

6 MELHORES FORMAS

DE GERENCIAR EXCESSO DE FALTAS E OTIMIZAR CUSTOS



RH health

MUITO MAIS QUE SAÚDE OCUPACIONAL



O EXCESSO DE FALTAS É UM PROBLEMA CORRIQUEIRO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

Elas minam a produtividade e comprovadamente elevam custos. Um estudo conduzido pela empresa Circadian, e divulgado na publicação *The Bottom-Line Killer*, constatou que o **absenteísmo onera o empregador** em U\$ 2.650/ano para cada empregado assalariado.

O valor é composto por: gastos como salário pago ao trabalhador ausente, custo de substituição de mão-de-obra e custos administrativos para

gerenciar o absenteísmo. É por isso que problemas com colaboradores merecem atenção e, mais do que isso, soluções efetivas.

Afinal, os colaboradores são os recursos mais valiosos de uma empresa. O consultor holandês Arie de Geus, que trabalhou 38 anos na Shell, inclusive no Brasil, afirma que: “Hoje, o principal ativo de uma empresa é o capital humano. Quem sacrificar isso tenderá a morrer. Pode demorar cinco a dez anos no caso de uma grande companhia, mas ela tende a morrer ou ser engolida por outra empresa”.

Mas, cuidar desse principal ativo, ou seja, os colaboradores, otimizando custos, não é uma tarefa fácil, não é mesmo? Ainda mais quando o absenteísmo tem altos índices. O absenteísmo é um grande inconveniente dentro das empresas, ele representa custos significativos, traz prejuízos diretos e indiretos. Sendo assim, precisa de uma **gestão séria e de qualidade**.

Por isso, no material de hoje separamos dicas práticas que vão lhe ajudar a vencer dois grandes desafios: gestão de faltas e redução de custos com recursos humanos. Confira.

O IMPACTO DAS FALTAS NA PRODUTIVIDADE

Foi comprovado algo que os gestores sabem bem: **absenteísmo e queda na produtividade são variáveis diretamente relacionadas**. A conclusão foi de um estudo feito com mais de 94.000 trabalhadores norte-americanos em 14 ocupações distintas.

Foi analisado pelo estudo o quanto as corporações tinham de prejuízos com faltas e atrasos em suas equipes. O valor total foi de U\$ 84 bilhões de dólares, ou seja, o absenteísmo gerou um prejuízo

enorme à economia nos EUA. Podemos perceber o quanto o absenteísmo é antagônico a produtividade e como ele impacta negativamente a lucratividade da empresa.

Mas, se ele está ocorrendo é porque existem situações críticas que envolvem os **colaboradores**. Portanto, os gestores precisam estar atentos para descobrirem as causas por trás deste índice.

Quando o gestor faz essa análise mais profunda, ele consegue ser muito mais **assertivo na implantação de soluções**.

AS MELHORES
SOLUÇÕES PARA
VOCÊ GERENCIAR O
EXCESSO DE FALTAS



1. ENTENDA OS MOTIVOS QUE GERAM ABSENTEÍSMO

Para efetivamente, reduzir o índice de faltas dos colaboradores, é necessário compreender os motivos que fazem elas acontecerem.

OS PROBLEMAS DE SAÚDE: PRINCIPAIS MOTIVOS DE FALTAS

6

De modo geral, os problemas de saúde são a principal causa. É um fato conhecido que trabalhadores doentes:

- Produzem menos;
- Se afastam mais dos postos de trabalho;
- Perdem criatividade;
- Se desmotivam;

Entre as doenças, o estresse merece destaque. De acordo com o Instituto Oficial de Pessoal e Desenvolvimento (CIPD), **o estresse é a segunda maior causa de faltas de curto prazo de pessoal (48%)**, atrás de outras doenças menos graves como resfriados e gripe (95%).

O estresse também é a principal causa das ausências de longo prazo, juntamente com condições médicas agudas, como acidente vascular cerebral, ataque cardíaco ou câncer.

Sendo assim, verifique quais são as doenças que mais afastam os seus colaboradores dos postos de trabalho e pense em soluções para combatê-las, como programas de prevenção.



OUTROS MOTIVOS QUE GERAM ABSENTEÍSMO

Além das questões de saúde existem outros motivos como:

- Desalinhamento com a proposta e com os objetivos da empresa;
- Clima organizacional desfavorável;
- Líderes arbitrários;
- Cansaço;
- Excesso de cobrança;
- Acúmulos de tarefas;
- Desentendimento com colegas de trabalho;
- Falta de infraestrutura e de equipamentos;
- Insatisfação com salários;
- Falta de benefícios como: planos de saúde, programas de qualidade de vida, vale alimentação etc;

- Falta de plano de carreira;
- Cobranças excessivas.

É fundamental que o gestor de pessoas esteja bem atento a esses motivos e **busque identificar quais deles estão afetando os seus colaboradores.**

Segundo a Master Coach e especialista em autoconhecimento Jussara Prado: *“o gestor é um dos protagonistas para o enfrentamento deste problema”.*

Ela ainda ressalta que:

“O líder tem de estar atento ao que motiva cada pessoa, abrindo um diálogo muito franco com todos, para perceber e perguntar de forma direta o que as pessoas apreciam, o que as deixam motivadas e mais felizes. Esse

gerente, gestor ou supervisor é quem está em contato no dia a dia com os colaboradores. Isso cria um laço com todos os profissionais, cabe então a esse gestor aproveitar essa relação mais próxima para identificar quando alguém está desmotivado ou menos comprometido do que poderia”.



2. CUIDE DO AMBIENTE DE TRABALHO

O **ambiente de trabalho** é um fator que pode provocar absenteísmo ou que pode combatê-lo. Portanto, é essencial que você busque alternativas para criar um bom ambiente de trabalho. Isso ajuda a trazer mais motivação e mais produtividade para os colaboradores.

8

Uma pesquisa realizada pela Trabalhando.com revela que o **bom ambiente de trabalho é o principal fator que motiva as pessoas**. Esta resposta foi indicada por 52% dos entrevistados. Eles também disseram que a boa convivência com os colegas e com os gestores afeta tanto o comportamento do profissional como o pessoal.



3. INVISTA EM BEM-ESTAR E QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Empresas referência na economia mundial estão dando cada vez mais atenção a qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho. Entre elas temos: LinkedIn, Twitter, Facebook, a empresa de tecnologia Intel, incontáveis startups do Vale do Silício, BlackRock, o banco Goldman Sachs, a varejista Target, a empresa de alimentos General Mills, o Google, a IBM e a 3M.

OS RESULTADOS COMPROVADOS DE QUEM INVESTIU EM QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR

Os motivos que levam essas corporações de sucesso a investirem nesses aspectos

são: **retorno garantido em produtividade**, satisfação dos colaboradores, melhoria do clima organizacional e redução dos custos com afastamentos e absenteísmo. O gerente de manufatura da 3M, José Cristiano Campagnoli, fala sobre os benefícios:

“Além de melhorar a criatividade, a concentração e o foco, passei a prestar mais atenção nos outros e ouvir as opiniões sem julgar de forma precipitada. Isso te torna mais responsivo do que reativo e faz tomar melhores decisões, inclusive na vida pessoal.”



Qualidade de vida e bem-estar trazem resultados realmente comprovados na prática. Segundo Keila Cristiuma, diretora da empresa Sempre Materna (uma das participantes do 12º Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida) pesquisas comprovam que quando as organizações adotam programas de qualidade de vida voltada aos colaboradores e seus familiares:

10

- Funcionários faltam aproximadamente 22% menos;
- Há um aumento em 38% na motivação para exercer as atividades;
- Há redução de estresse em 40%.

O que os colaboradores querem hoje?

Há quem pense que investir nesses quesitos é gastar. Mas, comprovadamente quem investe em bem-estar colhe resultados muito satisfatórios e ainda economiza. Como foi o caso da LATAM linhas aéreas, a empresa percebeu a relação entre **gastos com absenteísmo versus bem-estar dos colaboradores**.

A companhia investiu em planos de saúde e ações de qualidade de vida no trabalho e chegou a uma economia de R\$ 7 milhões com a redução do absenteísmo. Além disso, a companhia ainda ganhou com funcionários mais saudáveis, mais felizes e mais produtivos.

Marco Antonio Cantero gerente de saúde, segurança do trabalho e meio ambiente da LATAM, afirma que:

“Entendemos que hoje o absenteísmo é um grande problema, não só para nós, mas para qualquer empresa de aviação no mundo inteiro.”

INVISTA VOCÊ TAMBÉM

Então, planeje-se e torne o bem-estar e a qualidade de vida parte integrante da sua estratégia de gerenciamento de recursos humanos e assim torne a sua área mais alinhada com a estratégia de negócios da sua companhia. Você pode, por exemplo, começar com investimento em **mapeamento de riscos à saúde**, para entender o que cada um dos seus colaboradores precisa.

4. PROMOVA AÇÕES PARA REDUZIR OS ÍNDICES DE ACIDENTES DE TRABALHO

Os acidentes de trabalho também são um grande problema que as empresas enfrentam com os colaboradores. O colaborador pode ter sua saúde seriamente prejudicada num acidente ou até mesmo perder a vida. Já a empresa pode ter que lidar com sérias consequências com impactos financeiro e judicial.

11

ACIDENTES DE TRABALHO EM NÚMEROS NO BRASIL

- O Ranking Mundial da Organização Internacional de Trabalho (OIT) aponta o Brasil como o 4º do mundo com mais óbitos por acidentes de trabalho;
- São cerca de 700 mil acidentes

de trabalho anualmente no Brasil e isso acarreta em custos que chegam a mais de 22 bilhões;

- Dados da Previdência Social, mostram que de 2007 a 2013 ocorreram 5 milhões de acidentes de trabalho;
- 45% resultaram em mortes, invalidez ou afastamento permanente ou temporário dos postos de trabalho;
- O custo de mais de R\$ 58 bilhões em gastos para o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social);
- O INSS gasta milhões com acidentes e o impacto no caixa das empresas brasileiras não é muito diferente.

Você gestor, precisa estar consciente desse cenário, para implementar soluções em saúde que reduzam os acidentes de trabalho (a RH Health pode te ajudar nisso, [conheça aqui](#)) e consequentemente reduzam os índices de faltas e os custos decorrentes.

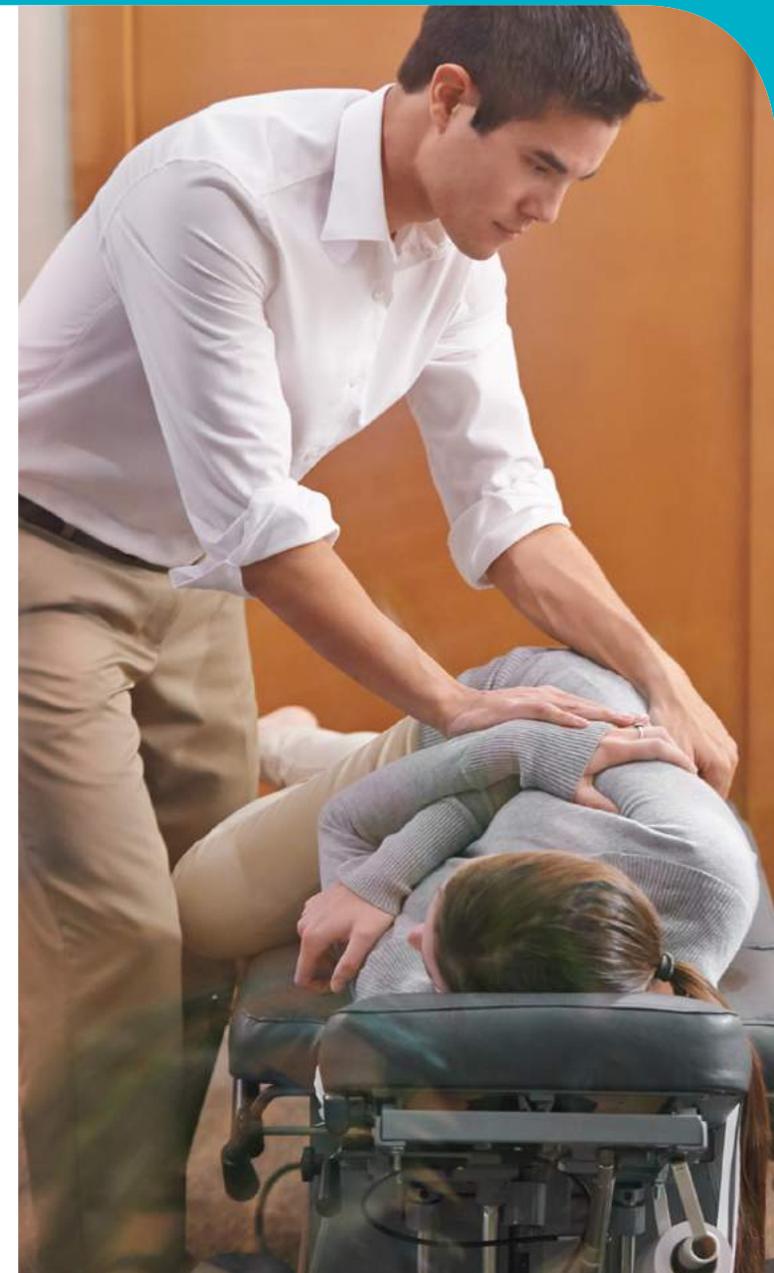


5. DESENVOLVA AÇÕES DE PREVENÇÃO E PROMOÇÃO À SAÚDE

Segundo Milva Góis, diretora do grupo de saúde corporativa da Associação Paulista de Recursos Humanos e Gestores de Pessoas (AAPSA), o caminho para a redução de custos com absenteísmo é, exatamente, trabalhar com a prevenção e ter uma saúde ocupacional inteligente.

12

Pesquisas apontam que 77% das empresas já sabem disso. Afinal, o investimento em saúde preventiva traz resultados importantes. 70% das empresas consultadas pela AAPSA confirmam esse fato.



6. UTILIZE A **TECNOLOGIA** COMO **ALIADA**

A tecnologia pode ser uma grande aliada na gestão de pessoas. Afinal, a [adoção de tecnologias agrega valor ao trabalho e traz inteligência de mercado](#).

Lawrence Koo, professor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) em entrevista à Exame, explica que: “O software pode substituir trabalhos repetitivos e operacionais, o que reduz custos e aumenta a produtividade”. Quando a área de RH conta com um software de gestão, ela se torna mais eficiente e consegue:

- Calcular taxas de absentéismo;
- Gerir faltas e seus respectivos motivos;
- Contabilizar com precisão o tempo de afastamento de cada colaborador, e os seus respectivos motivos;

- Entender se existem indícios de fraude nos atestados apresentados;
- Identificar se o CID de um determinado atestado será caracterizado como doença ocupacional em um afastamento futuro;
- Cruzar o CID dos atestados com outros dados, como, por exemplo, o perfil de utilização do plano de saúde e a medicação utilizada pelo colaborador.

O [software](#) fornece uma visão geral e completa do problema de excesso de falta e também de outros aspectos da área de gestão de pessoas. Sendo assim, você gestor, ganha uma área mais eficiente e mais estratégica.

Viu só como é possível fazer uma gestão de Saúde Ocupacional e ao mesmo tempo ter custos reduzidos? Quer ter soluções assim para os seus colaboradores?



CONHEÇA O IT.HEALTH

O **IT.Health** é um software pensado para apoiar os gestores de RH, como você, na difícil tarefa do **gerenciamento da saúde corporativa**. Por meio do IT.Health, você conseguirá muito mais eficiência para gerir faltas e otimizar seus custos. Tudo isso através da medicina ocupacional! Você também conta com:

1. POSSIBILIDADE DE IMPORTAÇÃO e tratamento dos dados da operadora de saúde, para serem utilizados como **indicadores de riscos** e identificação de utilização não justificada do plano de saúde;

2. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO com o sistema de folha ou carga mensal com a base de colaboradores;

3. IDENTIFICAÇÃO DE 70% DAS CAUSAS DE ADOECIMENTO MUNDIAL, o que permite planejar ações direcionadas e individualizadas conforme os colaboradores da sua empresa;

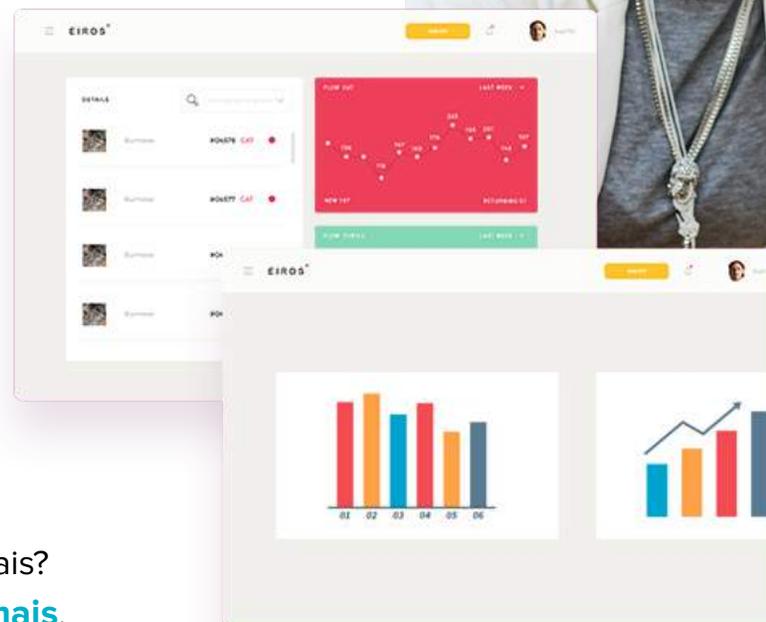
4. DADOS COMPILADOS para utilização do RH e demais áreas da empresa;

5. DOCUMENTOS DIGITALIZADOS e disponibilizados de acordo com o perfil do usuário;

6. CRUZAMENTO DOS SEGUINTE INDICADORES DE SAÚDE: fatores de risco identificados com base no protocolo de atendimento; medicação em uso; CID dos atestados e sinistralidade do plano de saúde;

7. TUDO ISSO COM MÚLTIPLOS USUÁRIOS e sem número mínimo de funcionários cadastrados.

IT.HEALTH



14

Quer conhecer o IT.Health e melhorar a qualidade de vida dos seus profissionais? Então, [converse agora mesmo com um de nossos consultores e saiba mais.](#)

SOBRE A RH HEALTH

A RH Health possui expertise em saúde ocupacional. Temos soluções completas e inovadoras para ajudar você a reduzir o absenteísmo e sinistralidade de plano de saúde de forma inovadora, oferecendo todo o suporte para cumprimento das normas do setor. Unimos segurança, saúde, consultoria e inteligência para lhe apoiar na hora que você precisar!

Oferecemos para a sua organização:

- Atendimento a todas as Normas Regulamentadoras
- Gestão Integrada de Saúde
- Tecnologia de ponta
- Sistema de gestão online
- Rede Credenciada em todo Brasil
- Protocolos médicos internacionais
- Equipe multidisciplinar

[Conheça nossas soluções](#) e melhore já os seus resultados em Saúde Ocupacional.



RH health



www.rhhealth.com.br

De forma inovadora, a RH Health ajuda as empresas a reduzirem seus custos com absenteísmo e sinistralidade do plano de saúde, oferecendo todo o suporte para cumprimento das normas regulamentadoras do setor.

