

PROMOÇÃO DA SAÚDE OCUPACIONAL PARA REDUÇÃO DOS ÍNDICES DE ABSENTEÍSMO

Rayane Almeida Mota¹
Leylane Meneses Martins²

1 Especialista em Gestão de Recursos Humanos na Faculdade São Luís de França/2016; Graduada em Turismo na Faculdade de Sergipe – FASE/2008; Graduada em Administração na Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: ray_turismologa@hotmail.com

2 Especialista em Gestão Estratégica de RH: Evolução e Tendências na Faculdade Estácio de Sergipe/2011; Mestranda em Turismo no Instituto Federal de Sergipe – IFS; Graduada em Turismo na Faculdade de Sergipe – FASE/2008; Graduada em Administração na Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: leylaneturismo@yahoo.com.br

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo geral mostrar a importância da promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo, além de descrever a higiene e a saúde no trabalho, identificar quais as principais doenças ocupacionais, analisar como é feito o controle de absenteísmo na empresa, que atitudes são tomadas para sua redução e apresentar a importância de um programa de saúde nas empresas. O objeto de estudo é uma empresa do ramo de soluções ambientais localizada no estado de Sergipe. O método utilizado foi a pesquisa quantitativa com perguntas fechadas, através de dois modelos de questionários, aplicados com colaboradores e gestores de Recursos Humanos (RH) e Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS). O resultado da análise dos dados confirma que existe um controle do absenteísmo na empresa através da implantação de medidas preventivas, e de um programa de promoção a saúde com benefícios em busca do bem-estar e satisfação dos seus colaboradores.

PALAVRAS CHAVE

Saúde ocupacional, Absenteísmo, Doenças ocupacionais, Qualidade de vida.

ABSTRACT

This article has as its general objective to show the importance of promoting occupational health in order to reduce absenteeism rates, as well as to describe hygiene and health at work, to identify the main occupational diseases, to analyze how the control of absenteeism is done in the company, what actions are taken to reduce them and to present the importance of a health program in companies. The object of study is an environmental solutions company located in the state of Sergipe. The method used was the quantitative research with closed questions, through two questionnaire models, applied with employees and managers of Human Resources (HR) and Quality, Safety, Environment and Health (QSEH). The result of the data analysis confirms that there is a control of absenteeism in the company through the implementation of preventive measures, and a health promotion program with benefits in search of the well-being and satisfaction of its employees.

KEYWORDS

Occupational Health. Absenteeism. Occupational Diseases. Quality of Life.

1 INTRODUÇÃO

Muitas pessoas passam a maior parte do tempo no trabalho, envolvidas diariamente com suas atividades e com os colegas de trabalho. Para algumas delas, isto é algo prazeroso por haver um bom relacionamento e um ambiente de trabalho harmonioso, mas para outras é lugar de condições físicas precárias, o que pode resultar em insatisfação e mal-estar por parte da equipe profissional.

Esse ambiente de trabalho constitui um contexto envolvente que pode ser agradável e bonito do ponto de vista físico, como no caso de alguns escritórios mais sofisticados. Mas pode também ser desagradável e horrível, como no caso de algumas empresas industriais ou extrativas, onde a pessoa trabalha sob calor intenso ou em câmaras de frigoríficas geladas, sob ruído intenso, com

gases e substâncias químicas agressivas ou em minas subterrâneas. (CHIAVENATO, 2010, p. 147).

Todas as pessoas almejam um trabalho que lhes traga realização pessoal e profissional, tenha um bom clima organizacional, relacionamento interpessoal harmonioso com gestores participativos e com uma estrutura física adequada para execução das atividades. Oposto a isto, as empresas em busca de atingir objetivos estratégicos e aumentar progressivamente a margem de lucro, exigem cada vez mais dos colaboradores, mas sem dar os benefícios e condições básicas satisfatórias para a execução das atividades, sem importar-se com o desenvolvimento do capital humano.

Inseridos em uma era tecnológica avançada e em constante crescimento, como consequência de uma nova relação do trabalhador com as máquinas podem surgir doenças relacionadas ao trabalho repetitivo, ritmos acelerados e aos estresses, doenças típicas de determinados processos de trabalho, elevando os índices de absenteísmos nas empresas. (BORGES *et al.*, 2014, p. 214).

O absenteísmo significa o não comparecimento do colaborador ao local de trabalho, seja por motivo de faltas, saídas ou atrasos justificados ou não, afetando a eficácia e eficiência da produtividade das atividades na empresa. A consequência disso é um custo maior para a empresa, a geração de horas extras e sobrecarga de trabalho para outro funcionário que substituirá o faltoso e mesmo custo adicional com um colaborador temporário (terceirizado) para não perder cliente ou prazo de entrega de produto. As faltas por atestado médico, muitas vezes estão ligadas a fatores internos, como doenças causadas pelas condições do ambiente de trabalho ou externos causados por problemas pessoais e hábitos não saudáveis, que influenciam o desempenho do colaborador, ocasionados pela depressão, alcoolismo, consumo de drogas, doenças que passam despercebidas no ambiente organizacional.

A cada dia vem crescendo o número de doenças ocupacionais, como a lesão por esforço repetitivo (L.E.R), lesões da coluna e perda auditiva induzida por ruído (PAIR). A preocupação das empresas deve

ser voltada também para o capital humano, a higiene e a saúde dos colaboradores, em busca de identificar e solucionar problemas relacionados à saúde ocupacional. Os gestores precisam atentar para os comportamentos e relações da equipe de trabalho.

Não é tão simples. Mas observar e acompanhar de perto como vai o desempenho, a satisfação e o compromisso dos colaboradores no trabalho evita que problemas maiores ocorram. É necessário saber e assegurar os padrões de segurança, higiene e saúde em toda Organização. 'Eles devem assegurar um ambiente de trabalho que proteja os funcionários de danos físicos, condições insalubres e atos inseguros de outras pessoas' (BOHLANDER, 2003, p. 338).

É muito importante a promoção da saúde e o cuidado com o bem-estar do colaborador, os quais resultarão em benefícios e vantagens para ambos. Mas as empresas estão realmente preocupadas com a saúde e segurança dos colaboradores? As Organizações controlam os índices de absenteísmos?

A pesquisa tem o propósito de verificar e analisar como uma empresa do ramo de soluções ambientais, localizada no Estado de Sergipe, vem trabalhando a promoção da saúde dos colaboradores para diminuir os índices de absenteísmo. Este artigo trará informações de como as Organizações agem para viabilizar a higiene e a saúde das equipes de trabalho, além de apresentar as principais doenças organizacionais e como os fatores externos influenciam o desempenho das atividades.

A pesquisa será feita com o intuito de saber se a empresa está dando importância à saúde ocupacional dos colaboradores, se é feito um acompanhamento pelos gestores de RH, se os colaboradores recebem informações sobre como manter bons hábitos para a saúde e se eles são treinados para evitar doenças relacionadas ao trabalho. Conhecer a importância de um programa de promoção da saúde contribuirá para tomadas de decisões dos gestores e o aumento da produtividade da empresa.

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica, com intuito de fornecer um referencial teórico de vários autores, por meio de livros e trabalhos acadêmicos. As obras pesquisadas abordam temas como higiene e saúde no trabalho, absenteísmo nas empresas, doenças ocupacionais, gestão de recursos humanos, qualidade de vida e promoção da saúde no trabalho.

Após a etapa teórica, foi feita pesquisa aplicada, em visita a empresa da área de soluções ambientais, com aplicações de questionários cujo objetivo foi coletar dados de como é feito o controle de absenteísmo, quais as atitudes tomadas para a redução deste e quais as principais doenças ocupacionais existentes na empresa, ainda se existe uma política de promoção da saúde.

1.1 Higiene e saúde ocupacional

Na Administração, a área de Gestão de Pessoas dá ênfase total ao capital humano e entre os campos trabalhados estão a higiene e a saúde ocupacional da empresa, cujo objetivo é manter um ambiente saudável e livre de riscos que afetem a saúde do trabalhador. As consequências de um ambiente de trabalho inadequado e insalubre podem ser temporárias ou permanentes com resultado extremo de óbito na empresa.

Algumas empresas apresentam um sistema integrado de comunicação entre seus departamentos e apesar de ser uma preocupação do setor de RH, os cuidados com a saúde do trabalhador quando relacionada à segurança ficam sob a responsabilidade dos setores de Medicina do Trabalho e Segurança do Trabalho, pois os três juntos devem trabalhar de forma preventiva para o bem-estar dos colaboradores, até porque de acordo com a legislação na Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) há atribuições obrigatórias, como destaca Martins (2015, p. 25):

Art.157- Cabe às empresas:

- I. Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II. Instruir os empregados, através de ordens de serviço, quando a preocupação a tomar para se evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III. Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV. Facilitar o exercício da fiscalização pela auditoria competente.

A aplicação da lei é de extrema importância para prevenção dos riscos e doenças ocasionados pelas atividades executadas, além de reduzir ou evitar agravamento em colaboradores

que já foram identificados com algum tipo de doença ocupacional.

Segundo Chiavenato (2010, p. 145-146), 'A higiene e medicina do trabalho é a área que se preocupa com a preservação da saúde dos funcionários e com a manutenção de condições de trabalho higiênicos e saudáveis'. Esses fatores de preservação da saúde e das condições de trabalho estão relacionados ao ambiente físico e ao ambiente psicológico e são referentes à saúde física e mental do trabalhador.

O ambiente físico envolve a iluminação do local de trabalho; se a ventilação está isenta de gases e odores; se o ambiente não é fechado de modo a prejudicar a respiração do trabalhador; se as temperaturas estão com níveis alterados quanto ao calor ou ao frio; se os ruídos estão acima do limite tolerado. O ambiente psicológico envolve o relacionamento interpessoal dos trabalhadores, o tipo de trabalho que eles executam, os níveis de motivação, o estilo de liderança e cultura organizacional que a empresa pratica e as condições emocionais no ambiente de trabalho.

Nas condições físicas também estão relacionados os princípios da ergonomia, que envolve 'máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano' (CHIAVENATO, 1999, p. 375). Antigamente os riscos eram identificados somente em áreas industriais. Nos ambientes operacionais, com o passar do tempo e com os avanços tecnológicos, essa visão ampliou-se para outros ambientes dentro da empresa, atentando-se em doenças ergonômicas e psicossociais.

A ergonomia auxilia o trabalhador a manter postura correta na execução das atividades, evita lesões que são muito comuns na coluna, ombros, pescoço, membros superiores e inferiores, reduz erros ou retrabalhos e aumenta a produtividade. Moraes (2014, p. 193) conceitua ergonomia como um 'estudo da adaptação do trabalho ao trabalhador', em busca de uma melhor otimização das condições de trabalho humano.

A saúde ocupacional tem grande importância para a redução de doenças relacionadas ao trabalho como também daquelas adquiridas fora da empresa, a fim de evitar propagações. Araujo (2014,

p. 201) define saúde ocupacional como 'promoção adequada das condições ambientais, controle dos fatores causadores das doenças, prevenção, redução e eliminação das causas prejudiciais'.

Quando se fala no controle dos fatores causadores das doenças, o autor refere-se aos agentes de risco físico, químico, biológicos, ergonômicos e de acidentes, que são classificados em grupos e cores, como mostra a figura 1:

Figura 1 – Agentes de risco no ambiente de trabalho

GRUPO 1 VERDE	GRUPO 2 VERMELHO	GRUPO 3 MARROM	GRUPO 4 AMARELO	GRUPO 5 AZUL
RISCOS FÍSICOS	RISCOS QUÍMICOS	RISCOS BIOLÓGICOS	RISCOS ERGONÔMICOS	RISCOS DE ACIDENTES
Ruídos	Poeiras	Vírus	Esforço Físico intenso	Arranjo físico inadequado
Vibrações	Fumos	Bactérias	Levantamento e transporte	Maquinas e equipamentos
Radiações ionizantes	Névoas	Protozoários	Exigência de postura inadequada	Ferramentas inadequadas ou defeituosas
Radiações não ionizantes	Neblina	Fungos	Controle rígido de produtividade	Iluminação inadequada
Frio	Gases	Parasitas	Imposição de ritmos excessivos	Eletricidade
Calor	Vapores	Bacilos	Trabalho em turno e noturno	Probabilidade de incêndio ou explosão
Pressões anormais	Produtos químicos em geral		Jornadas de trabalho prolongado	Armazenamento inadequado
Umidade			Monotonia e repetitividade	Animais peçonhentos
			Outras situações causadoras de estresse físico e/ou psíquico	Outras situações de risco que poderão contribuir para ocorrência de acidentes

Fonte: UNESP (2012).

O trabalho conjunto dos profissionais dos departamentos de Recursos Humanos (RH), Medicina e Segurança do Trabalho é fundamental para o controle desses agentes de riscos que agredem a saúde do trabalhador. Essas especializações e conhecimentos se completam, tornando o serviço mais eficiente e eficaz para a empresa e colaborador.

A saúde ocupacional está relacionada à medicina preventiva, para que as empresas façam cumprir as obrigações legais e ofereçam um ambiente mais saudável para o trabalhador, a fim de garantir segurança e satisfação para o crescimento da empresa como um todo. Seguem as obrigações determinadas por Lei:

A Lei nº 24/94 instituiu o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, que exige o exame médico pré admissional, o exame médico periód-

dico, o de retorno ao trabalho (no caso de afastamento superior a 30 dias), o de mudança efetiva de função, antes da transferência, e o exame médico demissional, nos 15 dias que antecedem o desligamento definitivo do funcionário. (CHIAVENATO, 1999, p. 376).

Fazer um acompanhamento da saúde do trabalhador desde a admissão até sua demissão, inserindo aconselhamentos, treinamentos, programas de incentivos e benefícios, evita que as empresas tenham aumento de afastamentos, aumento de absenteísmo, diminuição da produtividade e problemas de questões judiciais, envolvendo indenização.

1.2 Doenças ocupacionais

Com o crescimento da competitividade no mercado também cresce o aumento de doenças relacionadas ao trabalho. As pessoas passam grande parte do dia envolvidas com as atividades no trabalho e muitas vezes passam despercebidos os cuidados com a sua saúde.

Algumas das doenças que podem ser desenvolvidas no trabalho são LER, PAIR, Catarata, Lombalgia, Intoxicação química, Dermatite de contato, Insolação e Queimadura solar, Conjuntivite por radiação, Doenças Psicossociais e Estresse. Moraes (2014) relata causas e sintomas de algumas doenças:

PAIR - Causas: exposição prolongada a ruídos altos. Sintomas: dificuldades de audição;

Conjuntivite por radiação - Causas: exposição a fontes de luz ultravioleta (como a do sol ou de soldas) ou infravermelha (como as de fornos). Sintomas: vermelhidão e ardor nos olhos;

Lombalgia - Causas: carregamento de peso de forma inadequada. Sintomas: dores na musculatura vertebral, musculatura endurecida;

LER - Causas: execução constante de movimentos repetitivos por longos períodos. Sintomas: dores, sensação de formigamento e fisgadas, fadiga muscular e perda de força;

Intoxicação química - Causas: exposição prolongada a tintas, solventes e outros componentes químicos. Sintomas: fraqueza, náusea. Como prevenir: seguir a orientação de uso dos produtos

indicada pelo fabricante; usar máscara;

Dermatite de contato - Causas: pode ser desencadeada por substâncias presentes em solventes, tintas, resinas e ácido sulfúrico ou o contato com cimento ou cal. Sintomas: coceira na pele e formação de bolhas que podem estourar, formando crostas e descamações;

Insolação e queimadura solar - Causas: exposição prolongada aos raios solares ou outras fontes de calor. Sintomas: bolhas, vermelhidão e queimaduras na pele. Em alguns casos, a insolação pode provocar tontura, falta de ar, náuseas, dor de cabeça.

Essas doenças podem ser evitadas com o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) como protetores auriculares, óculos, máscaras, luvas, botas, capacetes de segurança, o uso de protetor solar, não carregar pesos excessivos, trabalhar com a postura adequada para não afetar a coluna, fazer pausas para alongamentos, além da importante participação do técnico de segurança do trabalho que deve fazer um laudo sobre todos os riscos no ambiente de trabalho e a partir daí realizar ações para prevenir ou reduzir as consequências negativas que podem acontecer ao colaborador.

Ter uma ocupação no mercado de trabalho para muitas pessoas é uma realização pessoal e profissional, principalmente quando o ambiente de trabalho é harmonioso, com coleguismo e satisfação. O trabalho também pode ser um lugar de grande insatisfação, acarretando problemas de saúde, que se não for identificado em tempo pode causar enfermidades até com grandes prejuízos psíquicos.

A relação entre saúde mental e o trabalhador é um assunto pouco estudado e pesquisado no Brasil. De outro modo, o alcoolismo, o consumo de drogas, o surgimento de fobias e doenças psicossomáticas-úlceras, gastrites, hérnia de hiato, problemas cardíacos etc.- são alguns dos distúrbios que podem se manifestar em virtude de desajustes mentais do indivíduo em seu ambiente de trabalho (CARVALHO, 2013, p.291).

São vários os fatores que podem causar doenças psicológicas no trabalhador, como o aumento da carga de trabalho, os conflitos diários com colegas de trabalho por agir ou pensar de forma dife-

rente, cobranças excessivas que o trabalhador pode não suportar, o autoritarismo da chefia, a realização de atividades inadequadas com desvios de função, comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas, estresse com clientes, monotonia das tarefas, falta de participação na tomada de decisões, insatisfação pessoal e desvalorização profissional, que influenciam negativamente no desempenho do profissional, levando muitas vezes à dependência do álcool, das drogas ou à depressão.

O departamento de RH necessita de profissionais capacitados e preparados para identificar esses problemas psicossociais num contexto social de trabalho problemático e saber equilibrar o clima da organização. 'A empresa deve respeitar os limites e a capacidade de seus funcionários, perceber o nível de estresse adequado a ele, procurar conquistá-lo, para que, administrando melhor os problemas, aumente a produtividade no trabalho' (CARVALHO, 2013, p. 147).

1.3 Absenteísmo

O absenteísmo é uma preocupação cada vez mais importante, que desperta a atenção das empresas, pois traz custos diretos e indiretos com as suas ocorrências. Apesar de ser algo complexo a ser analisado, visto que são vários os fatores que o ocasionam, a preocupação em reduzir estes índices é um fator crítico e de prioridade em diversas Organizações. Pode ser definido como as ausências, as faltas, os atrasos do trabalhador.

Absenteísmo ou ausentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou algum motivo interveniente. (CHIAVENATO, 2010, p. 88).

São vários os motivos que ocasionam a ausência do trabalhador: pode faltar voluntariamente para resolver problemas pessoais; por doenças diagnosticadas em procedimento médico; por acidente de trabalho ou doenças ocupacionais; faltas legais como licença paternidade, maternidade, doação de sangue e faltas que são contra

a vontade do trabalhador, que são as suspensões aplicadas pela empresa. 'A ausência do trabalho pode ser considerada uma forma de o empregado se afastar de situações indesejáveis' (FERREIRA; RAMAL, 2013, p. 63). Outros motivos como conflito entre colegas de trabalho, sobrecargas de tarefas, conflitos com a chefia, ausência de um plano de carreira causam as faltas sem justificativa legal. E não podemos esquecer as faltas provocadas pelo alcoolismo e dependência química:

Em relação as doenças, o comportamento pode variar entre as pessoas, pois a mesma patologia e com a mesma gravidade, pode motivar ou não um trabalhador a não comparecer ao emprego, pode ser causado por doenças, por motivo familiares, motivos pessoais, dificuldades financeiras e de transporte, falta de motivação, atitudes impróprias da entidade patronal, entre outros. (BORGES *et al.*, 2014, p. 214).

Por causa da complexidade, ainda é um desafio para as empresas gerir os índices de absenteísmo e muitas faltas são abonadas, dificultando o real resultado. É preciso comprometimento do gestor de RH, em ter um controle dessas faltas para possuir dados concretos dos custos que o absenteísmo traz para empresa e saber quais atitudes tomar diante desse problema. Quando não há o controle não se tem como mensurar custos.

As consequências do absenteísmo afetam interna e externamente a Organização, envolvendo o empregador, os empregados e seus familiares e impactam a relação com fornecedores e clientes. Quando um colaborador falta, sobrecarrega outro, sendo muitas vezes necessárias horas extras para que não se perca um cliente ou prazos de entrega e, mesmo assim, há possibilidade de acontecerem resultados improdutivo, já que isto pode gerar um desgaste excessivo para o colaborador, além de uma desestabilização de toda equipe, resultando na insatisfação do cliente por não receber a devida atenção na agilidade e qualidade da prestação de serviço ou entrega do produto.

Calcular os índices é importante para identificar quais os tipos e setores que apresentam mais frequência de absenteísmo. Só assim é possível solucioná-lo e acompanhar os resultados das

ações aplicadas. Para reduzir essas ausências no trabalho, algumas empresas realizam programas de incentivos: premiações, treinamentos, melhorias nas condições de trabalho, aconselhamentos, aplicação de medidas disciplinares e pesquisa de clima organizacional com *feedbacks*, a fim de obter informações de como o colaborador se sente no ambiente de trabalho.

Gerir pessoas em contextos de trabalho significa controlar os fatores que interferem na qualidade do trabalho e de vida dos funcionários, não no sentido de identificar as melhores condições para cada serviço, as competências necessárias a serem desenvolvidas, os fatores que motivam os trabalhadores, os recursos e as estruturas necessárias para execução das atividades. (BORGES *et al.*, 2014, p. 218-219).

Por meio do trabalho integrado do RH, Medicina e Segurança do trabalho é possível detectar as interferências na qualidade das relações e do ambiente de trabalho e assim solucioná-las com uma boa gestão de pessoas para que as mudanças positivas aconteçam, visto que o absenteísmo não prejudica somente a empresa, mas também o trabalhador.

1.4 Qualidade de vida no trabalho

São as pessoas que fazem as empresas se desenvolverem e quando existe esta consciência, os gestores prezam em proporcionar melhores condições de trabalho e ambientes saudáveis para satisfazer os colaboradores.

Cuidar da qualidade de vida do colaborador é primordial para reduzir riscos de doenças ocupacionais como também aperfeiçoar o clima organizacional. Para Rossi, Meurs e Perrewé (2013, p. 39) 'é fundamental, portanto, que a empresa venha a se preocupar com o desempenho das pessoas e com suas atitudes em relação à qualidade de seu trabalho'. A qualidade de vida no trabalho é estar bem, executar as tarefas com prazer, com um clima harmonioso de respeito mútuo; investir na qualidade é ter uma visão competitiva, é pensar na empresa a um longo prazo; ter colaboradores saudáveis e satisfeitos aumenta a produtividade e crescimento da empresa no mercado.

É necessário que os funcionários sintam prazer e orgulho com o trabalho que executam e com a organização à qual prestam serviços. E essa motivação pode vir através de estímulos provindos de desafios ou através de convivência em um ambiente propício a participação efetiva e sugestões. (ROSSI; MEURS; PERREWÉ, 2013, p. 39).

Para conhecer mais o colaborador as empresas fazem pesquisa de clima para verificar o grau de satisfação com a equipe, as atividades e a empresa, seu desempenho e motivação. Com essa pesquisa também se poderá verificar se a atividade executada está adequada ao colaborador, se há uma boa relação com seus gestores e como se comporta em várias situações de conflitos, benefícios ou premiações. Segundo Ferreira e Ramal (2013, p. 47) 'clima organizacional é a percepção dos funcionários em relação a diversos fatores presentes nas organizações e se estes os satisfazem ou não'. Um dos indicadores do clima organizacional é o absenteísmo que pode indicar falta de motivação ou comprometimento do colaborador com a empresa, como também outros fatores como doenças e problemas pessoais.

Fazer com que o colaborador participe das tomadas de decisões, faz com que ele se sinta parte da empresa como um todo, feliz com aquilo que faz cada vez mais motivado a contribuir no crescimento da empresa. Um colaborador desmotivado ou sobrecarregado pode apresentar com passar do tempo doenças como o estresse, muito crescente nos ambientes organizacionais. E as empresas estão a demonstrar cada vez mais preocupação com a saúde do trabalhador.

Ações de prevenção e intervenção relacionadas as teorias de stress, por exemplo, estão voltadas para os programas de qualidade de vida no trabalho, com ênfase nas condições individuais de gerenciamento da vida por parte dos trabalhadores e não nas condições e organização do trabalho. Os estudos nessa área contribuíram para a popularização e o aumento com a saúde mental no trabalho, ao conceder maior visibilidade aos estudos desenvolvidos e detectar relações existentes entre saúde e trabalho. (ROSSI; MEURS; PERREWÉ, 2013, p. 47).

Preocupar-se com a saúde do trabalhador é criar um ambiente seguro e saudável, que traga bem-estar físico e mental, disposto a executar as atividades com eficiência e eficácia. São fatores que beneficiam não só o empregado como toda a Organização, que por meio dessas pessoas conseguem alcançar seus objetivos e obter bons resultados. A empresa deve oferecer atividades recreacionais, educativas a fim de integrar os colaboradores e familiares com o ambiente de trabalho. As empresas precisam implantar programas que visem conscientizar o colaborador a praticar hábitos saudáveis, a trabalhar com segurança a fim de evitar riscos de acidentes ou doenças ocupacionais, como também alertar sobre a saúde para evitar doenças e incentivar a prática de esportes. Ferreira e Ramal (2013, p. 126) destacam que:

os programas de Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil possuem focos diversos, porém os mais comuns são aqueles voltados para implantação de ações de promoção da saúde, tais como: lazer, assistência psicológica, produtividade, redução de acidentes, absenteísmo e preservação do meio ambiente.

Apesar de ser um assunto sem importância para algumas Organizações, a saúde do trabalhador é primordial, pois sem ele as empresas não funcionam. Cuidar do trabalhador faz com que o clima organizacional seja harmonioso e produtivo. Isso resulta numa política empresarial de valorização do capital humano em que ambas as partes ganham pessoal, profissional e economicamente.

2 METODOLOGIA

A metodologia iniciou com uma pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos por meio de diversos autores como Bohlander (2003), Chiavenato (1999, 2010), Pereira (2012), Carvalho (2013), Ferreira e Ramal (2013), Rossi, Meurs e Perrewé (2013), Araújo (2014), Borges e outros autores (2014), Moares (2014), Martins (2015), acerca dos seguintes temas: higiene e saúde ocupacional, doenças ocupacionais, absenteísmo, qualidade de vida no trabalho, clima organizacional e promoção da saúde do trabalhador. Após coletar os dados da literatura específica, pro-

duziu-se o referencial teórico que proporcionou ao leitor uma sustentação para entender os resultados obtidos na pesquisa de campo.

O objeto de estudo é uma empresa de pequeno porte de soluções ambientais, localizada no estado de Sergipe, a qual não autorizou ser identificada no presente trabalho. A Organização trabalha no tratamento e disposição de resíduos sólidos, conta com 36 colaboradores, sendo 9 na área administrativa e 27 na área operacional.

O método utilizado para coletar os dados foi a pesquisa quantitativa com perguntas fechadas 'sob este enfoque tudo pode ser mensurado numericamente, ou seja, pode ser traduzido em números, opiniões e informações para classificá-las e analisá-las' (PEREIRA, 2012, p. 87). Foram aplicados dois questionários, um para o gestor responsável pelo controle de absenteísmo, questões de segurança e saúde do trabalhador, com o intuito de obter uma visão sobre os temas abordados, saber se existe um controle de absenteísmo, se existe custo para empresa a ausência do trabalhador, os riscos existentes no ambiente de trabalho, as doenças ocupacionais e a qualidade de vida no trabalho. Aplicou-se questionários aos colaboradores, visando colher dados sobre os motivos que os levam a faltar, se conhecem os riscos que seu trabalho apresenta e o nível de satisfação com seu trabalho.

Os questionários possuem 13 perguntas fechadas, aplicadas no dia 06 de novembro de 2016; foram aplicados 4 no setor administrativo e 16 no setor operacional. Como a empresa possui escalas diurno e noturno de horários e um quantitativo pequeno de colaboradores, apenas 20 colaboradores participaram dos questionários.

3 RESULTADOS DA PESQUISA

Foram questionados 20 colaboradores com idade média de 21 a 61 anos, 10% possuem ensino superior completo, 15% ensino superior incompleto, 40% ensino médio completo e 35% fundamental, sendo 90% masculino e 10% feminino.

Levantou-se dados com base nas respostas dos gestores de RH e Qualidade, Segurança, Meio Ambiente e Saúde (QSMS), cuja informação foi que não poderia passar a quantidade

de faltas, mas que os índices de absenteísmo são raros, como o quantitativo de empregados é pequeno, dificilmente ocorre faltas. O Qua-

dro 1 mostra apenas uma marcação do tipo de absenteísmo ocorrido no período de janeiro a agosto de 2016.

Quadro 1 – Tipos de absenteísmo na empresa

	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO
Atrasos	X	X	X	X	X	X	X	X
Faltas não justificadas			X					
Licença médica 15 dias								
Licença maternidade/ paternidade								
Auxílio doença					X	X		
Acidente de trabalho								

Fonte: Dado da pesquisa.

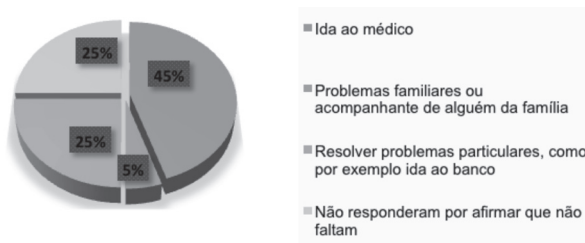
No Quadro 1 pode-se observar que atrasos acontecem em todos os meses, mas os gestores destacaram que não são todos os colaboradores, que esses incidentes acontecem devido a horários de transporte com os cargos da operação. A falta não justificada ocorreu com apenas 1 colaborador no mês de março e o auxílio doença, que são faltas abonadas por atestados médicos, foi identificado em 2 colaboradores. O colaborador que tem 61 anos de idade informou que devido alguns problemas de saúde precisa ir ao médico. Devido à sua idade, justifica uma das faltas por auxílio médico.

Com relação aos custos que o absenteísmo trouxe para empresa, foi identificada hora extra para o colaborador que precisou ficar horas a mais para compensar a atividade do faltoso e não prejudicar a produtividade da empresa. Como são 9 colaboradores no setor administrativo e 27 no operacional, a taxa de absenteísmo é de 2% no setor administrativo e 98% no setor operacional.

Na empresa existe o controle de absenteísmo e segundo os gestores todos os colaboradores conhecem a sua política, mas devido a essa flexibilidade de horário e de algumas saídas serem abonadas pelo colaborador não faltar, apenas atrasar, os índices são muito baixos. Além dessa escala flexível, a empresa promove o pagamento de cesta básica no valor de R\$ 100,00 em caso de não incidência de falta durante o mês corrente. O Gráfico 1 mostra quais os motivos que levam o colaborador faltar.

Pode-se observar que 9 são motivados por ida ao médico, 5 para resolver problemas particulares,

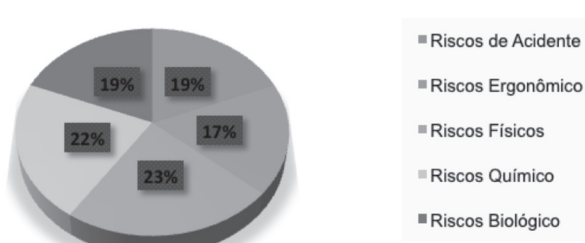
5 afirmam que não faltam ao trabalho e 1 para resolver problemas familiares. A ida ao médico é um dos motivos maiores dos colaboradores faltarem, por essa razão as empresas devem atentar para a saúde dos seus colaboradores e assim reduzir os índices de absenteísmo.



Fonte: Dados da pesquisa.

No Gráfico 2 são identificados os riscos no ambiente de trabalho da empresa estudada, onde foram questionados os próprios colaboradores. O objetivo foi saber se o colaborador sabe identificar os riscos existentes na sua atividade.

Gráfico 2 – Agentes de risco no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Percebe-se que o maior risco é físico. Durante a visita à empresa foi possível observar que é mais frequente nos colaboradores do operacional, que ficam ao ar livre, em exposição ao calor, frio ou umidade, também ficam expostos a ruídos, pois existe o tráfego de caminhões e máquinas. Nos riscos químicos pode-se observar a poeira. Por ser a área arenosa, com a movimentação de caminhões, a areia se espalha. Os riscos biológicos vêm de trabalharem ao ar livre, correndo risco de contaminação de bactérias, vírus, parasitas etc. Os riscos ergonômicos foram perceptíveis nos colaboradores por meio do esforço físico, levantamento e transporte manual de peso. O risco de acidente foi identificado em todas as áreas, apesar de apenas 14 responderem. E como o gestor destacou, o risco de acidente pode ocorrer em qualquer área, até em nossas residências.

O risco depende muito da função executada. 3 dos colaboradores identificaram que sua função apresenta somente riscos ergonômicos. São os operadores de balança e o auxiliar financeiro, a razão dessa resposta é que ambos trabalham em salas com computadores o que exige que o colaborador busque uma postura correta do corpo na cadeira, computadores, mesas e cadeira adaptadas ao indivíduo.

Sobre as doenças ocupacionais os colaboradores afirmaram que nunca tiveram doenças relacionadas ao trabalho. Esta afirmativa mostra que a empresa vem implantando políticas de segurança no trabalho e na visita técnica observou-se que os colaboradores tanto do administrativo como operacional usam EPI. Todos os integrantes do administrativo usam botas de segurança e no campo onde ficam os trabalhadores operacionais são usados fardamentos com mangas compridas para evitar o contato do sol com a pele, botas de segurança, luvas, capacetes, óculos de segurança, máscaras, evitando assim os possíveis riscos. Foram vistas placas pela área sinalizando o uso dos EPIs, além de outras de conscientização da segurança e saúde do trabalhador.

Os gestores confirmaram que não foi detectada nenhuma doença nos colaboradores relacionada ao trabalho. Também não foram identificadas doenças que podem ser adquiridas externamente como alcoolismo, tabagismo, depressão, obesidade, sedentarismo. O que explica esses fatores é a

preocupação da empresa com a saúde do trabalhador, além dos tradicionais Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), ASO admissional, ASO de mudança de função, ASO retorno ao trabalho em caso de afastamento, ASO demissional, são realizados exames complementares caso precise do trabalhador em uma tarefa que não seja habitual de seu serviço, como exemplo é o trabalho em alturas.

Além do acesso à medicina do trabalho, a Organização estudada no presente artigo faz campanhas de conscientização por meio de cartazes, panfletos, cartilhas, palestras, treinamentos. Este último tem uma programação interna de treinamentos pré-definidos uma vez por mês, mas que no decorrer deste pode haver mudanças no planejamento. Os temas abordados também são pré-definidos, mas se o município ou estado estiver com alguma campanha de saúde, terá destaque nos treinamentos.

O cuidado com a qualidade de vida no trabalho é destacado pela empresa e realizada uma vez por ano a pesquisa de clima organizacional para medir o grau de satisfação dos colaboradores. Ao serem questionados eles responderam de forma unânime que não acham seu trabalho estressante/sobrecarregado; que estão satisfeitos e as pessoas convivem num clima harmonioso. A razão dessas respostas talvez seja por ser esta uma empresa com quadro de funcionários pequeno, que oferece alguns benefícios e proporciona uma escala de horário que possibilita o trabalhador resolver problemas particulares ou até estudar.

Ainda sobre a questão da qualidade de vida do colaborador na área da própria empresa, existe um campo de futebol para incentivar os trabalhadores à prática de esporte fora do expediente, às quintas-feiras, ou, quando solicitado, mediante reserva a pedido dos colaboradores. Às segundas-feiras e sextas-feiras é reservado à comunidade onde está instalada a empresa. Mostra-se assim o incentivo à qualidade de vida não só dos colaboradores, como também à das pessoas da comunidade local.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo mostrou a importância que a promoção da saúde e a prevenção dos agentes de risco têm para redução dos índices de absenteísmo. Prevenir o trabalhador de doenças é

manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Implantar um programa de higiene, saúde e segurança para melhorar as condições de trabalho trará confiabilidade e satisfação para os empregados. Notou-se que o programa de saúde vai depender dos agentes de riscos que são identificados nos locais de trabalho. Apesar de existir o mínimo de risco, é significativa a implantação de campanhas de saúde, incentivando os trabalhadores a terem hábitos saudáveis.

A pesquisa teórica foi importante para conhecer os fatores que envolvem a promoção da saúde no trabalho e os absenteísmos, sendo a base para criação dos questionários da pesquisa de campo e resultados. Nos resultados da pesquisa notou-se que é necessário o controle do absenteísmo, para tomar medidas adequadas para sua redução, observou-se na empresa estudada que o tipo mais comum de absenteísmo foram os atrasos assinalados mensalmente, mas que são muitas vezes abonados, além da promoção da saúde e outras medidas que incentivam e estimulam o colaborador não faltar seu trabalho.

A saúde do trabalhador é primordial para evitar custos desnecessários à empresa ou sobrecarga de outro colaborador. O artigo descreveu os riscos existentes no trabalho, as doenças ocupacionais mais comuns, as consequências que o absenteísmo traz para empresas, a relação que tem a qualidade de vida e a saúde do trabalhador, dentre outros temas que podem ser úteis para o desenvolvimento de futuras pesquisas.

Os profissionais de recursos humanos, medicina e segurança do trabalho precisam aliar-se em prol da empresa e dos empregados, em busca de realizar ações preventivas e criativas para criação de condições de trabalho satisfatórias, visto que a empresa que se preocupa com os seus colaboradores só tem a ganhar, pois empregados satisfeitos apresentam melhor desempenho, aumentando assim o desenvolvimento da empresa.

Para novas pesquisas, propõe-se que se realize um estudo mais aprofundado dos fatores motivacionais do absenteísmo, já que esse trabalho foi centrado no fator saúde, visto que como foi apresentado, **são vários os motivos que** causam a ausência do colaborador ao local de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ARAUJO, Luis Cesar G. De. **Gestão de pessoas: estratégia e integração organizacional**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- BOHLANDER, George W.; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.
- BORGES, Rafael Benedito et al. Absenteísmo no trabalho. In: VII Encontro científico da Facnopar. N.1, Paraná, 2014. **Revista Facnopar**, Paraná, p.212-233. 2014. Disponível em: <facnopar.com.br/revista/revista.php?op=MTM=>. Acesso em: 10 set. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. 6ª reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- FERREIRA, Patricia Itala; RAMAL, Andrea (Org.). **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.
- MARTINS, Sergio Pinto. **CLT Universitária**. 19.ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MORAES, Maria Vilma Gonçalves de. **Doenças ocupacionais- Agentes: físico, químico, biológico, ergonômico**. 2.ed., São Paulo: Érica, 2014.
- PEREIRA, José Matias. **Manual de metodologia de pesquisa científica**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- ROSSI, Ana Maria; MEURS, James A.; PERREWÉ, Pamela L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: melhorando a saúde e o bem-estar dos funcionários**. São Paulo: Atlas, 2013.
- UNESP – Universidade Estadual Paulista. **Mapa de risco do campus Unesp de Sorocaba**. 2012. Disponível em: <<http://www.sococaba.unesp>>.

br/?_escaped_fragment_=/cipa/mapa-de-riscos/>. Acesso em: 15 set. 2016.

Recebido em: 18 de Janeiro de 2018
Avaliado em: 5 de Fevereiro de 2018
Aceito em: 12 de Março de 2018
