, com melhor comunicação entre líderes, equipes e reconhecimento de conquistas dos funcionários, programas de desenvolvimento profissional, como treinamentos, mentoria e planos de carreira claros para motivar os funcionários e reduzir a desmotivação. Por fim, proporcionar horários flexíveis e, quando possível, incluir opções de trabalho remoto, ajudando os funcionários a equilibrar suas responsabilidades pessoais e profissionais.

A pesquisa teve como objetivo oferecer diferentes perspectivas sobre os fatores que influenciam o absenteísmo, trazendo novas visões sobre práticas de gestão de pessoas. Para a sociedade, ele deixa clara a necessidade de criar ambientes de

trabalho que sejam melhores, onde a satisfação dos colaboradores e ambientes saudáveis de trabalho sejam uma prioridade, gerando assim bons resultados para ambas as partes.

O tema Absenteísmo possui diversas possibilidades de estudo e desenvolvimento de pesquisas, tendo em vista que a dinâmica das organizações proporciona um campo vasto de investigação e também de soluções que viabilizem a melhoria do ambiente de trabalho e também dos resultados econômicos para as empresas.

## BIBLIOGRAFIAS

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. Administração de recursos humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

Chiavenato, I – (2000) Recursos Humanos – 6ª edição – Editora Atlas.

Kretly, V. (2002). O processo saúde no trabalho e o risco ocupacional em uma unidade esportiva. Acta Paulista de Enfermagem. 15(2), 71-78.

Ferreira, M. C. (2012). Qualidade de Vida no Trabalho. Uma abordagem centrada no olhar do trabalhador. Brasília, DF: Paralelo 15.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Cardoso, M. F., Cardoso, J. F. & Santos, S. R. (2013). O Impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: Um estudo em uma indústria gaúcha. Revista de Gestão, Finança e Contabilidade, 3(1), 107 – 121.

<https://www.siteware.com.br>

<https://mereo.com.br>

<https://blog.solides.com.br>

<https://www.gupy.io>

<https://www.elevalife.com.br>

<https://www.roberthalf.com.br>

<https://www.sesi.org.br>