

## UM ESTUDO QUANTO ÀS RELAÇÕES ENTRE O ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO E A ERGONOMIA

**JULIANA GULARTE COUTINHO<sup>1</sup>; HENRIQUE MARTIM DE MOURA<sup>2</sup>; LUIS  
ANTONIO DOS SANTOS FRANZ<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universidade Federal de Pelotas – gulartecjuliana@gmail.com

<sup>2</sup>Universidade Federal de Pelotas – henriquemdemoura@gmail.com

<sup>3</sup>Universidade Federal de Pelotas – luisfranz@gmail.com

### 1. INTRODUÇÃO

O planejamento das ações de saúde do servidor exige o conhecimento das características dessa população nas diversas dimensões de sua vida, ou seja, como vivem, como trabalham, como adoecem e como morrem (CUNHA, 2009).

A implantação de um programa de segurança e saúde do trabalhador deve ser de grande interesse para as organizações, haja vista que é menos oneroso o investimento educativo e preventivo em vez de arcar com os afastamentos e aposentadorias precoces. Controlar absenteísmo é, hoje, o grande desafio das empresas em função dos impactos financeiros que ele produz na própria organização e fora dela, em virtude de muitas causas que são levadas ao judiciário produzirem benefícios previdenciários.

Não se pode falar em controle de absenteísmo sem se fazer a avaliação dos fatores clínicos-epidemiológicos da população de trabalhadores que estão sendo assistidos pela medicina do trabalho da empresa. Estes fatores são abordados na NR-07, que versa ao PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), sendo que esta norma tem como objetivo a disseminação e preservação da saúde do colaborador através do cumprimento de um programa que realize avaliações periódicas e exames adequados para cada agente de risco ao qual o trabalhador está exposto (MTE, 2013).

O item 7.7.2 da NR-07 pondera que o programa deve levar em conta os incidentes tanto sobre as singularidades que afetam cada indivíduo, bem como sua ocorrência sobre a coletividade dos trabalhadores (MTE, 2013). Deve-se utilizar o instrumental clínico-epidemiológico na relação entre saúde e trabalho. Assim o mínimo que se requer do programa é um estudo *in loco* para reconhecimento prévio dos riscos ocupacionais existentes.

Após a análise individual das informações geradas, estas devem ser tratadas no coletivo. Caso algo seja detectado através deste olhar coletivo, deve-se proceder a investigações específicas procurando-se a causa do fenômeno para que se possa prevenir o agravo. Assim, os estudos epidemiológicos são um meio de investigar esforços necessários para a disponibilização de condições de trabalho dentro de aspectos ergonômicos adequados, notadamente visando os aspectos da ergonomia física, cognitiva e organizacional.

Dessa maneira, este artigo tem o objetivo apresentar um estudo quanto às relações entre o índice de absenteísmo e a Ergonomia. Espera-se por meio deste objetivo contribuir com o PCMSO de uma empresa da cidade de Pelotas/RS, bem como auxiliar ações do SESMT desta empresa. Em um nível de detalhamento maior, serão levantados dados respectivos à relação entre os índices de afastamentos ocorridos no triênio 2015/2017 e a Ergonomia no local objeto de estudo.

## 2. METODOLOGIA

Para calcular o índice de absenteísmo geral da empresa, utilizou-se a quantidade de dias de afastamento de todos os colaboradores. Utilizando a definição de Magalhães *et al.*, (2011), entende-se por absenteísmo a falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações sociais, as causas desencadeantes da abstenção ao trabalho podem ser determinadas por motivos como doenças, acidentes de trabalho, problemas de saúde dos familiares dentre outros elementos. O absenteísmo resulta na desestruturação do serviço e na sobrecarga de trabalho nos colaboradores presentes.

A partir do levantamento e análise dos dados dos afastamentos ocorridos na empresa no triênio 2015/2017, buscou-se mensurar quais problemas apresentados pelos colaboradores podem ter alguma relação com os riscos ergonômicos presentes na organização. Os dados foram tabelados e analisados graficamente.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

O cálculo do índice de absenteísmo se dá pela divisão do número total de dias de afastamento no período pelo número total de dias trabalhados no período. O índice de absenteísmo geral da empresa é de 0,1%. Ou seja, de todos os dias de trabalho no triênio, tomando como referência os 126 funcionários da empresa de acordo com o CAGED, apenas 0,1% foram perdidos pelo absenteísmo relacionado a problemas de saúde dos colaboradores ou acidentes de trabalho.

Foi realizado um levantamento dos afastamentos dos colaboradores de acordo com o setor em que estão dispostos no ambiente fabril. É cônscito, que cada setor apresenta uma série de riscos distintos dos demais, o que é evidenciado no mapa de riscos dos setores. O levantamento do número de afastamentos por setor, corrobora com a atitude estratégica da empresa em direcionar seus esforços iniciais relacionados à Ergonomia para as atividades que englobam o setor de empacotamento. Dos 51 eventos registrados no triênio, 27 ocorreram neste setor, cerca de 53%. Os setores de armazenagem e manutenção figuram em seguida, mas com uma drástica redução no número de eventos de afastamento.

Um total de 45% dos eventos dos afastamentos da empresa são pelo período de um dia. Um dado que em algum momento pode estar relacionado com o grau de gravidade dos afastamentos. Estes não podem ser desconsiderados, mas devem ser averiguados com certo cuidado, pois dificilmente uma patologia é reparada em um dia.

Este relatório, após realizar um apanhado geral dos afastamentos clínicos da organização, e por setores, buscou aprofundar-se quanto as possíveis causas destes afastamentos. E, para isto, buscou uma relação entre os afastamentos clínicos e as questões ergonômicas presentes no ambiente laboral.

Entre as doenças relacionadas às condições ambientais de trabalho e às exigências psicofisiológicas extremadas com repercuções incapacitantes e/ou debilidades permanentes de membros, sentidos ou funções, pode-se citar cinco grupos de patologias a que estão expostos os trabalhadores: i) Mononeuropatias dos membros superiores (G56 a G569); ii) Tenossinovites, sinovites e tendinites do membro superior (M65 a M659); iii) Lesões nos ombros (M75 a M75-9); iv) Artropatias (M00 a M25) e v) Dorsopatias (M40 a M54).

Do número total de eventos de afastamentos da empresa, pouco menos de 50% pode estar atrelado a fatores ergonômicos. Em números absolutos computam 23 dos 51 eventos de afastamentos existentes no triênio. Este dado nos permite diagnosticar que as condições ergonômicas no ambiente de trabalho podem ser melhoradas, buscando reduzir o número destes eventos.

Em seguida, apurou-se a porcentagem referente aos dias de afastamentos que possam ter algum vínculo com as questões ergonômicas. Dos 120 dias resultantes dos eventos de afastamento que ocorreram na empresa no período analisado, 51 deles podem ter vínculo causal com fatores ergonômicos, representando 42,5%.

Realizou-se, ainda, o levantamento anual de afastamentos com possível vínculo à Ergonomia. O número absoluto de afastamentos apresentou crescimento no triênio, com uma taxa acima da normalidade no ano de 2017. Porém, os afastamentos com possível vínculo ergonômico não acompanharam esta tendência. O ano de maior incidência dos afastamentos com possível nexo causal com a Ergonomia foi 2015, justamente o ano com menor número de afastamentos. Houve uma queda deste valor no ano de 2016, de 56% para 25%. No ano de 2017, este percentual aumentou, para 47%.

Este levantamento permite uma reflexão quanto às demandas ergonômicas que a organização deve observar. O exemplo mais claro é que os afastamentos com possível vínculo ergonômico não acompanham a tendência do número absoluto de afastamentos, ou seja, o número de afastamentos aumentar não implica necessariamente em um aumento dos afastamentos que possam estar vinculados a fatores ergonômicos.

Também foram analisados os possíveis afastamentos relacionados com questões ergonômicas por setores da empresa. Além disso, calculou-se o índice de absenteísmo destes setores levando em consideração os eventos com possíveis ligações ergonômicas. Quanto ao índice de absenteísmo, o resultado é caracterizado como positivo, pois nenhum dos setores apresentou índice maior que o valor total de 0,1% no triênio.

O maior índice de absenteísmo com possível relação ergonômica, encontra-se no setor de empacotamento da empresa. O setor de administração não apresentou nenhum afastamento com possível vínculo ergonômico no triênio, logo o índice de absenteísmo foi nulo. Os setores de beneficiamento e manutenção possuem um número similar de colaboradores, porém, os afastamentos que possam estar atrelados com as questões ergonômicas são maiores no setor de beneficiamento.

Outro ponto abordado refere-se aos períodos dos possíveis afastamentos com relação ergonômica. O levantamento apontou que nenhum dos afastamentos apresentou um período maior que 5 dias, e que quase dois terços dos afastamentos foi pelo período de um dia. Dos 8 eventos de afastamento no triênio entre 2 e 5 dias, apenas três destes foram pelo período maior que dois dias, um ocorreu no setor de manutenção e os outros dois no setor de empacotamento.

#### 4. CONCLUSÕES

Após observar que os eventos de afastamentos de uma maneira geral tiveram um considerável aumento no ano de 2017, sugeriu-se à empresa realizar apuração do motivo desta taxa. É importante a empresa acompanhar o número de afastamentos no ano de 2018, a fim de verificar se com as ações ergonômicas implantadas no corrente ano influenciarão no índice fazendo com que este número de afastamentos venha a ser reduzido.

No tocante aos afastamentos gerais por setores da empresa, notou-se que há um setor que apresenta um maior número em relação aos demais. Esta informação corrobora com a estratégia adotada pela empresa desde outubro de 2017, em concentrar esforços ergonômicos primeiramente naquele setor.

Quanto aos afastamentos com possível relação ergonômica, estes não acompanharam a tendência dos afastamentos em geral, tendo o seu maior valor percentual no ano de 2015. O ano de 2017 apresentou um aumento na taxa destes, em relação ao ano de 2016. Espera-se, que, com as ações que estão sendo adotadas pela empresa este percentual já venha a diminuir no ano de 2018.

Quanto ao período dos afastamentos, de uma maneira geral são em maioria pelo período de um dia, apenas 6% dos afastamentos foram por períodos maiores que cinco dias. Com relação aos afastamentos com possível relação ergonômica, nenhum foi por período maior que cinco dias, e quase dois terços destes, foram pelo período de um dia.

O índice de absenteísmo geral da empresa em detrimento aos afastamentos, e por setores, apresentou resultado considerado positivo, porém sempre passível de melhora. Espera-se que com as ações que estão sendo implementadas na empresa estes índices diminuam, principalmente o percentual de afastamentos com possível relação ergonômica que, no triênio, chegou à casa dos 40%.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CUNHA, J.B.. Análise estatística dos afastamentos por problemas de saúde de servidores públicos: ferramenta para gestão da área do servidor. In: **CONGRESSO DO CONSELHO DE SECRETÁRIOS DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO DE GESTÃO PÚBLICA**, 2. Brasília, 2009.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional**. MTE - Ministério do Trabalho e Emprego, 2013.

MAGALHÃES, N.A.C.; FARIAS, S.N.P.; MAURO, M.Y.C.; DONATO, M.D.; DOMINGOS, A.M.. O absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem no contexto hospitalar. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 224-230, 2011.

MASCULO, F.S.; VIDAL, M.C.. **Ergonomia: trabalho adequado e eficiente**. Brasil: Elsevier, 2013.

MATTOS, U.; MÁSCULO, F.S.. **Higiene Segurança do Trabalho**. Brasil: Elsevier, 2011.