



Análise do Absentismo nos Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio IST 2012

Sónia Borges – Área de Estudos e Planeamento

*Dados fornecidos pela DRH/IST



TÉCNICO LISBOA



ORGANIZAÇÃO

- I. ENQUADRAMENTO
- II. OBJETIVOS
- III. METODOLOGIA
- IV. RESULTADOS
- V. SUGESTÕES DE MELHORIA



I. ENQUADRAMENTO

“O absentismo é um fenómeno característico e inevitável do mundo do trabalho. No entanto, quando os comportamentos de ausência dos trabalhadores excedem certos limites considerados normais, coloca-se um problema para a organização”.

(Peiró, 2008)

▶ O ABSENTISMO ORIGINA:

- ▶ Custos elevados para as organizações
- ▶ Consequências no relacionamento entre colegas e chefias
- ▶ Diminuição da competitividade
- ▶ Consequências na qualidade da prestação de serviços

(Cunha, 2010)

III. METODOLOGIA

- **Variáveis de estudo:**

- Unidade orgânica (UO)
- Carreira/Cargo profissional:
 - Assistente operacional (AO)
 - Assistente Técnico (AT)
 - Técnico Superior (TS)
 - Informática (INF)
 - Dirigente (DIR)
 - ADIST
 - IST – ID

Agrupados por tipo de contrato

- CTTI: contrato de trabalho tempo indeterminado
- CTTTC: contrato de trabalho termo resolutivo certo

Distribuídos pelas carreiras acima indicadas

- **Fatores de Absentismo (motivos de ausência):**

- Acidente de trabalho no itinerário/local
- Atividade sindical
- Assistência a familiares
- Atraso/Greve nos transportes
- Casamento
- Doença
- Falecimento de Familiar
- Falta injustificada
- Greve
- Proteção da maternidade e paternidade
- Trabalhador estudante
- Tribunal



III. METODOLOGIA

- Ano a que se refere o estudo: **2012**
- A taxa de absentismo foi calculada a partir da fórmula:

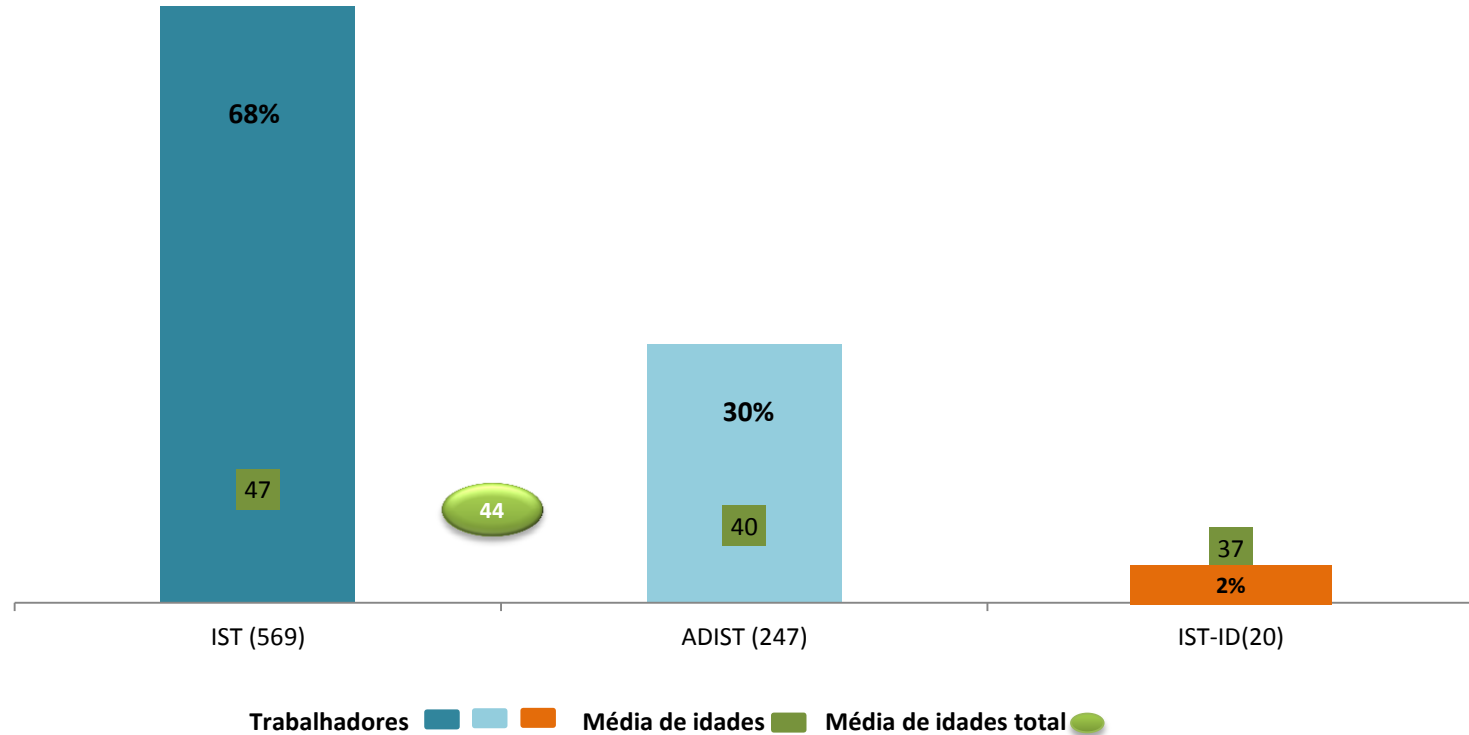
$$\frac{\text{Total de dias de ausência}}{\text{Total de dias trabalháveis} \times \text{Total de trabalhadores}} \times 100$$

- Total de dias trabalháveis: 253
- Total de trabalhadores: 836
- Total de dias de ausência (todos os trabalhadores): 9455,5

IV. RESULTADOS

▶ CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

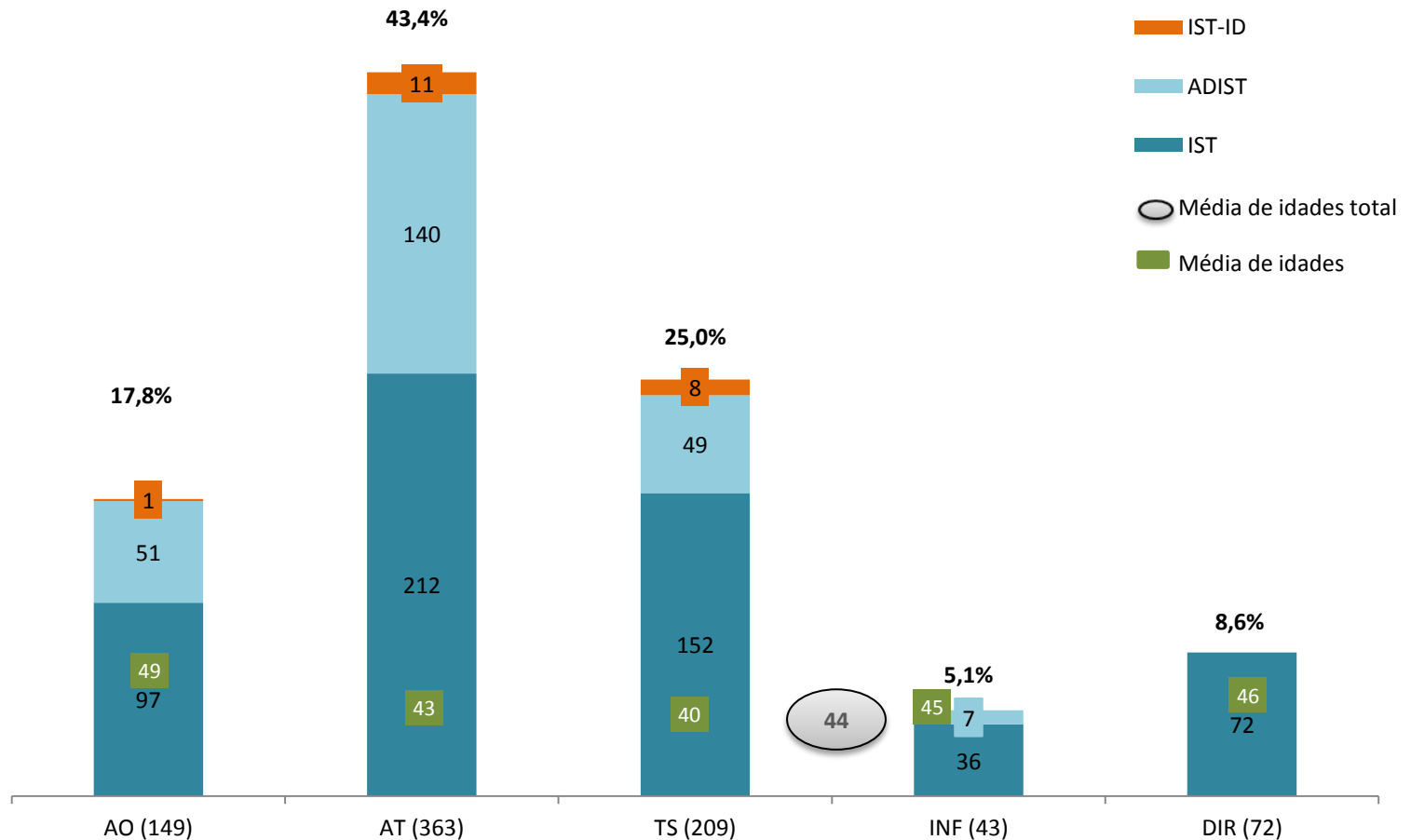
▶ Ilustração I – Distribuição por vínculo e média de idades



IV. RESULTADOS

▶ CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

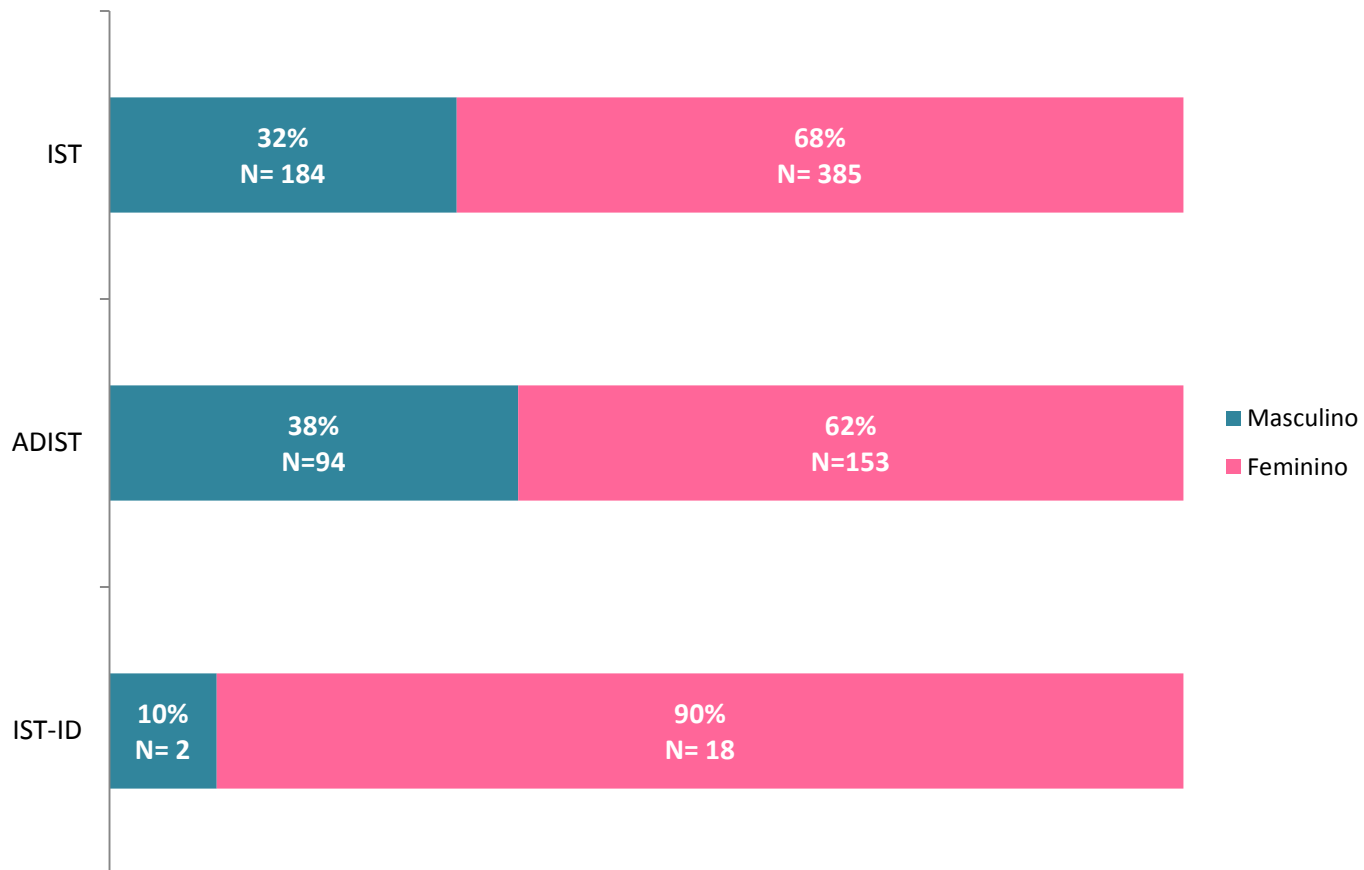
▶ Ilustração 2 – Distribuição por carreiras, vínculo e média de idades



IV. RESULTADOS

► CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

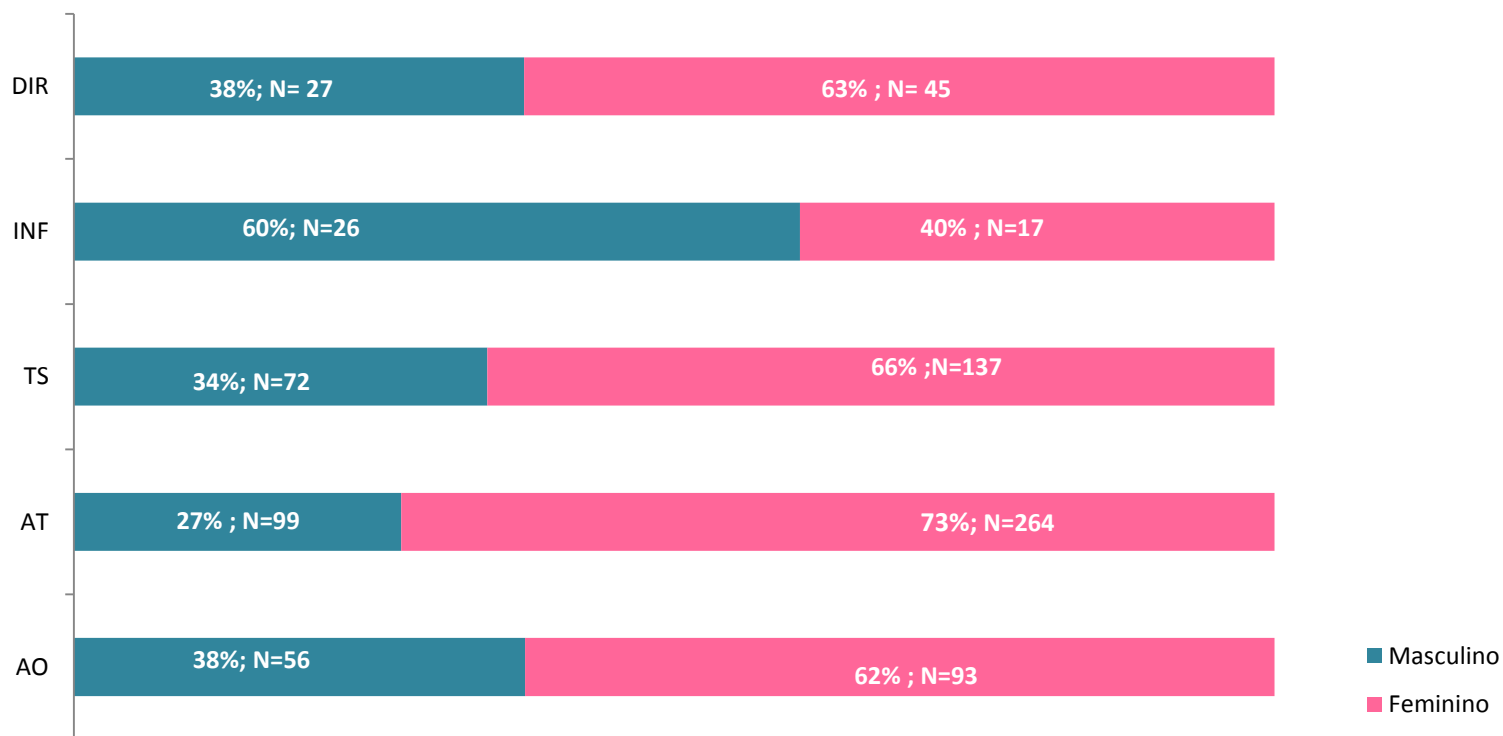
► Ilustração 3 – Distribuição por vínculo e género



IV. RESULTADOS

▶ CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

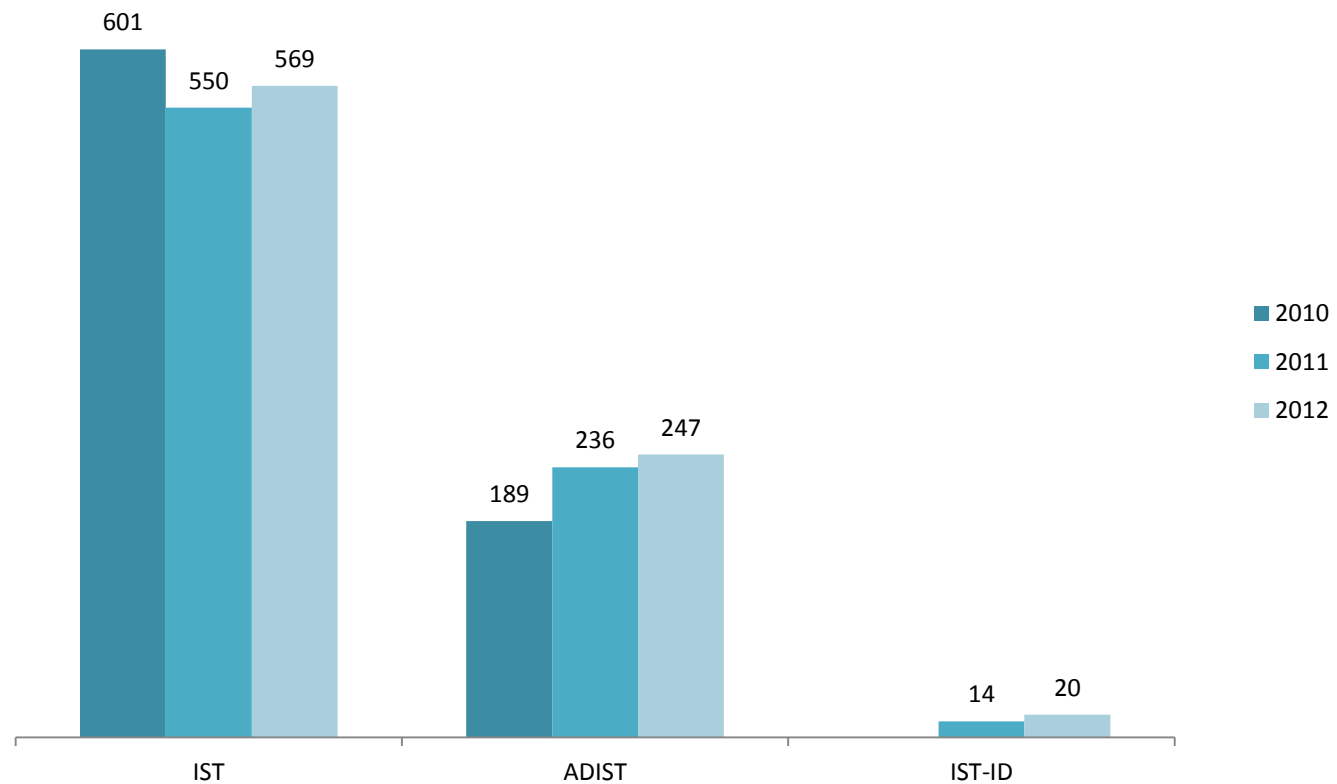
▶ Ilustração 4 – Distribuição por Carreiras e género



IV. RESULTADOS

▶ CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

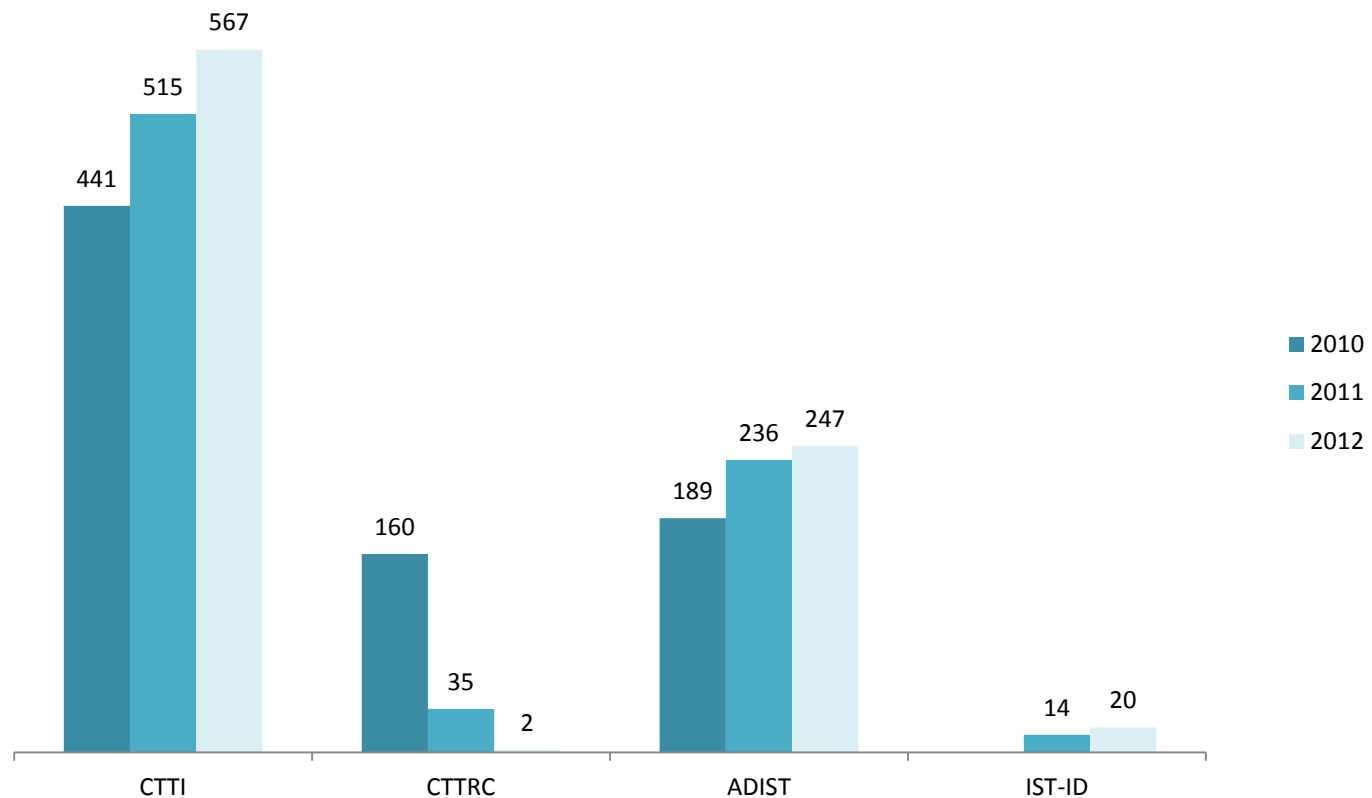
▶ Ilustração 5 –evolução da população por tipo de vínculo (n)



IV. RESULTADOS

▶ CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO

▶ Ilustração 6 –evolução da população por contrato

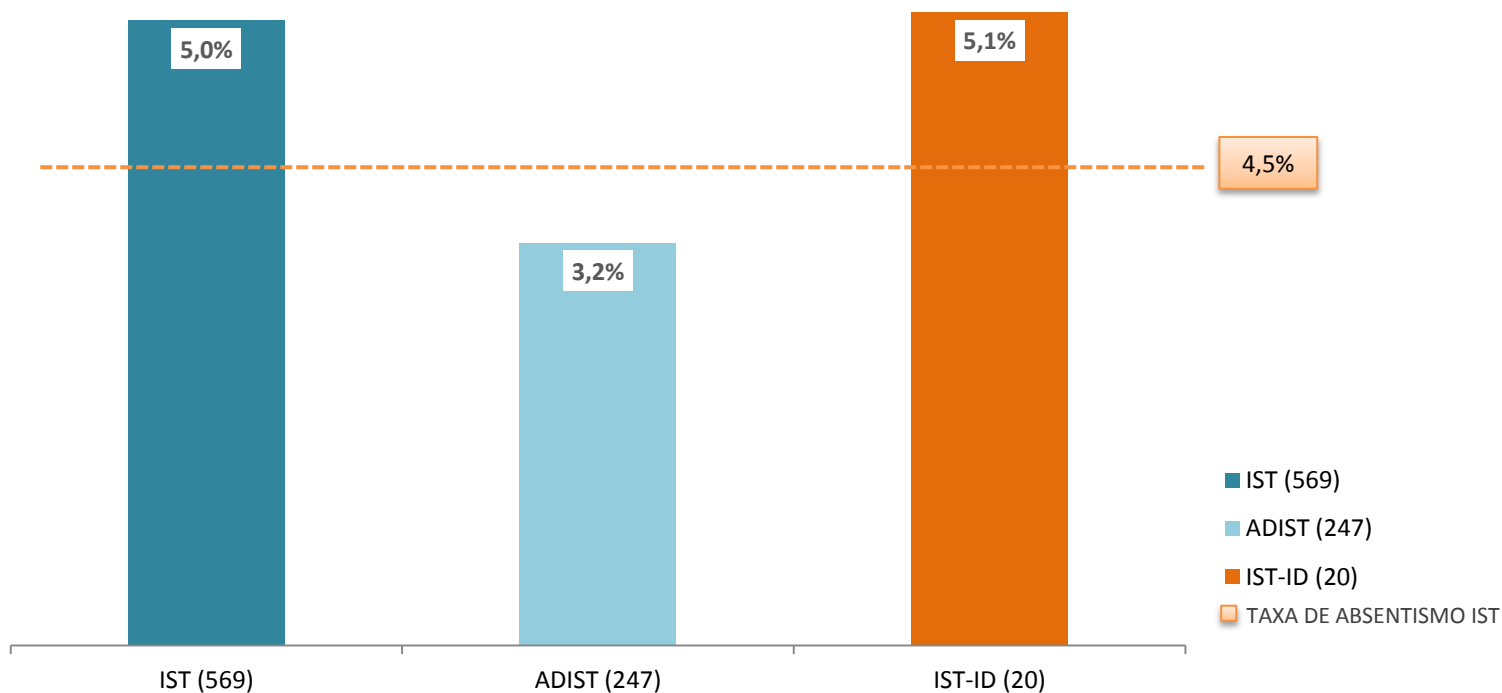


IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração 7 - Taxa de absentismo por vínculo : IST/ADIST/IST-ID

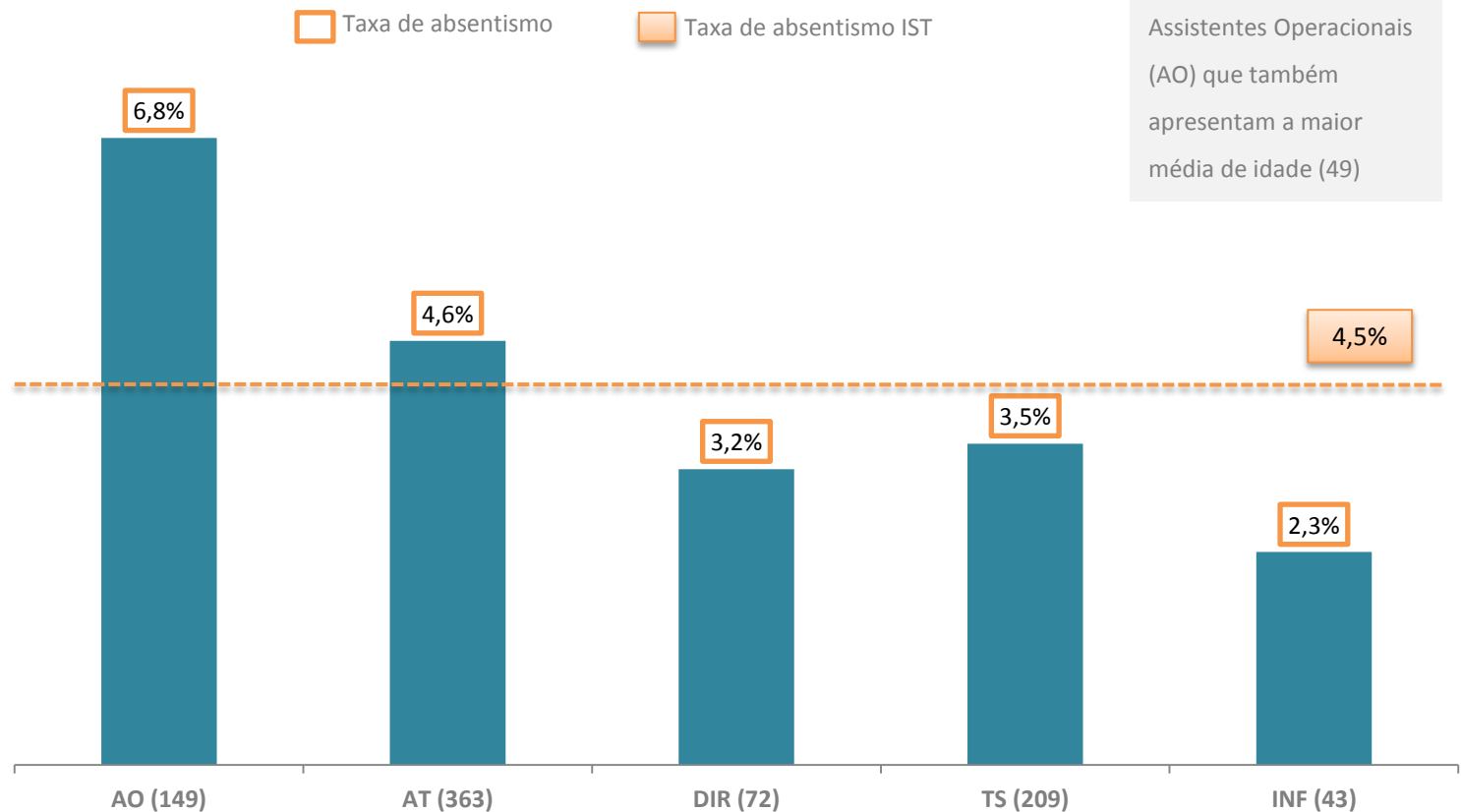
Durante o ano de 2012, em média, cada trabalhador, faltou 11 dias.



IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração 8 - Taxa de absentismo por carreira

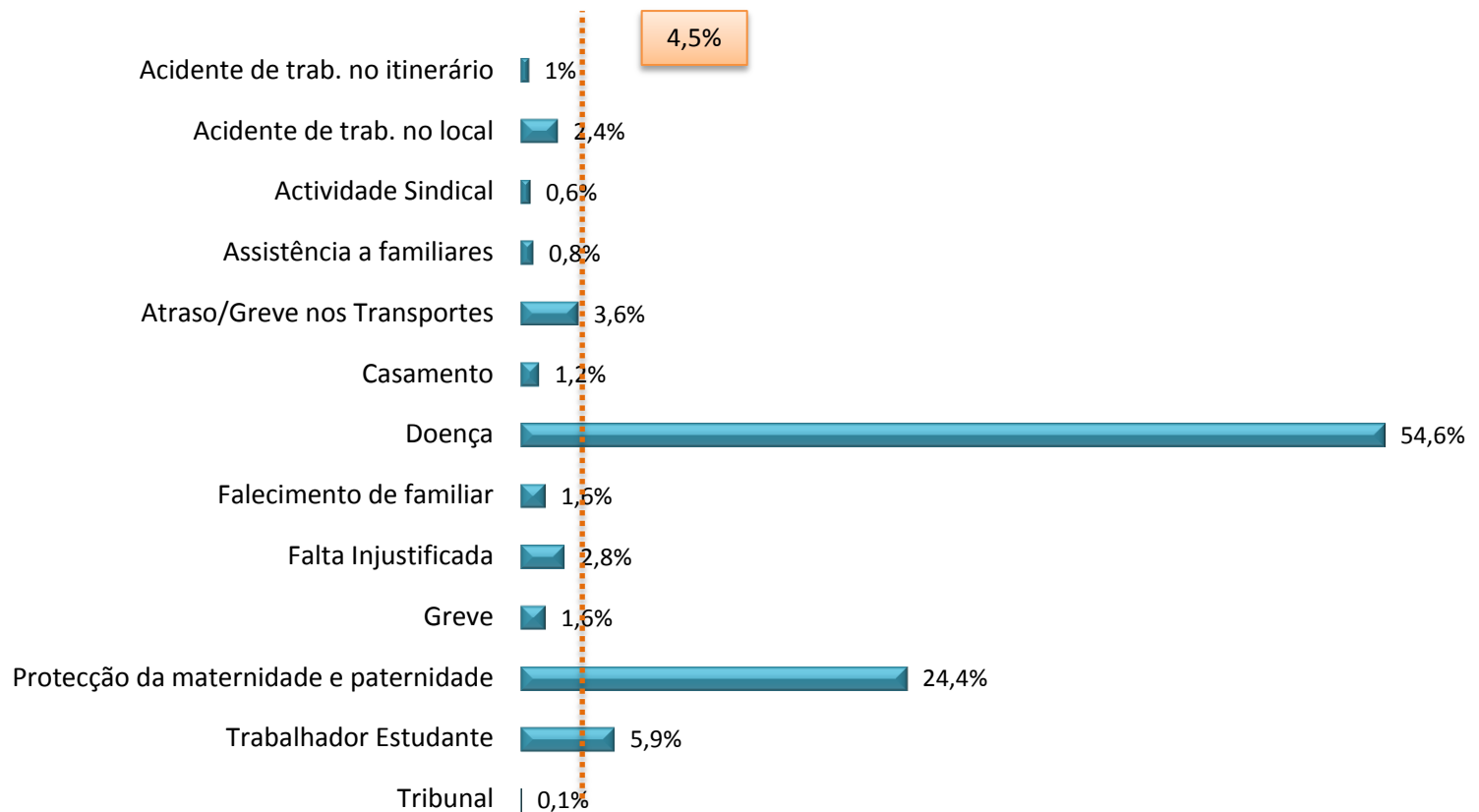


os valores mais elevados da taxa de absentismo do IST, encontram-se nos Assistentes Operacionais (AO) que também apresentam a maior média de idade (49)

IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

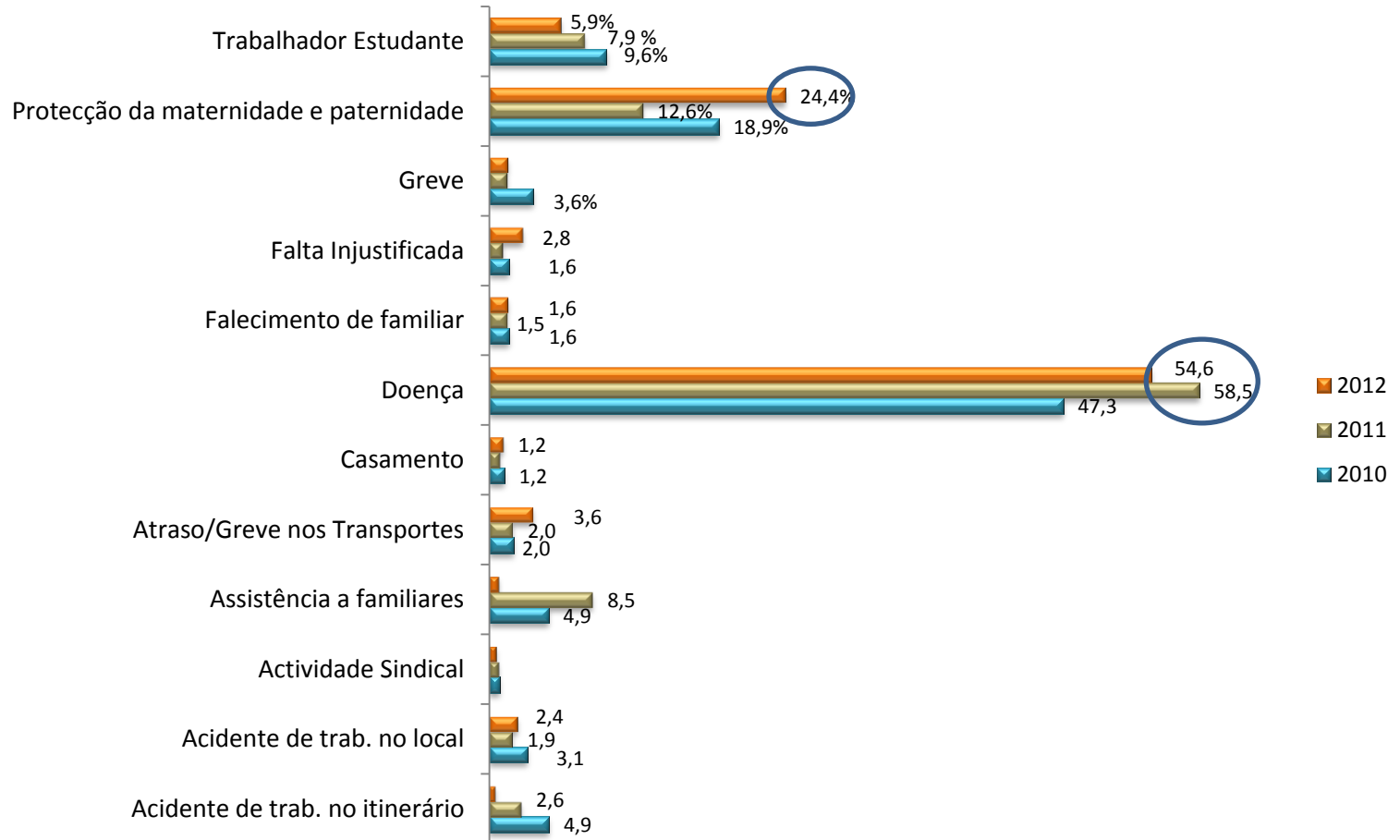
▶ Ilustração 9 - Distribuição dos fatores de absentismo (%)



IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

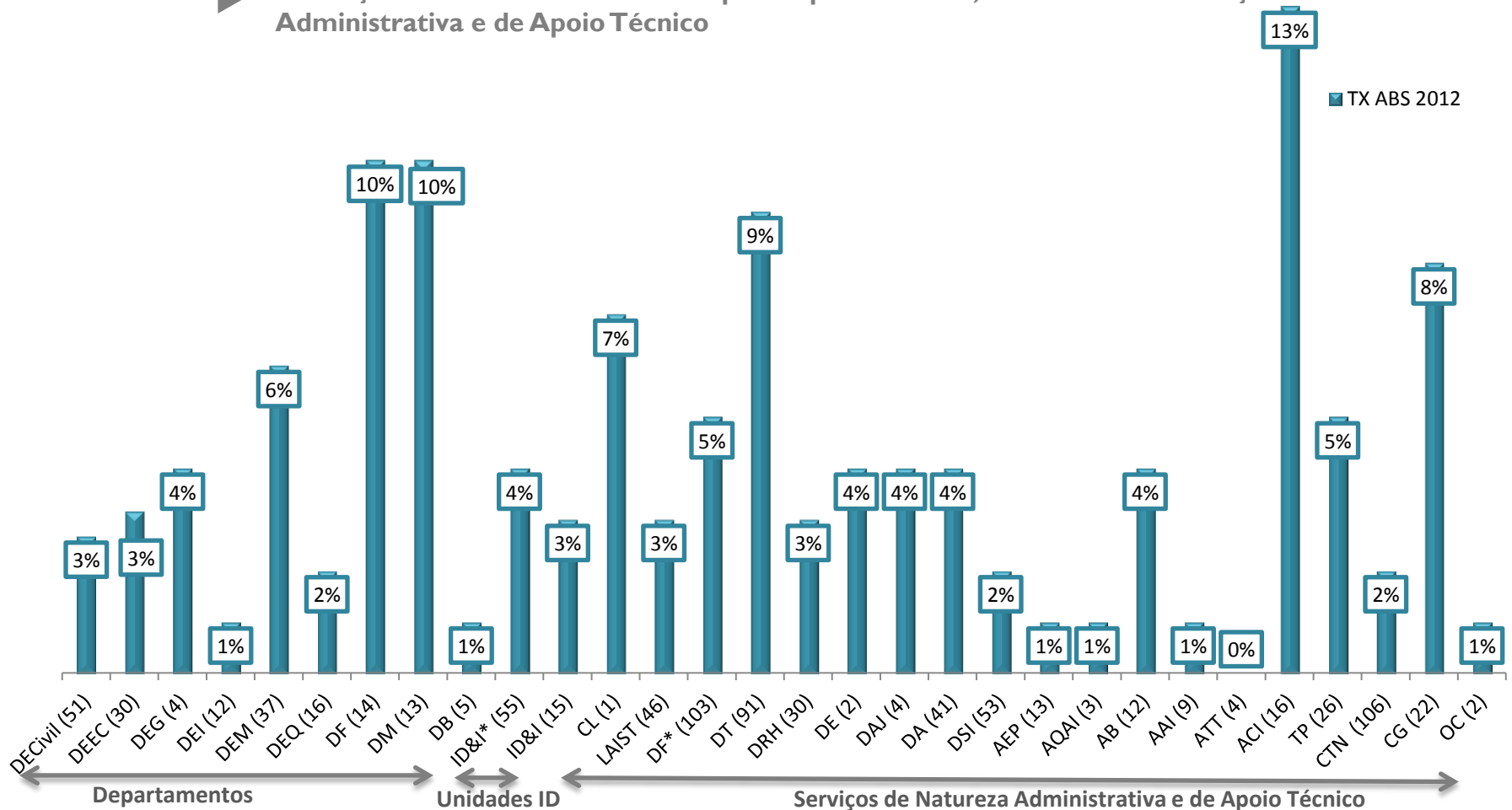
▶ Ilustração 10 - Evolução da distribuição dos fatores de absentismo (%)



IV. RESULTADOS

ABSENTISMO

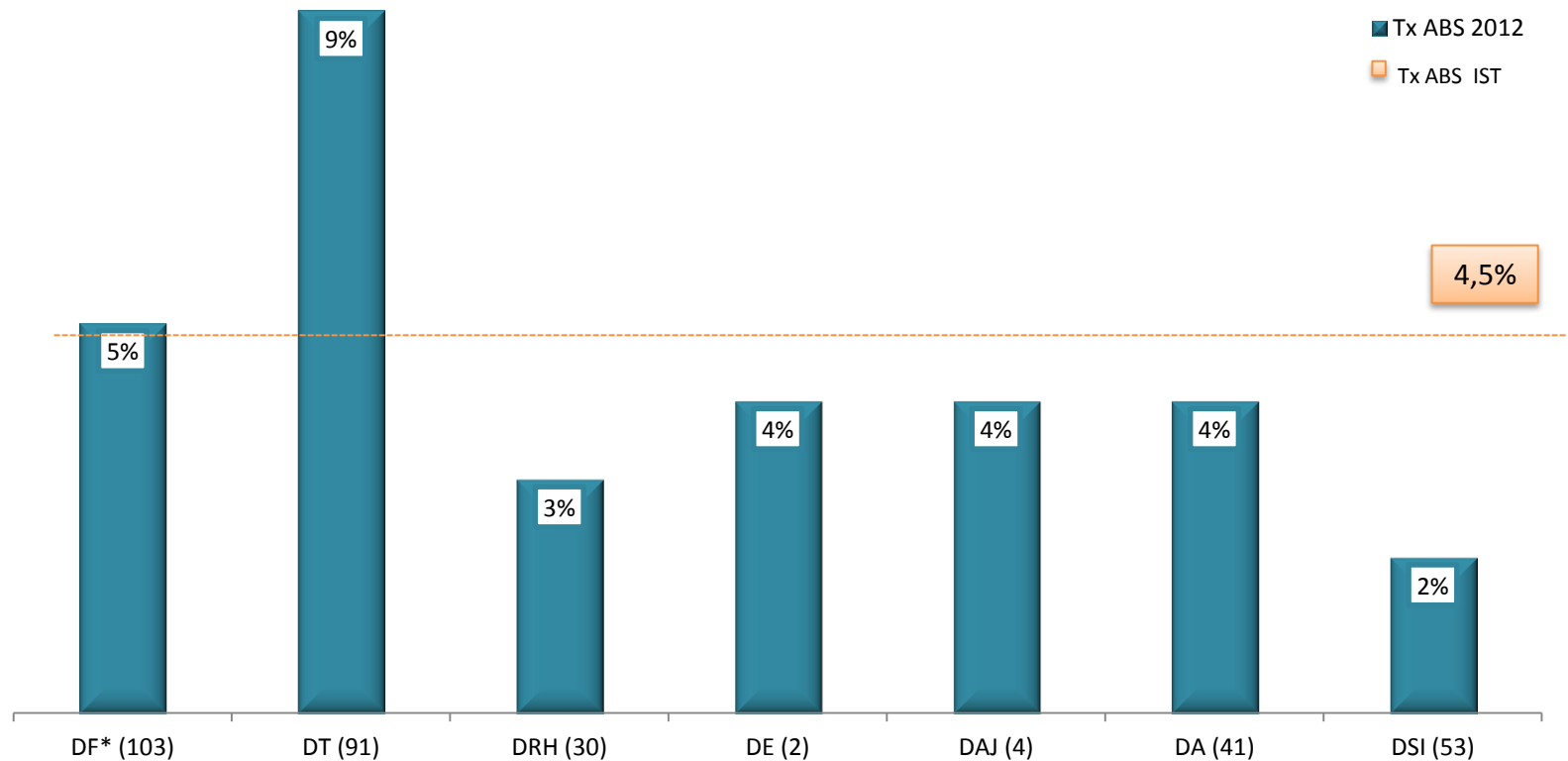
► Ilustração II - Taxa de absentismo por Departamentos, Unidades ID e Serviços de Natureza Administrativa e de Apoio Técnico



IV. RESULTADOS

► ABSENTISMO

► Ilustração 12 - Taxa Absentismo por Direção (Serviços de Natureza Administrativa)

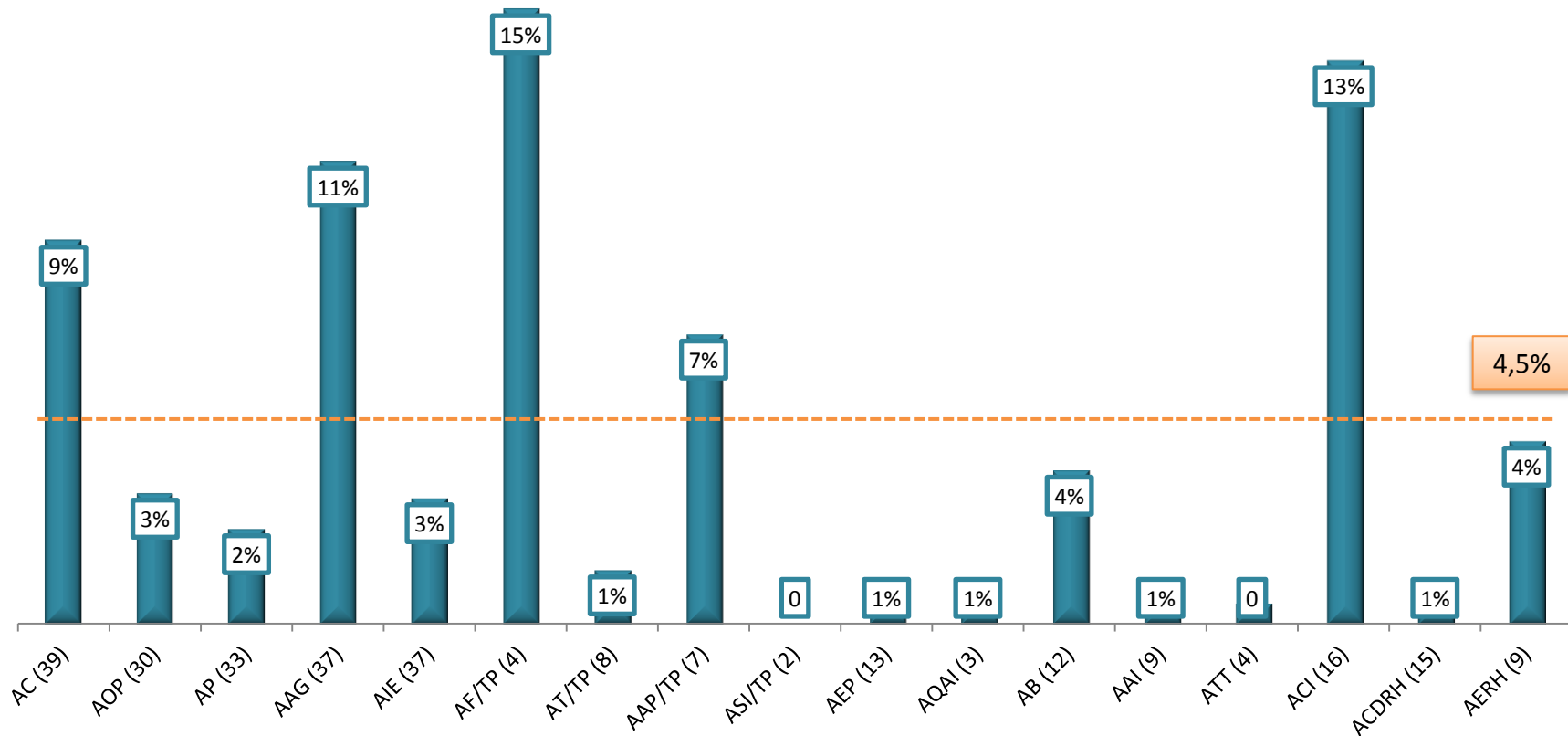


IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração 13 - Taxa Absentismo por Áreas (Serviços de Natureza Administrativa)

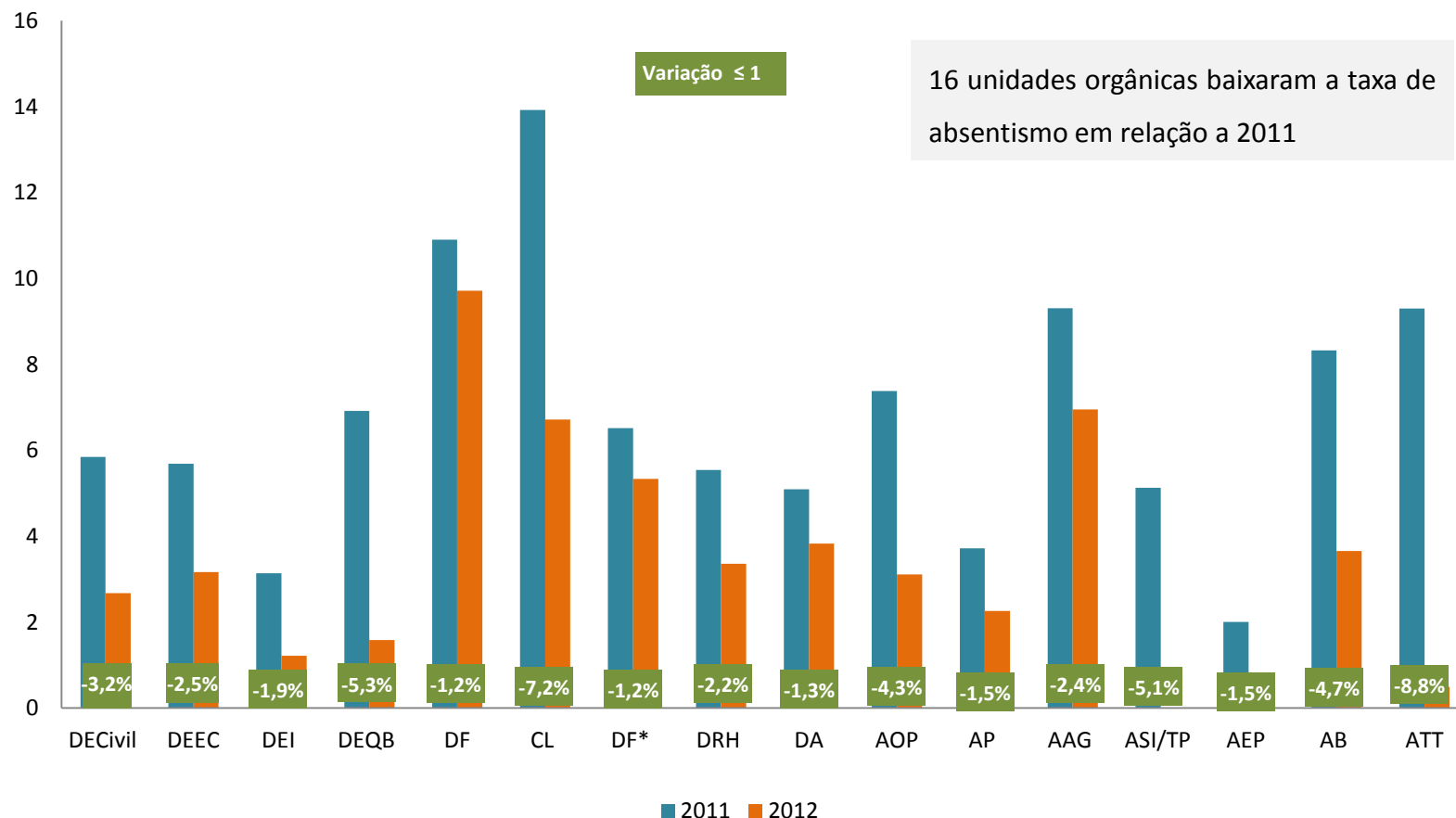
■ Tx ABS 2012



IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração I4 – Variação da Taxa Absentismo

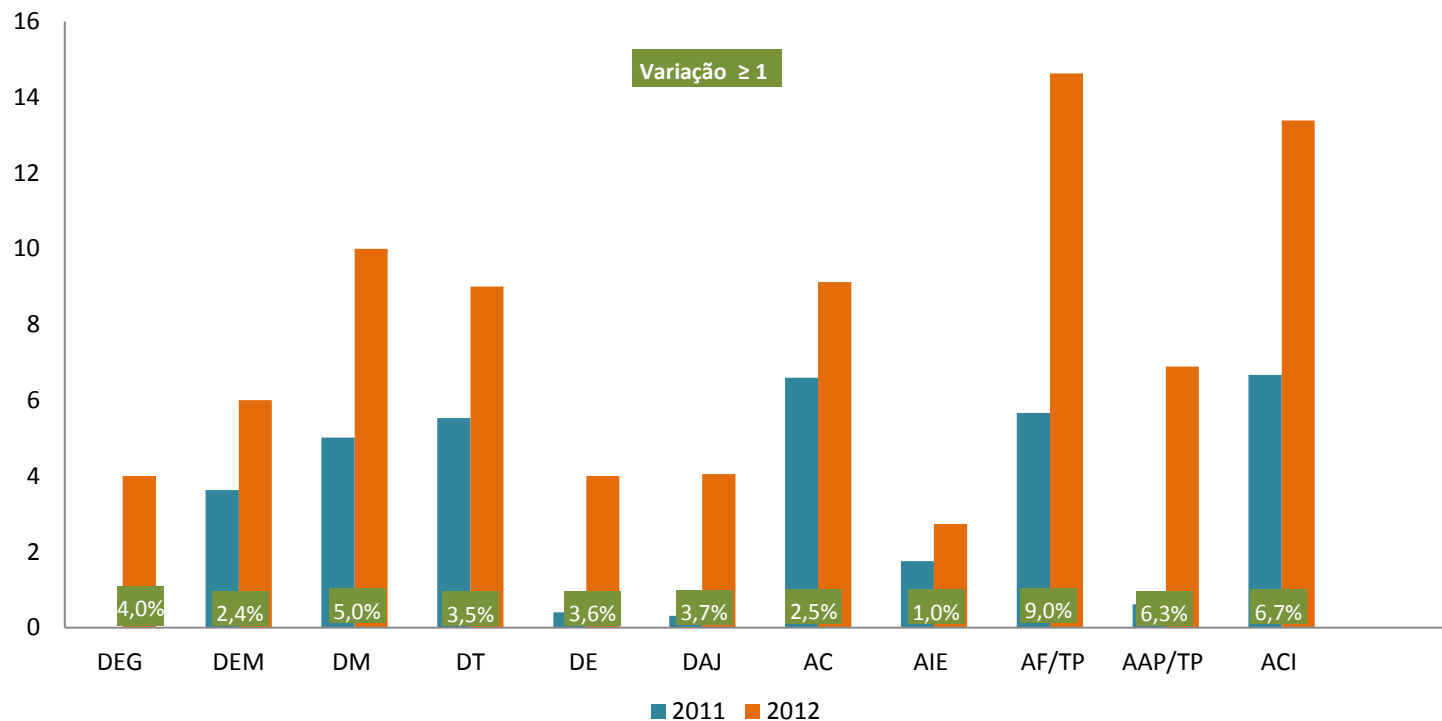


IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração 15 – Variação da Taxa Absentismo 2011-2012

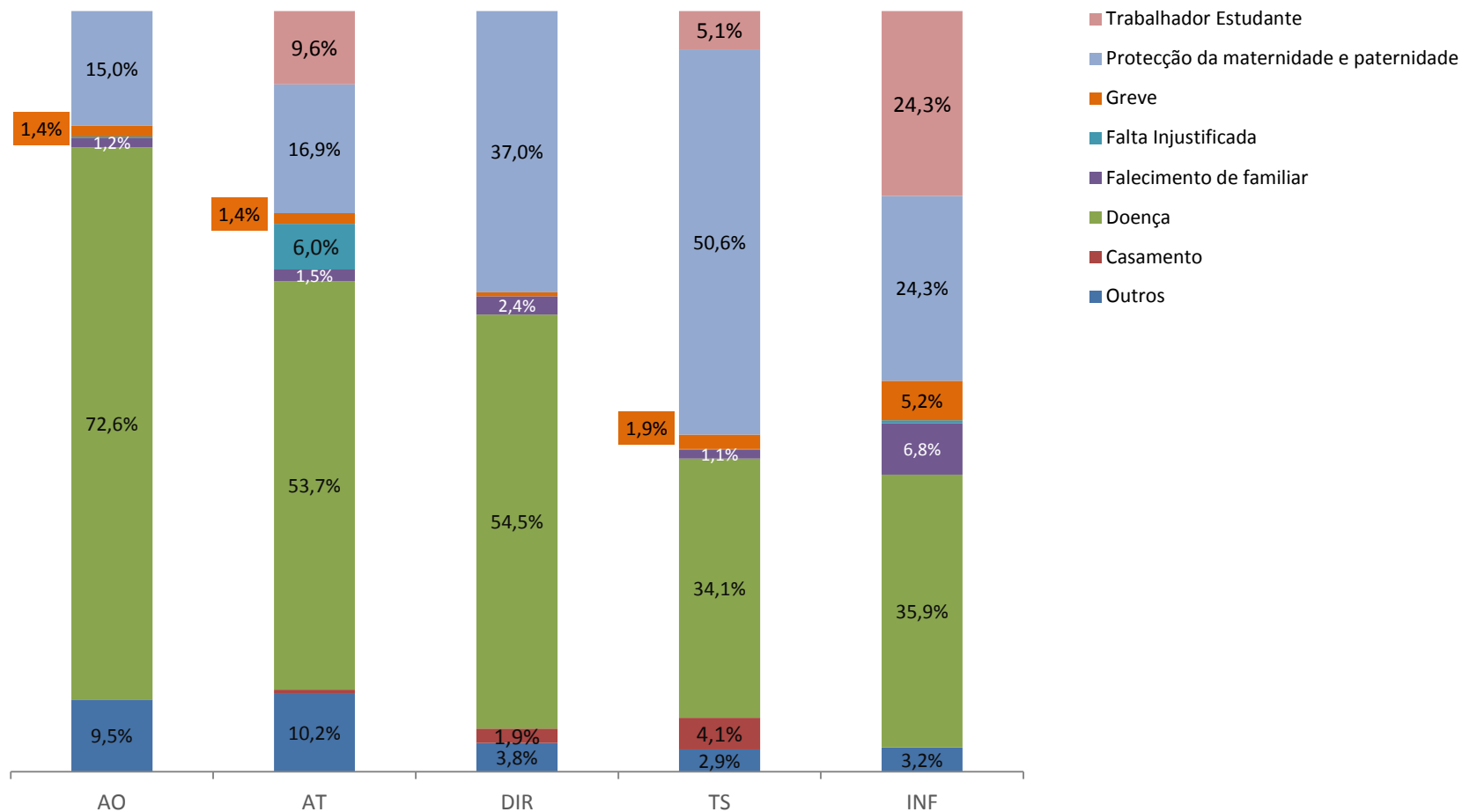
11 unidades orgânicas aumentaram a taxa de absentismo em relação a 2011



IV. RESULTADOS

▶ ABSENTISMO

▶ Ilustração 16 - fatores de absentismo distribuídos por carreira e cargo (%)





V. CONCLUSÕES

| Carreira | Trabalhadores (N) | MÉDIA IDADES | ABS (N) | TAXA ABS |
|----------|-------------------|--------------|---------|----------|
| AO | 149 | 49 | 2560 | 6,8% |
| AT | 363 | 43 | 4219 | 4,6% |
| DIR | 72 | 46 | 584 | 3,2% |
| TS | 209 | 40 | 1841 | 3,5% |
| INF | 43 | 43 | 251 | 2,3% |

$$\frac{\text{Total de dias de ausência}}{\text{Total de dias trabalháveis} \times \text{Total de trabalhadores}} \times 100$$



V. CONCLUSÕES

- ▶ A taxa de absentismo do IST em 2012 diminuiu ligeiramente em relação a 2011, de 4,6 para 4,5.
- ▶ A taxa de absentismo mais elevada pode ser observada na carreira Assistente operacional (6,8%) que apresenta também a média de idades mais elevada (49)
- ▶ Apesar de ter sofrido uma ligeira diminuição em relação a 2011, o absentismo motivado pela doença continua a liderar os fatores de absentismo com 54,6%



VI. BOAS PRÁTICAS E SUGESTÕES DE MELHORIA

- ▶ **Promover o envelhecimento ativo no local de trabalho:**
análise das competências dos trabalhadores mais velhos, a fim de identificar e tirar proveito dos seus pontos fortes
- ▶ **Promover entrevista com o médico da medicina do trabalho após período de ausência por motivo de doença,** com o foco em averiguar outros fatores que possam contribuir para o absentismo (stress, hábitos alimentares, rotinas de sono)



VII. ESTUDOS FUTUROS

- ▶ Análise dos **custos do ABS** (tendo em consideração a média da remuneração por carreira)
- ▶ Analisar os **fatores de ABS por área de atividade**
- ▶ Analisar o **ABS por duração da ausência**
- ▶ Considerar o **tipo de horário** no cálculo do ABS

ANÁLISE DO ABSENTISMO NOS SERVIÇOS DE NATUREZA ADMINISTRATIVA E DE APOIO IST / 2012

