

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO CONTINUADA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA DO  
TRABALHO**

**JONES DOS SANTOS**

**IMPORTÂNCIA DE AÇÕES PREVENTIVAS, ALÉM DAS OBRIGAÇÕES LEGAIS,  
PARA REDUÇÃO DO NÚMERO DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO**

**SÃO LEOPOLDO**

**2017**

JONES DOS SANTOS

IMPORTÂNCIA DE AÇÕES PREVENTIVAS, ALÉM DAS OBRIGAÇÕES LEGAIS,  
PARA REDUÇÃO DO NÚMERO DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO

Artigo apresentado como requisito parcial  
para obtenção do título de Engenheiro de  
Segurança do Trabalho, pelo Curso de  
Especialização em Engenharia de  
Segurança do Trabalho da Universidade  
do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientador(a): Prof. Paulo Roberto Matielo Lemos

Especialista: Engenharia Mecânica e

Engenharia Segurança do Trabalho

Supervisor de Radioproteção

São Leopoldo

2017

## **IMPORTÂNCIA DE AÇÕES PREVENTIVAS, ALÉM DAS OBRIGAÇÕES LEGAIS, PARA REDUÇÃO DO NÚMERO DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO**

Jones dos Santos \*

Objetivando apresentar aspectos que permitam uma reflexão por parte de gestores de empresas, sobre os benefícios alcançados e relação custo-benefício dos investimentos ligados à saúde do trabalhador não limitados às obrigações legais das empresas, o presente trabalho utilizou os dados de afastamentos de uma companhia de saneamento de um município localizado no Estado do Rio Grande do Sul que possui em seu quadro de funcionários um total de 353 servidores. Por meio desses dados foi possível observar a pequena relevância – 2,59% no ano de 2015 e 0,3% em 2016 - que os afastamentos por acidente de trabalho típico possuem em relação ao número absoluto de afastamentos dentro da empresa. Propõem-se então uma série de medidas a serem adotadas por parte das empresas a fim de reduzir o absenteísmo e melhorar a qualidade de vida dos seus colaboradores.

Palavras-chave: Absenteísmo. Fatores de risco. Qualidade de vida.

### **1 INTRODUÇÃO**

Devido aos avanços tecnológicos em todo o mundo, durante o último século o estilo de vida da população mundial mudou drasticamente. Hábitos sedentários, gradativamente, passaram a ser considerados comuns para públicos de diversas idades (SOUZA, 2010).

Aliadas ao sedentarismo, ao longo dos anos ocorreram alterações nutricionais acentuadas. (BATISTA FILHO & RISSIN, 2003). No entanto, embora conste na NR 7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) a observância de cuidados médicos, nenhuma norma regulamentadora apresenta a necessidade das empresas abordarem de maneira preventivista ações de melhoria na qualidade de vida fora do local de trabalho como uma medida aliada a segurança dos seus funcionários.

A adoção de medidas preventivistas obrigatórias evidenciadas por meio das 26 Normas Regulamentadoras aprovadas pela Portaria N.º 3.214, 8 de junho de

---

\* Bacharel em Engenharia Mecânica – Universidade do Vale do Rio dos Sinos – jones491.semae@gmail.com

1978 e constantemente ampliadas e revisadas ao longo dos anos, alavancaram dentro das empresas a adoção de medidas para diminuição dos acidentes de trabalho por meio da cultura da segurança, conhecendo esse aspecto é de se supor que o número de acidentes típicos de trabalho diminuiu percentualmente considerando o número total de trabalhadores no Brasil. No entanto, ao analisar o absenteísmo em diversos setores, observa-se que essas ações são insuficientes para que a sua redução ocorra. Fato esse evidenciado em pesquisa realizada por SANTOS E MATOS, no período entre 1º de janeiro de 2004 e 31 de dezembro de 2005, com os servidores da Prefeitura de Porto Alegre (RS/Brasil), em que foi apresentado que a taxa de absentismo-doença foi de 3,7% em 2004 e 3,9% em 2005.

Tendo em vista o panorama apresentado, o objetivo do presente estudo é demonstrar aspectos que permitam uma reflexão por parte de gestores de empresas do ramo do saneamento, e também outros setores, com características semelhantes do ponto de vista da segurança nas atividades, sobre os benefícios alcançados e relação custo-benefício dos investimentos ligados à saúde do trabalhador, não limitados às obrigações legais das empresas. Para tanto, apresenta-se uma abordagem que não visa diminuir os investimentos em gestão de segurança adotados atualmente nas empresas, mas sim introduzir metodologias para incremento da qualidade de vida e bem estar dos seus colaboradores dentro ou fora da empresa.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Qualidade de vida**

A expressão “qualidade de vida” tão utilizada nos dias atuais ainda não está bem definida. Não há consenso entre os autores sobre o que ela significa, o que temos é uma ampla discussão acerca da sua definição e que segundo vários pesquisadores da área, é um conceito subjetivo e multidimensional (PINTO NETO E CONDE, 2008). Ou seja, as características que definem qualidade de vida são em geral diferentes de indivíduo para indivíduo.

Segundo Albuquerque e Limongi-França (1998 p. 41), a qualidade de vida no trabalho vai além dos limites da empresa:

Qualidade de Vida no Trabalho é um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais dentro e fora do ambiente de trabalho, visando propiciar condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do trabalho.

Em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgada no final de 2016, observou-se que, entre os anos de 1940 e 2015, a expectativa de vida no Brasil para ambos os sexos teve um aumento de 30 anos, passando de 45,5 anos para 75,5 anos. Ou seja, as pessoas estão vivendo por mais tempo, o que mostra a importância da Qualidade de Vida para que os indivíduos cheguem à longevidade de maneira saudável, e do ponto de vista das organizações, que os colaboradores de todas as idades possam ter saúde para melhor desenvolverem suas atividades.

## **2.2 Absenteísmo**

O Absenteísmo é a incapacidade temporária ou permanente ocasionado pela ausência de um trabalhador em seu ambiente de trabalho. De acordo com Prestomed (2006), o absenteísmo é uma expressão utilizada para definir as ausências ou faltas dos empregados ao trabalho. Diversos estudos apontam que suas principais causas são: doenças comprovadas e não comprovadas, acidentes de trabalho, questões familiares, atrasos involuntários, fatores culturais, baixa motivação para trabalhar desencadeada por falta de estímulo, problemas financeiros e até mesmo direitos legais como doação de sangue e licença à maternidade.

Segundo Silva et al (2010), o absenteísmo representa para a empresa perda da sua capacidade produtiva. Considerando esse aspecto e conhecendo as principais causas, é possível constatar que as ações ligadas à diminuição dos acidentes de trabalho embora indispensáveis não impactem de maneira decisiva para redução do absenteísmo, demonstrando a necessidade de outras ações.

### **2.3 Absenteísmo no Brasil**

Conforme Quick e Laperlosa (1982), o vocábulo “absenteísmo” originou-se da palavra “absentismo” aplicado aos proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. Só durante o período industrial esse termo começou a ser aplicado nas situações em que os trabalhadores faltavam ao serviço.

No Brasil não existe uma diferenciação dos motivos pelos quais o absenteísmo ocorre, embora a Organização Internacional do Trabalho – OIT (1989 apud ALBUQUERK, 2012) diferencie o absenteísmo médico do absenteísmo. A inexistência do refinamento das informações dificulta que sejam entendidas as principais causas das faltas, mesmo que elas tenham um impacto relevante sobre a economia das empresas.

Enquanto na União Europeia o absenteísmo, devido à incapacidade para o trabalho por doença, acidente ou lesão, já tem seu custo total estimado e ações tomadas a fim de minimizar tais despesas desde a década de 90 (PENATTI; ZAGO; QUELHAS, 2006) no Brasil, ainda não há uma estimativa governamental deste custo. Assim, evidencia-se o desinteresse dos governantes para tal questão, elevando a responsabilidade de criação de ferramentas para melhoria das condições de vida e de trabalho dos seus colaboradores, pelas empresas.

Ao analisar setores específicos, como a saúde, e, apresentando o fato ocorrido no Hospital de Clínicas de Ribeirão Preto, em 1998, em que o absenteísmo causado por enxaqueca, recorrente em 91% dos funcionários, resultou na perda de produtividade de 56,9% e, no número médio de dias perdidos no mês, de 6,5 dias e um total do custo estimado no ano de US\$ 815.622,54 (REZENDE, 2003) é possível idealizar as consequências do absenteísmo no PIB de um país.

### **2.4 MOTIVOS DE AFASTAMENTOS NO BRASIL**

Embora no Brasil não se tenha até o momento um dado governamental quantitativo que desmembre o absenteísmo ao ponto de definir com exatidão as causas de afastamento, e que os estudos realizados em pequenos segmentos da indústria não podem ser utilizados de maneira generalista devido às especificidades

de cada ramo de atividade, é possível citar as principais causas mesmo que não de maneira percentual.

Dentre as causas para o absenteísmo pode-se certamente listar as doenças e problemas de saúde. Comumente as pessoas se ausentam para lidar com incômodos de ordem física, não necessariamente relacionados com a atividade dentro da empresa.

Considerando os benefícios concedidos pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) no ano de 2014, como ilustrado no Quadro 1, no Brasil os principais motivos para o afastamento são: tumor no útero, dor lombar, dor nas costas, colelitíase, hérnia na virilha e fraturas nos membros. É importante observar o crescimento do afastamento ocasionado por depressão, principalmente em grandes centros comerciais como no caso de São Paulo onde esse problema já ocupa a 3ª posição entre os principais motivos de concessão de benefícios pelo INSS.

Quadro 1 – Benefícios concedidos pelo INSS no ano de 2014

POSIÇÃO	PROBLEMA	TOTAL DE BENEFÍCIOS CONCEDIDOS
1º	Tumor no útero	26.730
2º	Dor lombar	23.557
3º	Dor nas costas	22.597
4º	Transtorno de discos intervertebrais (nas costas)	21.348
5º	Colelitíase (pedras na vesícula biliar)	21.072
6º	Hérnia na virilha	20.604
7º	Fratura do punho e da mão	19.539
8º	Transtornos internos dos joelhos	18.877
9º	Lesões do ombro	18.674
10º	Fratura no punho	17.334
11º	Fratura dos dedos	17.197
12º	Fratura da perna, incluindo tornozelo	16.147
13º	Depressão	16.017
14º	Fratura da clavícula	15.353
15º	Dor aguda na lombar que irradia para membros posteriores	14.975
16º	Apendicite aguda	14.326
17º	Fratura na região do pé (metatarso)	14.003
18º	Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	13.541
19º	Transtornos de discos lombares e de outros discos intervertebrais com radiculopatia	13.326
20º	Varizes nas pernas sem úlcera ou inflamação	12.647

Fonte: INSS – Acesso em 15 de Agosto de 2017

Em grandes centros urbanos, entre as principais causas, além de problemas pessoais e imprevistos, devido ao intenso tráfego de veículos somado às deficiências no sistema de transporte público, o congestionamento já pode ser inserido ao grupo dos maiores responsáveis pelo absenteísmo no Brasil. Nos dados apresentados pelo DENATRAN (Departamento Nacional de Trânsito) e representados através da Figura 1, pode-se entender uma das razões para esse problema, no período entre 2000 e 2010, no Brasil, houve crescimento da frota na ordem de 119%, ou seja, aumento superior ao dobro em apenas uma década.

Figura 1 – Evolução do total de frota no Brasil



Fonte: DENATRAN – Acesso em 22 de Agosto de 2017

A falta de motivação e engajamento também é responsável por uma quantidade considerável dos afastamentos. Colaboradores que não estão comprometidos com o trabalho são mais propensos a se ausentar de suas atividades, justamente por não encontrarem motivação ou propósito no que fazem.

Além das causas descritas, pode-se apresentar como fator determinante o freqüente aumento do sedentarismo em todo o mundo, seja nos países mais desenvolvidos, bem como, em países emergentes ou subdesenvolvidos. Atualmente, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), o sedentarismo já é responsável pela quarto maior fator de risco de mortalidade global, ficando atrás somente das doenças relacionadas ao aumento da pressão arterial, ao fumo e à glicemia elevada.



A condição de sedentarismo é classificada como inatividade física atribuída aos indivíduos que não praticam qualquer tipo de atividade física, incluindo não realizar esforços físicos intensos no trabalho (não correr, não andar, não carregar peso e não desenvolver outras atividades equivalentes, em termos de esforço físico).

Saber identificar dentre essas causas as que possuem maior impacto dentro da organização, devido às particularidades de cada setor é uma excelente ferramenta para nortear investimentos integrados entre os setores de Recursos Humanos e SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho).

### **3 MATERIAIS E MÉTODOS**

A fim de entender a influência real do comportamento relacionado com qualidade de vida dentro e, principalmente, fora dos limites das empresas, o presente estudo, analisou as causas de afastamento durante os anos de 2015 e 2016 em uma empresa de saneamento responsável pelo serviço de distribuição de água, afastamento e tratamento de esgoto em um município localizado no Estado do Rio Grande do Sul.

O quadro total de funcionários desta empresa é constituído por 353 servidores efetivos e 56 estagiários. Considerando que, apesar das particularidades, em geral as companhias de saneamento espalhadas em cerca de 5088 municípios brasileiros (SNIS, 2015), possuem natureza de atividade semelhante a empresa objeto da pesquisa, pode-se ter uma estimativa do universo de funcionários que a pesquisa atinge de maneira semelhante.

A metodologia inicia-se analisando os indicadores de 2015 e 2016 relacionados com acidente do trabalho dentro da empresa objeto da pesquisa e comparando-os com os dados gerenciados pelo setor de Recursos Humanos que monitora os atestados médicos e as licenças saúde. Após o conhecimento dessas informações, refinam-se os dados coletados classificando-se as principais causas de afastamento para posteriormente propor possíveis soluções.

Além de classificar as causas, os funcionários que tiveram afastamentos, superiores há dez dias, afastamentos definitivos e os casos de morte, dentro da empresa objeto do estudo, foram separados para a realização de uma análise mais criteriosa, a fim de entender os motivos desses afastamentos.

Paralelamente aos levantamentos citados aplica-se um questionário, conforme o Quadro 2, a ser realizado com os funcionários estatutários, celetistas, cedidos e em cargos em comissão de maneira a atingir o mínimo de 90% do total desses grupos. Ficam excluídos desse levantamento os estagiários devido à alta rotatividade. O intuito de coletar tais informações é conhecer os hábitos dos colaboradores, especialmente no que diz respeito aos fatores de risco que podem influenciar no absenteísmo dentro da empresa.

Quadro 2 – Questionário realizado com os funcionários

Perguntas		Respostas
1	Você é fumante?	(_)Sim ( )Não
2	Quanto tempo?	(__) anos
3	Realiza atividade física superior a 30 minutos fora do ambiente de trabalho?	(_)Sim ( )Não
4	Quantas vezes na semana?	(__)dias
5	Você realiza acompanhamento nutricional?	(_)Sim ( )Não

Fonte: Elaborado pelo autor

Após a obtenção de todos os dados, compilam-se todas as informações obtidas e através destas propõem-se algumas ações para mitigar os motivos de absenteísmo dentro dos grupos com maior número de dias de afastamento, pois são estes que, de maneira ponderada, tem maior influência.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Além dos dados obtidos por meio de pesquisa, todos os demais dados utilizados no objeto dessa pesquisa foram fornecidos pelo SESMT e pelo setor de

Recursos Humanos da empresa e podem ser utilizados por esses setores ou também por outros interessados, como a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), para programas ligados a saúde e segurança dos colaboradores.

Primeiramente, através dos dados fornecidos pela empresa identificou-se o número total de dias perdidos por meio de atestados e licenças saúde nos anos de 2015 e 2016. Como visto no Quadro 3, no ano de 2015 na empresa objeto do estudo, ocorreram 4.128 dias de afastamento, sendo 1.535 através de atestados e 2.593 por meio de licença saúde.

Quadro 3 – Dias de afastamento 2015

<b>Afastamentos 2015 - dias</b>	
Atestado	1535
Licença Saude	2593
<b>Total</b>	<b>4128</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Após o conhecimento do número total de dias de afastamento, foram somados os dias perdidos em função de acidentes de trabalho para que fosse possível estimar a influência que os mesmos possuem no valor total de dias de afastamento na empresa. No quadro 4, é possível observar a pequena influência dos acidentes típicos de trabalhos nos índices de absenteísmo no ano 2015, foram registrados 107 dias de afastamento em função de acidentes de trabalho típico, enquanto o total de dias de afastamento foi de 4.128 dias, com isso pode-se concluir que o acidente de trabalho representou apenas 2,59% do total de afastamentos.

Quadro 4 – Total de afastamentos por acidente de trabalho em 2015

<b>Dias afastados</b>	<b>Motivo Acidente do Trabalho</b>	
	Acidente de trajeto	0
	Acidentes de trabalho típico	107

Fonte: Elaborado pelo autor

Paralelamente ao dado de 2015, no ano seguinte aplicou-se a mesma sistemática e observa-se no Quadro 5 que em 2016 foram registrados a quantidade de 2.956 dias de afastamento, sendo 1.087 através de atestados médicos e 1.869 por meio de licença saúde.

Quadro 5 - Dias de afastamento 2016

<b>Afastamentos 2016 - dias</b>	
Atestado	1087
Licença Saude	1869
<b>Total</b>	<b>2956</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Considerando que o total de afastamento por acidente de trabalho representa 286 dias de afastamento como observado no Quadro 6, conclui-se que este fator representou 9,67% do total de afastamentos, segregando o acidente de trajeto desse percentual, quantifica-se o acidente de trabalho típico com o total de 9 dias de afastamento representando apenas 0,3% do total de afastamentos.

Quadro 6 – Total de afastamentos por acidente de trabalho em 2015

<b>Dias afastados</b>	<b>Motivo Acidente do Trabalho</b>
	Acidente de trajeto
277	
	Acidentes de trabalho típico
9	

Fonte: Elaborado pelo autor

Conhecendo os dados compilados, observa-se que os acidentes típicos, embora presentes, não são percentualmente a principal causa de afastamento, portanto se faz necessário aprofundar o estudo sobre os outros motivos de afastamento que tanto impactam nos índices de absenteísmo, e com isso apresentar uma abordagem a fim de mitigar as principais causas de afastamento.

Para isso, separaram-se os afastamentos superiores a dez dias dos demais, pois são eles que possuem maior relevância no número absoluto de dias de afastamento, e também reduz o número de análises individuais de causas de

afastamento a ser realizadas. Como se observa no Quadro 7, os afastamentos superiores a 10 dias no ano de 2015, totalizaram 92% do total de dias de afastamento, e ocorreram com 60 funcionários.

Quadro 7 – Percentual de afastamento superior a dez dias em 2015

Total de afastamentos acima de 10 dias	3798 dias
Total de dias de afastamento	4128 dias
<b>% de dias acima de 10 dias</b>	<b>92%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

O mesmo procedimento foi adotado para identificação do percentual que os afastamentos superiores a dez dias tinham no valor absoluto no ano de 2016, e como pode-se observar no Quadro 8, os afastamentos superiores a 10 dias no ano de 2016, totalizaram 87% do total de dias de afastamento, e ocorreram com 60 funcionários.

Quadro 8 – Percentual de afastamentos superiores a dez dias em 2016

Total acima de 10 dias	2597
Total de dias de afastamento	<b>2956</b>
<b>% de dias acima de 10 dias</b>	<b>87%</b>

Fonte: Elaborado pelo autor

Analisando-se o CID (Código Internacional de Doenças) nos afastamentos superiores à 10 dias, percebe-se dentro da empresa, perfil de afastamentos com características semelhantes ao apresentadas no Quadro 1 – Benefícios concedidos pelo INSS no ano de 2014 e também que não é possível encontrar indicativo de doença ocupacional ou doença do trabalho dentro dos dados analisados.

Considerando os números levantados propõem-se a adoção de medidas nas empresas que vão além das exigências legais quando o assunto é saúde e segurança no trabalho, exemplo de tais medidas são as ações realizadas pela Coteminas, empresa do setor têxtil, com sede no município de Montes Claros no estado de Minas Gerais, que desde 2009, realiza com cerca de quatro mil funcionários, diagnósticos para mapear as necessidades dos trabalhadores e

planeja ações juntamente com o SESI (Serviço Social da Indústria) para combater os principais problemas de saúde dos funcionários das unidades de João Pessoa e Campina Grande. Na primeira pesquisa, a indústria identificou mais fortemente problemas de obesidade, sedentarismo e uso de drogas, como álcool e cigarro.

Desde então, a Coteminas desenvolve um projeto de reeducação alimentar de trabalhadores e dependentes e reavaliou o próprio cardápio de refeições servidas nas fábricas com ajuda de nutricionistas. Além disso, a empresa passou a intensificar campanhas de estímulo à prática esportiva e combate ao uso de drogas. Completado sete anos de campanha as incidências de uso de cigarro e álcool entre os colaboradores caíram 80%. (SESI).

Introduzindo ações semelhantes em uma empresa de saneamento como a objeto desse estudo, pode-se supor encontrar resultados similares ou melhores aos encontrados na Coteminas.

Após questionário aplicado com 319 de um total de 353 funcionários, estima-se que na empresa objeto de estudo como mostrado no Quadro 9, cerca de 16,3% são fumantes, considerando que Porto Alegre – capital com o maior número de fumantes no Brasil em 2014, que segundo levantamento do Ministério da Saúde tinha cerca de 16,5% de fumantes, percebe-se que a média da empresa segue a tendência da região, mas que em função do alto índice de fumantes possui elevado potencial para redução do percentual de fumantes.

Quadro 9 – Percentual de fumantes entre os funcionários

Total	319
Fumantes	52
% de fumantes	16,3%

Fonte: Elaborado pelo autor

Ainda segundo questionário realizado, boa parte dos mesmos não realizam nenhuma atividade física superior a 30 minutos de maneira regular. Como visto no Quadro 10, 53,9% dos funcionários não realizam nenhuma atividade física semanal,

número muito elevado quando comparado ao índice brasileiro, que em 2013, segundo levantamento realizado pelo Ministério do Esporte, contava com 45,9% de sedentários.

Quadro 10 – Índice de funcionários que não realizam atividade física

Total	319
Não realizam nenhuma atividade física semanal	172
% sedentarismo	53,9%

Fonte: Elaborado pelo autor

Concluindo o questionário percebeu-se o baixo índice de funcionários que buscavam orientação nutricional por meio de especialistas, como visto no Quadro 11, apenas 7,5% dos funcionários realiza acompanhamento junto a um nutricionista, sendo que boa parte desses realiza o acompanhamento de maneira reativa em função de problemas na saúde que exigem acompanhamento permanente, como é o caso do câncer, diabetes, doença celíaca e hipertensão. Ou seja, não há entre os funcionários a cultura da prevenção por meio de uma alimentação equilibrada.

Quadro 11 – Funcionários com acompanhamento nutricional

Total	319
Realizam acompanhamento nutricional	24
% com acompanhamento	7,5%

Fonte: Elaborado pelo autor

Diante dos resultados apresentados e conhecendo os impactos que os comportamentos de risco relacionados ao tabagismo, sedentarismo e alimentação representam sobre os afastamentos, propõem-se a adoção de diversas medidas relacionadas a esses fatores, a fim de que ocorra melhoria nos seus indicadores e, conseqüentemente, a redução no número de afastamentos ocasionados por fatores externos.

Entre possíveis ações esta a criação de um programa de combate ao tabagismo através de grupos de apoio, palestras e intensificação de campanhas preventivas a fim de evitar a iniciação para os não fumantes.

Contratação de um nutricionista para orientar de maneira permanente os colaboradores e seus familiares sobre hábitos alimentares saudáveis, que proporcionem melhora na saúde do colaborador e de seus afins. A extensão da orientação nutricional aos familiares se faz necessária, pois muitas vezes é o esposo(a), filho(a) a pessoa responsável pelo preparo das refeições familiares.

Convênios com academias e clubes que proporcionem atividades físicas a fim de reduzir os problemas causados pelo sedentarismo, sobrepeso, dores localizadas, já que tais atividades trazem bons resultados físicos aos seus participantes e estão diretamente ligados aos casos de dores nas costas, como mostrado em um estudo realizado nos Estados Unidos, onde se avaliou o nível de dor lombar através de um questionário aplicado a quatro grupos separados segundo o IMC (Índice de Massa Corporal). Desse modo, os participantes foram divididos em (peso normal, com IMC entre 20-25; sobrepeso, IMC entre 26-30; obesos, com IMC entre 31-35; obesos mórbidos, com IMC maior que 36). Os dados permitiram aos pesquisadores concluir que, na população estudada, o menor risco de dor lombar estava no grupo com IMC normal: 2,9%; sendo o risco de 5,2% de dor no grupo com sobrepeso; de 7,7% para obesos e de 11,6% para obesos mórbidos (SMUCK, 2014).

Criar grupos de corrida, caminhada ou pedalada, torneios esportivos, aulas de dança com adesão de boa parte dos funcionários, já que os efeitos benéficos da prática regular da atividade física na redução dos problemas de saúde têm sido amplamente estudados (MATSUDO et al., 2000) e incluem redução de dor lombar e nas costas, de lesões e fraturas em função de queda, nos casos de depressão, redução nos casos de transtornos internos de joelhos, ou seja, atuam efetivamente em boa parte dos vinte maiores problemas que acarretaram a concessão de benefícios pelo INSS e conseqüentemente o absenteísmo nas empresas.



## 6 CONCLUSÃO

A análise dos dados acrescidas das informações acerca dos aspectos relacionados à qualidade de vida, causas do absenteísmo e os motivos dos afastamentos do trabalho no Brasil, considerando aspectos relevantes, permitiu elaborar considerações referentes à efetividade que as normas regulamentadoras têm sobre a redução do absenteísmo de maneira absoluta em diversas empresas.

Embora os dados apresentados sofram influência em razão da natureza de atividade de cada empresa, foi possível observar que os acidentes típicos de trabalho em uma empresa de saneamento ou de ramo similar, representam uma pequena parcela das causas de afastamento dentro de muitas empresas, e que as medidas adotadas por essas organizações baseadas somente no cumprimento das exigências legais obrigatórias evidenciadas por meio de Normas Regulamentadoras, embora tenham surtido efeito positivo na redução de uma série de acidentes de trabalho, mostra-se ineficaz quanto à redução absoluta dos afastamentos.

Os aspectos apresentados ao longo do estudo como principais causas de afastamento poderão servir como subsídio à direção de diferentes empresas para definição de políticas direcionadas ao trabalhador, para garantir a qualidade de vida do mesmo e, conseqüentemente, a redução do número absoluto de afastamentos dentro das organizações.

Sugere-se que outros estudos sejam realizados ao longo dos anos sobre a efetividade que os programas sugeridos nesse estudo tiveram acerca do número de afastamentos, acompanhado de uma avaliação que permita a realização de outras pesquisas.

## REFERÊNCIAS

- ALBUQUERK, L. A.A. **Prevenção dos acidentes de trabalho como meio de contenção de custos nas empresas**, 2012. Disponível em: <[http://www.rh.com.br/Portal/Relacao\\_Trabalhista/Artigo/6209/a-prevencao-dos-acidentes-de-trabalho-como-meio-de-contencao-de-custos-nas-empresas.html](http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6209/a-prevencao-dos-acidentes-de-trabalho-como-meio-de-contencao-de-custos-nas-empresas.html)>. Acesso em: 11 jul. 2017.
- ALBUQUERQUE, L.G.; FRANÇA, A.C.L.. **Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total**. Revista de Administração, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun. 1998.
- BATISTA FILHO, M., RISSIN. **A transição nutricional no Brasil: tendências regionais e temporais**. Cad. Saúde Pública, 19 (Sup. 1): S181-S191, 2013.
- BRASIL, P., **Número de fumantes no país diminui nos últimos 25 anos**. Ministério da Saúde, 2017. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/saude/2017/04/Numero-de-fumantes-no-pais-diminuiu-nos-ultimos-25-anos>>. Acesso em: 18 de agosto de 2017. Acesso em: 07 set. 2017.
- IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **A prática do esporte no Brasil**. Ministério do esporte, 2013. Disponível em: <<http://www.esporte.gov.br/diesporte/2.html>>. Acesso em: 07 set. 2017.
- INSS (Instituto Nacional de Serviço Social). **Benefícios concedidos pelo INSS no ano de 2014**. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2014/09/1520341-veja-as-doencas-que-mais-dao-afastamento-no-inss.shtm>>. Acesso em: 09 ago. 2017.
- MATSUDO, S.M.; BARROS NETO, T.L.; MATSUDO, V.K.R. **Perfil antropométrico de mulheres maiores de 50 anos fisicamente ativas de acordo com a idade cronológica - Evolução de 1 ano [Evolution of the anthropometric profile of physically active women, above 50 years, in one-year period as related to chronological age]**. Rev. Bras. Cienc. e Mov. 10(2), 2002. p.15-26. Disponível em: <<http://www.ucb.br/mestradoef/RBCM/10/10-2/r2v10n2.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2017.
- PENATTI, I., ZAGO, J. S., QUELHAS, O. **III SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2006.
- PINTO NETO, A.M., CONDE, D.M. **Qualidade de Vida**. Revista Brasileira de Ginecologia e Obstetrícia, vol. 3, nº11. Rio de Janeiro. 2008.
- PRESTOMED, **Controle de Absenteísmo**. Disponível em: <<http://www.prestomed.com.br/geral.php?pagina=interno/news.php&tipo=3&codigonica=91>>. Acesso em: 04 jul. 2017.

QUICK, T.C., LAPERTOSA, J.B. **Análise de absentismo em usina siderúrgica.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, p. 62-7, 1982.

REZENDE, M.P. **Agravos à saúde de auxiliares de enfermagem resultantes da exposição ocupacional aos riscos físicos (dissertação).** Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2003. Disponível em: <[www.teses.usp.br/teses](http://www.teses.usp.br/teses)>. Acesso em: 03 jul. 2017.

SANTOS, Jandira Pereira dos, MATTOS, Airton Pozo de. **Absenteísmo – doença na Prefeitura de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, vol. 35, nº 121. São Paulo. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572010000100016](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000100016)>. Acesso em: 06 jul. 2017.

SILVA, A. M., FERREIRA, R. P., SASSI, R. J. **A qualidade de vida no trabalho versus absenteísmo e presenteísmo.** ISSN 2175-6295. Rio de Janeiro, 2010.

SMUCK, M. et al. **Does physical activity influence the relationship between low back pain and obesity?** The Spine Journal, Vol. 14, p. 204-216, Estados Unidos, 2014. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1529943013016495?cc%3Dy>>. Acesso em: 29 ago. 2017

WORLD HEALTH ORGANIZATION, **Physical Activity and Older Adults.** Disponível em: <[http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet\\_olderadults/en](http://www.who.int/dietphysicalactivity/factsheet_olderadults/en)>. Acesso em: 01 set. 2017.