

**CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO
PATROCÍNIO
Graduação em Enfermagem**

ANÁLISE DO ABSENTEISMO EM UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA

Ana Carolina Alves Almeida

**PATROCÍNIO-MG
2017**

ANA CAROLINA ALVES ALMEIDA

ANÁLISE DO ABSENTEISMO EM UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Enfermagem, pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientadora: Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage.

PATROCÍNIO-MG
2017

FICHA CATALOGRÁFICA

Almeida, Ana Carolina Alves
Análise do Absenteísmo em uma Indústria Frigorífica/ Ana Carolina Alves Almeida. – Patrocínio: Centro Universitário do Cerrado Patrocínio, 2017. 44f.

Trabalho de conclusão de curso – Centro Universitário do Cerrado Patrocínio – Curso de Enfermagem.

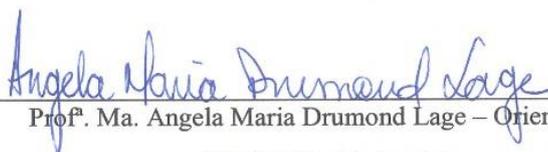
Orientadora: Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage.

1. Absenteísmo. 2. Saúde do Trabalhador. 3. Epidemiologia.



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Enfermagem

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*Análise do Absenteísmo em uma Indústria Frigorífica*”, de autoria da graduanda Ana Carolina Alves Almeida, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:



Prof.ª. Ma. Angela Maria Drumond Lage – Orientadora

Instituição UNICERP



Prof.ª. Me. Flávio Rodrigues Oliveira

Instituição UNICERP



Prof.ª. Esp. Daniela de Souza Ferreira

Instituição UNICERP

Data da aprovação: 07/12/2017

Patrocínio, 07 de Dezembro de 2017

DEDICO este trabalho a Deus que me deu a oportunidade de conquistar mais esta vitória, somente Ele conhece as dificuldades que enfrentei para chegar até aqui, e sem Ele jamais teria conseguido. A meus pais, que sempre me incentivaram a nunca desistir dos meus sonhos, sendo sempre minha fortaleza nas horas mais difíceis. A prof. Angela Maria Drumond Lage, que não mediu esforços para junto alcançar meus objetivos com seus conhecimentos, nesta etapa decisiva em minha vida!

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus, que me ouviu nos momentos difíceis, me fortalecendo até aqui para que este sonho se tornasse realidade.

Agradeço também aos meus pais, que, não só neste momento, mas em toda a minha vida estiveram comigo, ao meu lado sempre me fortalecendo e apoiando e em todas as minhas etapas, me estimulando sempre ser uma pessoa melhor.

Agradeço minha mãe, que me ensinou a ser uma mulher de força e ser humano íntegro, com caráter, coragem e dignidade para enfrentar a vida. Uma mãe que me deixou livre para seguir minhas escolhas, porém sempre indicando o caminho certo a se seguir.

Agradeço ao meu pai, que me ensinou os maiores valores que se pode ter na vida, me incentivou a sempre estudar, inúmeras vezes pedi que sentado me escutasse “com minhas apresentações de trabalho”, me ensinou a batalhar, buscar meus objetivos, mesmo com sua forma humilde de falar e me ensinar o jeito certo de seguir a vida.

Mãe e pai, se eu pudesse voltar à vida, em outro momento, e tivesse a oportunidade de escolher meus pais, seriam vocês os escolhidos, pois tenho a certeza de que são os melhores pais do mundo. Tenho muito orgulho em ter vocês como meus pais.

Agradeço ao meu namorado que esteve presente nesse momento aguentando minhas crises de choro, ficando em silêncio e deixando de fazer alguns passeios para me apoiar, me incentivando sempre a ter calma, me passando toda energia positiva nos momentos em que mais precisei.

Por último, mas não menos importante; agradeço a todos meus professores que me acompanharam nesta longa e dura jornada, obrigado a todos pelo empenho e dedicação.

Agradeço a Prof. Leida Maria Nunes pelos conhecimentos propiciados sempre me auxiliando e sanando minhas dúvidas, fazendo seu papel de supervisora de estágio de forma exemplar. Você não sabe o quanto os seus parabéns após um procedimento difícil e delicado me fizeram crescer, sempre resgatando e ensinando-me o verdadeiro sentido desta profissão.

Em especial, um agradecimento a minha mestre Angela Maria Drumond Lage, que não só me orientou brilhantemente, mas como me apoiou em todas essas etapas. Obrigada Angela por ser essa professora e coordenadora, exemplo de todos, mais uma vez obrigada por ter me aceitado como orientanda, por me estimular sempre que precisei, por ler muitas e muitas vezes

meu trabalho, sendo dura quando necessário, mas também acolhedora. Obrigada por seu carinho e dedicação.

Enfim obrigado a todos que contribuíram até aqui, prometo que este é só o começo!

“O sucesso nasce do querer, da determinação e persistência em se chegar a um objetivo. Mesmo não atingindo o alvo, quem busca e vence obstáculos, no mínimo fará coisas admiráveis.”

José de Alencar

RESUMO

O absenteísmo refere-se à ausência do trabalhador no ambiente de trabalho, acarretando transtornos organizacionais com reflexos no trabalho em equipe dos colaboradores, bem como na qualidade e na produtividade da empresa. Analisar a ocorrência do absenteísmo entre os colaboradores de uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, assim como identificar às variáveis associadas aos colaboradores referentes ao gênero, idade, escolaridade e estado civil; tempo de trabalho na empresa, cargo exercido e turno da escala de trabalho; aos setores com maior ocorrência de absenteísmo; causas dos afastamentos e o tempo de afastamento de suas atividades laborais. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, de cunho epidemiológico com abordagem descritiva e retrospectiva, tendo como cenário uma empresa frigorífica. A amostra foi constituída pelos colaboradores que apresentaram faltas ao trabalho na referida empresa, durante o ano de 2016. Os dados foram coletados no Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa por meio de um formulário. Os dados foram analisados por meio de medidas estatísticas descritivas e testes estatísticos. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP. Considerando que a totalidade dos colaboradores da referida indústria corresponde a 1.176 indivíduos, têm-se como taxa de incidência 332,4 casos de absenteísmo/1000 funcionários e a taxa de prevalência corresponderam a 869,0 casos de absenteísmo/1000 funcionários. Quanto ao perfil dos colaboradores, identificado que 56,3 % eram do gênero feminino; a idade variou entre 19 a 61 anos, com idade média de 30,9 anos; 69,3% declararam-se solteiros e 23,0% casados. Quanto ao tempo de trabalho na empresa, esse variou entre um a 19 anos, com tempo médio de 3,8 anos. A maior prevalência de absenteísmo ocorreu nos colaboradores que ocupavam o cargo de auxiliar operacional I (55,8%), seguido do cargo de operador I com 10,2%. Identificado a ocorrência de 44 (7,95%) acidentes com material cortante, o que representou um custo médio de R\$ 273,76. O grande número de absenteísmo identificado no estudo indica a necessidade de elaboração de estratégias que envolvam todos os setores de produção, bem como a gestão setorial de forma a contribuir para a redução dos riscos operacionais e dos afastamentos, visando o bem-estar, a realização pessoal e profissional dos colaboradores.

Palavras-Chave: Absenteísmo. Saúde do Trabalhador. Epidemiologia.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	Número de afastamentos por funcionários estratificados conforme a distribuição por gênero em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	23
Tabela 2 -	Variáveis sociodemográficas de funcionários com absenteísmos em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio.....	24
Tabela 3 -	Informações sobre turno de serviço e incidência do absenteísmo no ano de 2016, dos colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	26
Tabela 4 -	Número de afastamentos por mês estratificados conforme a distribuição por gênero em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	27
Tabela 5 -	Cargos ocupados pelos colaboradores com absenteísmo em uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	29
Tabela 6 -	Setores envolvidos com absenteísmo em uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	30
Tabela 7 -	Número de ocorrência de absenteísmos conforme diagnóstico médico (CID-10), estratificado por turno de serviço e gênero dos colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	32
Tabela 8 -	Número médio de dias afastados conforme a estratificação por capítulos do CID, dos colaboradores de um frigorífico no município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.....	33

LISTA DE SIGLAS

CAT	Comunicação de Acidentes de Trabalho
CID	Classificação Internacional de Doenças
COEP	Comitê de Ética em Pesquisa
DOU	Diário Oficial da União
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Segurança Social
Km	Quilômetro
Km ²	Quilômetro quadrado
MG	Minas Gerais
PCMSO	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional
S/A	Sociedade Anônima
SESMT	Serviço Especializado de Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
TAB	Tabela
UNICERP	Centro Universitário do Cerrado-Patrocínio

SÚMARIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	OBJETIVOS	13
2.1	Objetivo Geral.....	13
2.2	Objetivos Específicos.....	13
3	REVISÃO DE LITERATURA	14
3.1	Saúde do Trabalhador no Brasil.....	14
3.2	Acidentes de Trabalho.....	16
3.3	Absenteísmo como fator impactante no desenvolvimento do trabalho na empresa.....	17
3.4	Atuação do enfermeiro na Saúde do Trabalhador.....	18
4	METODOLOGIA	19
4.1	Tipo de estudo.....	19
4.2	Cenário do estudo.....	19
4.3	População e Amostra.....	20
4.4	Instrumento de coleta de dados.....	20
4.5	Análise de dados.....	21
4.6	Aspectos éticos.....	21
5	RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
5.1	Perfil dos colaboradores que apresentam absenteísmo.....	22
5.2	Setores da indústria com maior ocorrência de absenteísmo e causas de absenteísmo identificadas.....	30
5.3	Custos financeiros associados aos acidentes de trabalho com instrumento cortante em serviço terceirizado.....	34
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	37
	APÊNDICES	40
	ANEXOS	42

1 INTRODUÇÃO

O ambiente competitivo do mercado atual de trabalho exige cada vez mais dos trabalhadores um elevado dinamismo, grande esforço físico e psicológico, ultrapassando, muitas vezes, o limite de sua capacidade laboral. Assim, o trabalhador submete-se às exigências da instituição com a qual mantém um vínculo empregatício como forma de manter-se no mercado de trabalho e garantir a sua empregabilidade. Desta forma, as exigências institucionais, aliada à insegurança no mercado de trabalho e associada à ausência de condições adequadas do ambiente de trabalho podem afetar a saúde do trabalhador, predispondo-o ao adoecimento e, por consequência, ao absenteísmo (MARINATO et al., 2010).

O absenteísmo, também denominado ausentismo ou absentismo, refere-se à ausência do trabalhador na empresa. É entendido como os episódios em que o trabalhador se ausenta de suas atividades diárias rotineiras, de forma não justificada legalmente por doença ou afastamento (COUTO, 1987 apud BORTOLINI et al., 2013).

Appolinário (2008) menciona que na última década várias publicações científicas abordaram as causas de ausências não justificadas dos profissionais das empresas, principalmente nas instituições de saúde. Esta autora refere também que os planos de incentivos salariais, treinamentos específicos, premiações e mudanças na liderança da equipe de trabalho podem representar estratégias para motivar os funcionários a melhorar seu rendimento na empresa, além de diminuir o número de ausências entre os mesmos.

Além de representar um custo financeiro significativo para as instituições, o elevado índice de absenteísmo acarreta transtornos para o trabalho em equipe, uma vez que contribui para a sobrecarga de tarefas aos funcionários presentes e afeta a qualidade e produtividade da empresa (APPOLINÁRIO, 2008). Essa sobrecarga de trabalho para os demais funcionários acaba requerendo um ritmo mais acentuado, responsabilizando-os por um maior volume de tarefas, o que poderá afetar a saúde do trabalhador, resultando em um desgaste físico, psicológico, social e espiritual e, como consequência, o adoecimento (MARINATO et al., 2010).

O aprofundamento do conhecimento sobre os vários aspectos e causas dos acidentes de trabalho e do absenteísmo possibilitam a exploração do problema de forma integrada na

tentativa de planejar a adotar corretas e efetivas medidas preventivas que favoreçam não apenas o trabalhador, mas também o seu labor (GIOMO et.al., 2009).

Diante o contexto apresentado questiona-se como problema deste estudo: Qual o impacto do absenteísmo em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais? Acredita-se que o absenteísmo causa um impacto significativo na referida empresa, uma vez que o número de afastamentos de trabalho é significativo, acarretando desvio de funções, sobrecarga de trabalho para os setores envolvidos e afetando a produtividade.

A motivação para a realização deste estudo está associada à oportunidade da aluna pesquisadora de participar de um estágio extracurricular em uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, por meio de um intercâmbio entre a referida empresa e a instituição de ensino superior. Nesse estágio de um ano de duração foi possível perceber que o índice de absenteísmo compromete a produtividade na empresa, assim aumentando o desgaste físico dos colaboradores presentes e acarretando um aumento no turnover. Desta forma este estudo possibilitará um aprofundamento do conhecimento sobre a temática vivenciada no estágio e o mesmo está relacionado à linha de pesquisa do curso de Enfermagem intitulada Assistência de Enfermagem nas fases do ciclo vital e de processo de saúde-doença, na área da saúde do adulto, mais especificamente na Saúde do Trabalhador.

As ausências no trabalho trazem diversos problemas para a empresa e, na maioria das vezes, indicam a existência de problemas relacionados às condições de saúde e segurança no trabalho, ocasionando acidentes e, ainda, a insatisfação dos trabalhadores com as condições laborais (AGUIAR; OLIVEIRA, 2009).

Espera-se que os resultados desse estudo representem um importante instrumento para os gestores da referida empresa, contribuindo para a elaboração de estratégias preventivas que possam proporcionar melhor qualidade de vida aos seus colaboradores, com reflexos em maiores motivações laborais.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo Geral

Analisar a ocorrência de absenteísmo entre os colaboradores de uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar a taxa de incidência e prevalência do absenteísmo na referida empresa;

Relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores referentes ao gênero, idade, escolaridade e estado civil;

Relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores relativas ao tempo de trabalho na empresa, ao cargo exercido e ao turno da escala de trabalho;

Identificar os setores com maior ocorrência de absenteísmo;

Reconhecer as causas de absenteísmo, conforme a Classificação Internacional de Doenças – CID 10;

Identificar o tempo de afastamento das atividades laborais do colaborador;

Relacionar o custo financeiro direto para a empresa decorrente de atendimentos em saúde associados aos acidentes de trabalho com instrumento cortante em serviço terceirizado.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Saúde do trabalhador no Brasil

O trabalho, como um determinante social de saúde, é fator gerador e modificador das condições de viver, adoecer e morrer dos homens, uma vez que o mesmo trabalho que dignifica o homem, pode causar-lhe sofrimento e adoecimento ao ser realizado em condições inadequadas (MARZIALE, 2010).

O Ministério da Saúde, na área técnica da Saúde do Trabalhador, conceitua o termo Saúde do Trabalhador como

um campo do saber que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Nesta acepção, considera-se a saúde e a doença, como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico. Parte do princípio de que a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer. O fundamento de suas ações deve ser a articulação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial (BRASIL, 2001, p. 6).

Assim sendo, para Marziale (2010) a saúde do trabalhador tem como objeto de estudo o processo saúde e doença e sua relação com o trabalho, com o propósito de alcance de condições e de ambientes saudáveis, contextualizada no momento sócio-político de uma determinada sociedade. Caracteriza-se por ações integrais, de cunho multidisciplinar, inter setorial, com foco na promoção da saúde, prevenção de agravos e recuperação da saúde. Seus principais eixos de ação referem-se às causas ou aos determinantes dos agravos, à exposição aos riscos e aos danos ou as suas consequências para a saúde do trabalhador.

De acordo com a Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, em seu artigo 2º, tem como finalidade

definir os princípios, as diretrizes e as estratégias a serem observadas pelas três esferas de gestão do Sistema Único de Saúde (SUS), para o desenvolvimento da atenção integral à saúde do trabalhador, com ênfase na vigilância, visando a promoção e a proteção da saúde dos trabalhadores e a redução da morbimortalidade recorrente dos modelos de desenvolvimento e dos processos produtivos (BRASIL, 2012, p.01).

Os principais riscos ou fatores de risco aos quais os trabalhadores podem estar submetidos devem sempre ser identificados, analisados e compreendidos, tendo-se como

referência os processos de trabalhos específicos, inseridos em determinados contextos produtivos, sociais e culturais, e não de forma isolada e fragmentada. Desta forma enumeram-se os principais fatores de risco associados à Saúde do Trabalhador:

Riscos físicos: ruídos vibração, radiação ionizante e não ionizante, temperaturas extremas (frio, calor), pressão atmosférica anormal, dentre outros.

Riscos químicos: agentes e substâncias químicas sob as formas de líquido, vapor, gases, névoas, neblinas, partícula e poeiras minerais e vegetais.

Riscos biológicos: vírus, bactérias, parasitas em geral.

Riscos organizacionais (ergonômicos) e psicossociais: decorrem da organização e gestão do trabalho, do trabalho em turnos e noturnos, monotonia ou ritmo de trabalho excessivo, exigências de produtividade, relações de trabalho conflituosas, insatisfação/frustração, falhas no treinamento e supervisão e etc.

Riscos mecânicos e de acidentes: está ligado a proteção das máquinas, arranjo físico do espaço, ordem e limpeza do ambiente de trabalho, falta de sinalização, rotulagem de produtos inadequada e outros que podem predispor os acidentes do trabalho (BRASIL, 2007, p. 204).

Nas empresas, a Saúde do Trabalhador atende a Portaria 590, do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada no Diário Oficial da União (DOU), em 28 de abril de 2014, que altera a Norma Regulamentadora nº 4, que legisla sobre Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978. De acordo com essa Portaria atual, o SESMT deve ter sua equipe profissional composta por Médico do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho, Enfermeiro do Trabalho e Auxiliar ou Técnico em Enfermagem do Trabalho. Os profissionais integrantes do SESMT devem possuir formação e registro profissional em conformidade com o disposto na regulamentação da profissão e nos instrumentos normativos emitidos pelos respectivos Conselhos Profissionais, quando existente (BRASIL, 2014).

Para Lara (2011), a saúde do trabalhador ganha relevância e urgência na área das políticas sociais, como também nos sindicatos, sendo que empresários, gestores e trabalhadores devem reforçar em suas agendas o importante debate sobre as condições de adoecimento e de doenças do trabalho:

O trabalho, no modo de produção capitalista, é determinado pelo processo de produção, no qual acidentar e adoecer são resultantes de relações sociais em que o trabalhador se torna apêndice da máquina. O trabalho que deveria gerar prazer, felicidade, na ordem do capital, causa fadiga, doenças, acidentes, sofrimentos físicos e mentais. Muitos acidentes de trabalho, quando não matam, podem deixar mutilações e dependências. A inquietação e a defesa da saúde do trabalhador devem ser encaradas como luta da classe trabalhadora, que busca avançar nas conquistas de melhorias nas políticas públicas, voltadas para atender a saúde do trabalhador, como condição emergencial (LARA, 2011, p. 79).

Mudanças na área produtiva estimularam a exploração da força de trabalho e o desgaste da saúde do trabalhador. Poucas iniciativas foram realizadas no sentido de minimizar as

situações de sofrimento no trabalho; por outro lado, muito se pensou na melhoria da produtividade. Assim sendo, em muitos casos, a situação de acidente de trabalho ou até mesmo de adoecimento pode levar ao desemprego, a disputa entre os próprios funcionários, gerando angústia e ansiedade, elevando as tensões psicológicas, podendo acarretar distúrbios mentais e lesões (LARA, 2011).

3.2 Acidentes de trabalho

Historicamente as questões referentes aos acidentes e doenças do trabalho no Brasil estão associadas ao Ministério do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, que ao longo do tempo se organizaram para a obtenção de informações relativas a saúde dos trabalhadores. Assim, os dados estatísticos oficiais sobre acidentes e doenças do trabalho são resultantes dos registros existentes no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), elaborados a partir das Comunicações de Acidentes do Trabalho (CAT). Isto se deve ao fato de que toda vez que os trabalhadores, especialmente aqueles com carteira assinada, ou seja, contratados pelo regime celetista, sofrem um acidente ou doença do trabalho, o mesmo é comunicado ao INSS, através do CAT. Portanto, essa informação justifica o importante sub-registro dos agravos à saúde relacionados com o trabalho, uma vez que no país, segundo dados da Previdência Social, o mercado formal de trabalho tem empregado, nos últimos anos, pouco mais de 30% da população ocupada (BRASIL, 2007).

A ocorrência de acidentes de trabalho relativos ao cometimento de erros no trabalho não é pequena considerando-se o universo dos acidentes registrados e estudados. Milhares de trabalhadores falecem ou mutilam-se todos os anos no Brasil e em todas as partes do mundo, como resultante de acidente de trabalho, cuja causa pode estar associada desde à precariedade das condições físicas do ambiente onde o trabalho é executado, às inúmeras distorções em sua forma de organização até aos procedimentos inadequados dos trabalhadores, manifestando-se em erros comprometedores em seu labor. A inclusão da conduta dos trabalhadores no conjunto das fontes causais de acidentes do trabalho, quando aceitável, de forma alguma significa debitar aos trabalhadores acidentados a culpa pelos acidentes e, conseqüentemente, pelos danos deles decorrentes, incluindo invalidez e óbito (OLIVEIRA, 2003).

3.3 Absenteísmo como fator impactante no desenvolvimento do trabalho na empresa

O absenteísmo é uma razão causadora de problemas para todos os membros envolvidos, visto que a falta de um profissional repercute na equipe, sobrecarregando o trabalho dos demais, requerendo um ritmo mais acelerado, e responsabilizando-os por uma capacidade maior de trabalho. A sobrecarga poderá prejudicar a saúde do trabalhador, possibilitando desgaste físico, psicológico, social e espiritual e como decorrência, o adoecimento (SILVA; MAZIALE, 2010).

Um aspecto importante que merece destaque é que as causas do absenteísmo nem sempre estão relacionadas ao trabalhador, mas sim à própria empresa, como supervisão deficiente, dificultando a continuidade de tarefas; a desmotivação e desestímulo, repercutindo em situações desfavoráveis no ambiente e de trabalho; a instável integração entre os trabalhadores e a organização, bem como as consequências psicológicas de uma direção deficiente que impedem a manutenção de uma política prevencionista e humanista na organização (SILVA; MARZIALE, 2000).

Em virtude das situações desagradáveis presentes no ambiente de trabalho, os trabalhadores acabam por buscar meios de compensar o sofrimento, tornando-se resistentes e adotando posturas defensivas. Tornam-se indiferentes ao processo laboral, escolhendo pela fuga ao trabalho, que pode acontecer por meio de atestados, licenças médicas ou simplesmente por faltas injustificadas que prejudicam os próprios trabalhadores, bem como as empresas, comprometendo os resultados laborais (ALVES, 1996 apud COSTA; VIEIRA; SENA, 2009).

O absenteísmo tem sido considerado um problema para todas as organizações, bem como para os administradores, ocasionado por diversos fatores e gerando atrasos no andamento dos trabalhos, sobrecarrega para os demais funcionários que estão presentes, além de afetar significativamente a produtividade tendo como consequência a diminuição da qualidade do serviço prestado aos seus clientes (AGUIAR; OLIVEIRA, 2009).

3.4 Atuação do enfermeiro na Saúde do Trabalhador

O enfermeiro tem a sua atuação assegurada pela legislação na área de saúde do trabalhador, tendo o seu espaço de atuação prática, em particular, no Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho de Empresas, inclusive no setor portuário, rural e hospitalar e os centros de referência de saúde do trabalhador regional e estadual. Além disso, o enfermeiro especializado em Enfermagem do Trabalho atua na formação de pessoal em escolas técnicas e em universidades, em cursos de especialização para enfermeiros do trabalho e na pós-graduação em cursos de mestrado e doutorado direcionados a formação de pesquisadores (MARZIALE, 2010).

A referida autora enfatiza que a produção do conhecimento em Enfermagem do Trabalho tem contribuído para melhores práticas de trabalho, para a promoção da saúde dos trabalhadores e reforçado a expansão do mercado para esses profissionais. Segundo a mesma, essa produção do conhecimento esteve predominantemente direcionada

a identificação de situação de trabalho da própria área de atuação do enfermeiro e timidamente direcionada a problemas como trabalho infantil e escravo, formas de violência no trabalho, morbidade de trabalhadores por causas externas, precarização do trabalho em diferentes atividades da cadeia produtiva que expõem a trabalhador a riscos e doenças ocupacionais e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, diante das atuais formas de organização do trabalho e uso de tecnologias inovadoras (MARZIALE, 2010,p. vii).

Marziale (2010) reforça a importância de o enfermeiro continuar a produção do conhecimento sobre as peculiaridades do trabalho em sua profissão, porém é de suma importância a ampliação do conhecimento em Saúde do Trabalhador com o foco nas diretrizes nacionais e internacionais da área, nas políticas de saúde e de saúde do trabalhador vigente e nas demandas sociais e econômicas, com o desafio de atuar no cuidado ao trabalhador em seus processos produtivos mais diferenciados tendo como perspectiva da prevenção, vigilância e promoção da saúde do trabalhador.

Do mesmo modo, Gamba (2006, p.142) afirma que a intervenção de enfermagem na área do trabalhador

compreende um espaço no qual o enfermeiro tem um conjunto de atividades assistenciais e educacionais a planejar voltadas aos trabalhadores de diferentes setores ou postos de ocupação. Dessa forma, acreditamos que a principal contribuição deste trabalho é tentar adaptar uma visão da ação de enfermagem que contemple o atendimento à saúde do trabalhador, entendida como prática administrativa, assistencial e educacional.

4 METODOLOGIA

4.1 Tipo de estudo

O estudo refere-se a uma pesquisa quantitativa, de cunho epidemiológico, descritiva e retrospectiva sobre a ocorrência do absenteísmo em uma empresa frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais.

Segundo Turato (2005), o estudo quantitativo apresenta em sua gênese alguns constructos habituais como o estudo da frequência, incidência, prevalência, surtos; fatores de risco e fatores de sobrevivência; estudos retrospectivos, prospectivos, experimentos controlados, randomizados, achados clínicos, sinais e sintomas, síndromes e transtornos.

No estudo descritivo as apurações epidemiológicas têm o objetivo de fornecer sobre a distribuição de um evento, na população, em forma quantitativa. Elas podem ser de incidência ou prevalência (PEREIRA, 2008).

No estudo retrospectivo tem-se como prática a utilização de dados do passado por meio de exposição, ou de ambas, exposição e doença. Neste ponto de vista, o seu uso levanta suspeitas, assim propondo informação de padronização discutível, a não ser que procedimentos estritos tenham sido tomados, como exemplo, na manutenção de um arquivo de doenças, já que, de maneira geral, os dados de prontuários, atestados e outros formulários, rotineiramente preenchidos, não obedecem a critérios uniformes (PEREIRA, 2008).

4.2 Cenário do estudo

O estudo foi realizado no município de Patrocínio, localizado na região do Alto Paranaíba, no Estado de Minas Gerais que, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), possui uma área territorial de 2.874 Km² e uma população estimada para o ano de 2016 que corresponde a 89.333 habitantes (IBGE, 2016).

O cenário de estudo foi uma indústria frigorífica intitulada Rio Branco Alimentos S/A fundada em janeiro de 1998, localizada na rodovia BR 365, no km 455, na zona rural de Patrocínio, Minas Gerais. A empresa tem como missão oferecer praticidade no preparo de alimentos para o consumo em todos os tipos de mesa, com produtos diferenciados e de qualidade, atuando com responsabilidade social e respeito ao meio ambiente. A mesma tem por finalidade o abate e corte de suínos, para a produção de peças, presunto, bacon e linguiça, contando com um quadro de 1.176 funcionários, distribuídos em 44 setores da empresa.

A empresa conta com um setor administrativo responsável pelo Serviço SESMT, formada por profissionais da área da saúde, que tem por finalidade proteger a integridade física e mental dos profissionais da empresa. Este setor prioriza a prevenção e o tratamento de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, por meio de palestras, campanhas de prevenção e acompanhamento destes profissionais. A equipe de profissionais é composta por dois médicos do trabalho, um fisioterapeuta, um assistente social, um engenheiro de segurança do trabalho, cinco técnicos de segurança, um enfermeiro do trabalho, quatro técnicos de enfermagem, uma estagiária de enfermagem e uma estagiária de fisioterapia.

4.3 População e Amostra

A população do estudo foi representada pela totalidade dos 1.176 funcionários da empresa. A amostra do estudo foi constituída pelos funcionários que apresentaram licenças médicas na empresa, durante o ano de 2016. Desta forma a amostra foi constituída por 1.022 registros de absenteísmos, incluindo acidentes de trabalho com instrumento cortante.

4.4 Instrumento de coleta de dados

O instrumento adotado para a coleta de dados foi um formulário composto por um roteiro estruturado elaborado pelas pesquisadoras, com a finalidade de obter informações sobre o absenteísmo objeto deste estudo (APÊNDICE A). A coleta de dados ocorreu mediante a pesquisa aos arquivos do SESMT.

4.5 Análise de dados

A análise dos dados foi realizada por meio do uso de medidas estatísticas descritivas como frequência absoluta e relativa e testes estatísticos, a fim de analisar informações referentes ao gênero, idade, escolaridade, estado civil, turno da escala de trabalho, cargo, setores com maior ocorrência, custos financeiros diretos para empresa associados aos acidentes de trabalho com material cortante, bem como as causas mais comuns relacionadas ao afastamento das funções laborais.

Para o cálculo de incidência e prevalência do absenteísmo dos funcionários da referida empresa, foi adotada a fórmula proposta por Pereira (2008, p.77):

Incidência= $\frac{\text{Número de "casos novos", em determinado período}}{\text{Número de pessoas expostas ao risco, no mesmo período.}} \times \text{constante (1.000)}$

Prevalência= $\frac{\text{Número de casos existentes, em determinado período}}{\text{Número de pessoas expostas na população}} \times \text{constante (1.000)}$

4.6- Aspectos éticos

A pesquisa seguiu as diretrizes da Resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa com seres humanos. Foi encaminhada correspondência ao administrador responsável da empresa Rio Branco Alimentos SA, solicitando a autorização para a realização da pesquisa (APENDICE B), tendo recebido parecer favorável (ANEXO A). Da mesma forma, o projeto de pesquisa foi autorizado pelo reitor da instituição de ensino superior (ANEXO B) e foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (COEP) do Centro Universitário – UNICERP para parecer e aprovação (ANEXO C).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No período de 02 de janeiro de 2016 a 30 de dezembro de 2016 foram registrados 1.022 absenteísmos em uma indústria frigorífica no município de estudo. Considerando que a totalidade dos colaboradores da referida indústria corresponde a 1.176 indivíduos, têm-se como taxa de incidência 332,4 casos de absenteísmo/1000 funcionários e a taxa de prevalência correspondeu a 869,0 casos de absenteísmo/1000 funcionários. Identificado a incidência de absenteísmo durante o ano de 2016 em 52,4% dos colaboradores, sendo que entre as mulheres correspondeu a 55,5% dos casos. Contudo, entre os homens a incidência esteve associada em apenas 37,4%.

5.1 Perfil dos colaboradores que apresentaram absenteísmo

Para a identificação do perfil dos colaboradores foram utilizadas as variáveis referentes ao gênero, idade, escolaridade e estado civil, bem como as variáveis relativas ao tempo de trabalho na empresa, ao cargo exercido e ao turno da escala de trabalho;

Os casos novos de absenteísmos (391) foram registrados em colaboradores com idade média de $30,3 \pm 8,6$ anos, sendo o mais novo com 19 anos e o mais velho com 61 anos. A maior parte destes colaboradores (56,3%) são mulheres, com idade média de $30,9 \pm 7,9$ anos, sendo a mais nova com 19 anos e a mais velha com 57 anos. Dentre os homens (43,7%), a idade média foi registrada com $29,4 \pm 9,4$ anos, sendo o mais novo com 19 anos e o mais velho com 61 anos. Foi observada diferença significativa entre as idades medianas dos funcionários quanto ao gênero (Teste U de Mann-Whitney, $Z = 2,97593$, $p = 0,002921$).

Quanto a variável idade dos colaboradores, Neto (2006) indica que ela é considerada um fator determinante do absenteísmo-doença. Pelo fato de se imaginar que os jovens são mais saudáveis que os idosos, espera-se que o absenteísmo entre os mais velhos seja mais prevalente. Segundo esse mesmo autor o absenteísmo entre os mais jovens é maior quando comparados ao absenteísmo entre os mais velhos.

Segundo Costa; Vieira; Sena (2009), a maior prevalência do absenteísmo no gênero feminino ocorre pelo fato das mulheres vivenciarem a dupla jornada de trabalho (empresa/lar) com repercussões importantes em sua vida, associadas ao fato de ter que assumir serviços

domésticos e também os cuidados diários com seus filhos. Assim sendo adoecem mais frequentemente e faltam mais ao trabalho.

A TAB. 1 apresenta o número de ocorrência dos absenteísmos em relação ao gênero.

Tabela 1- Número de afastamentos por funcionários estratificados conforme a distribuição por gênero em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, no ano de 2016.

Afastamentos	Gênero				Total		p*
	Feminino		Masculino		n	%	
	n	%	n	%			
Um	87	45,8	103	54,2	190	48,6	0,2765
Dois	50	64,1	28	35,9	78	19,9	0,0174
Três	31	66,0	16	34,0	47	12,0	0,0411
Quatro	13	59,1	9	40,9	22	5,6	0,5224
Cinco ou +	27	64,3	15	35,7	42	10,7	0,0896
Dez ou +	10	100,0	—	—	10	2,6	—
Vinte ou +	2	100,0	—	—	2	0,5	—
Total	220	56,3	171	43,7	391	100,0	<0,0001

Fonte: Dados da pesquisa.

*Teste de Aderência de Qui-Quadrado ($P < 0,05$).

Quanto ao número de afastamento de acordo com o gênero dos colaboradores deste estudo, observa-se que o número médio de afastamentos foi de $2,6 \pm 2,7$ afastamentos, sendo que o maior percentual (48,6%) apresentou apenas um único afastamento no período e 0,5% apresentou mais de 20 afastamentos no período, sendo 23 o maior número de afastamentos registrados. Apesar do número total de afastamento entre todos os colaboradores ter ocorrido com maior frequência entre as mulheres, ao comparar o afastamento por um dia de trabalho, observa-se, entre o gênero masculino, maior percentual (54,2%) em relação às mulheres (45,8%). Entre as mulheres, o número médio de afastamentos foi registrado em $3,1 \pm 3,3$ afastamentos, sendo um o menor número de afastamentos e 23 o maior número. Entre os homens, o número médio de afastamentos foi registrado em $2,0 \pm 1,7$ afastamentos, sendo um o menor número de afastamentos e nove, o maior número. Destaca-se ainda que houve diferença significativa entre os gêneros feminino e masculino com Dois e Três dias de afastamentos, bem como em relação ao número total de afastamentos entre os gêneros.

Segundo Montovani et al. (2015), a maioria das mulheres inseridas no mercado de trabalho agrega vários papéis na sociedade, como conciliar os afazeres domésticos e cuidados com seus filhos e familiares, podendo assim apresentar uma sobrecarga laboral o que pode favorecer o adoecimento, acarretando assim um maior índice de absenteísmo.

A TAB. 2 mostra as variáveis relativas ao estado civil e escolaridade.

Tabela 2 – Variáveis sociodemográficas de funcionários com absenteísmos em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Informações	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
Estado Civil						
Solteiro	137	62,3	134	78,4	271	69,3
Casado	62	28,2	28	16,4	90	23,0
Divorciado	5	2,3	1	0,6	6	1,5
Outros	16	7,3	8	4,7	24	6,1
Escolaridade						
Analfabeto	—	—	2	1,2	2	0,5
EFI	81	36,8	66	38,6	147	37,6
EFC	33	15,0	23	13,5	56	14,3
EMI	30	13,6	26	15,2	56	14,3
EMC	73	33,2	53	31,0	126	32,2
ESI	2	0,9	1	0,6	3	0,8
ESC	1	0,5	—	—	1	0,3

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota: EFI (Ensino fundamental incompleto), EFC (Ensino fundamental completo), EMI (Ensino médio incompleto), EMC (Ensino médio completo), ESI (Ensino superior incompleto) e ESC (Ensino superior completo).

Quanto ao estado civil, a maioria (69,3%) dos colaboradores é solteira. Ao comparar o estado civil com o gênero, observa-se que essa informação representa 62,3% das mulheres e 78,4% dos homens.

Resultados divergentes foram encontrados em estudo de Silva; Marziale (2000), abordando trabalhadores de um hospital universitário, onde 52,3% eram casados, bem como em estudo de Costa; Vieira; Sena (2009) com 63,1% casados. Os autores indicam que os trabalhadores casados apresentam maior índice de afastamento pelo fato da associação destes com maiores responsabilidades domésticas.

Quanto à escolaridade dos colaboradores, a maior parte (37,6%) possui Ensino Fundamental Incompleto e 32,2% Ensino Médio Completo. Apenas 0,3% possui Ensino Superior Completo, que corresponde a 0,5% entre os colaboradores do gênero feminino e, 0,5% são analfabetos, sendo estes correspondem a 1,2% dos colaboradores do gênero masculino. Observa-se que escolaridade insuficiente de colaboradores reflete a escolaridade do setor industriário, na maioria dos setores das empresas em contrapartida com os colaboradores de instituições de saúde.

Desta forma, ao analisar a relação do absenteísmo com o nível de instrução constata-se a influência de outras variáveis como cargo e renda, pois geralmente quem tem menor

escolaridade obtém emprego em atividades mais desgastantes fisicamente e conseqüentemente menor remuneração, apresentando condições mais precárias de cuidados com a saúde e um maior risco de adoecimento (ALVES, 2006; RIBEIRO, 2010 apud LEÃO, 2012).

Sancinetti et al. (2011) relatam que a ocorrência de maior número de afastamentos do trabalho entre profissionais de nível médio tem sido associada a posição hierárquica ocupada, uma vez que a responsabilidade do cargo exige presença mais constante, bem como com a natureza do trabalho desenvolvido, relacionada a tarefas que exigem maior esforço físico.

A média de tempo de serviço dos colaboradores nesta empresa foi registrada em $4,5 \pm 3,8$ anos, sendo um ano o menor tempo de serviço registrado e 19 anos o maior tempo na empresa. Entre as mulheres, o tempo médio de serviços prestados foi registrado em $4,2 \pm 3,3$ anos, sendo um ano o menor tempo e 19 anos o maior tempo na empresa. Entre os homens, o tempo médio de serviços prestados foi registrado em $5,0 \pm 4,3$ anos, sendo um ano o menor tempo e 18 anos o maior tempo de empresa. Não foi observada diferença significativa quanto ao tempo médio de serviço conforme a gênero (Teste U de Mann-Whitney, $Z = -1,0229$, $p = 0,300233$).

Resultados divergentes foram encontrados no estudo de Silva; Marziale (2000), onde a maioria (58,8%) dos trabalhadores participantes do estudo possuía tempo médio de serviço superior a dois anos. Nos estudos de Furlan; Stancato (2013), a média do tempo de serviço em uma instituição hospitalar privada correspondeu a 3,49 anos, e em uma instituição hospitalar pública o tempo médio de serviço foi de 6,20 anos. Do mesmo modo em estudo de Roloff et al. (2016), envolvendo a análise de categorias profissionais componentes do SESMT de sete indústrias, o tempo de serviço variou de um a 10 anos.

A TAB. 3 apresenta informações sobre o turno de trabalho e ocorrência do primeiro absenteísmo.

Tabela 3 - Informações sobre turno de serviço e incidência do absenteísmo no ano de 2016, dos colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Informações	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
Turno						
Matutino	176	80,0	115	67,3	291	74,4
Vespertino	40	18,2	41	24,0	81	20,7
Noturno	4	1,8	15	8,8	19	4,9
1º Absenteísmo 2016						
Sim	98	44,5	107	62,6	205	52,4
Não	122	55,5	64	37,4	186	47,6

Fonte: Dados da pesquisa.

A maior prevalência do absenteísmo ocorreu em colaboradores escalados no Turno Matutino (74,4%), sendo o mesmo observado entre as mulheres (80,0%) e entre os homens (67,3%). O Turno Noturno foi o que apresentou o menor número (4,9%) de funcionários com absenteísmo, sendo o mesmo observado entre as mulheres escaladas nesse turno (1,8%) e entre os homens (8,8%). Observa-se, porém que ao analisar a incidência de absenteísmo no ano de 2016, o maior percentual foi identificado entre os homens (62,6%).

Resultados semelhantes foram identificados por Furlan; Stancato (2013), evidenciando que houve menor ocorrência de licença por doença nos turnos da noite, sendo que a maior quantidade aconteceu no turno da manhã. Entretanto Costa; Vieira; Sena (2009), ao analisarem o absenteísmo com o turno de trabalho em instituição hospitalar, associaram a maior falta ao trabalho entre os funcionários do período noturno, uma vez que esse turno provoca variações fisiológicas subsequentes de ausência de sincronismo entre seu ritmo circadiano ou ciclo biológico e também o prolongamento do período de vigília.

A TAB. 4 apresenta a distribuição dos afastamentos por mês.

Tabela 4 - Número de afastamentos por mês estratificados conforme a distribuição por gênero em uma indústria frigorífica no município de Patrocínio, Minas Gerais, no ano de 2016.

Mês	Gênero				Total		p*
	Feminino		Masculino		n	%	
	N	%	n	%			
Jan	42	63,6	24	36,4	66	6,5	0,0364
Fev	43	61,4	27	38,6	70	6,8	0,0730
Mar	38	62,3	23	37,7	61	6,0	0,0731
Abr	73	67,6	35	32,4	108	10,6	0,0004
Mai	77	64,7	42	35,3	119	11,6	0,0018
Jun	57	77,0	17	23,0	74	7,2	<0,0001
Jul	67	78,8	18	21,2	85	8,3	<0,0001
Ago	66	71,7	26	28,3	92	9,0	<0,0001
Set	55	67,1	27	32,9	82	8,0	0,0029
Out	45	58,4	32	41,6	77	7,5	0,1715
Nov	65	65,0	35	35,0	100	9,8	0,0037
Dez	52	59,1	36	40,9	88	8,6	0,1098
Total	680	66,5	342	33,5	1022	100,0	<0,0001

Fonte: Dados da pesquisa.

* Teste de Aderência de Qui-Quadrado ($p < 0,05$), aplicado às frequências entre gêneros.

Observado que os maiores números de afastamentos ocorreram nos meses de Maio (11,6%) e Abril (10,6%), sendo Março (6,0%), Janeiro (6,5%) e Fevereiro (6,8%) os meses com os menores números. Foi observada diferença significativa nas frequências de afastamentos quanto aos meses de junho, julho e agosto do referido ano (Teste de Aderência de Qui-Quadrado, $X^2 = 39,025$, $gl = 11$, $p < 0,0001$).

As mulheres apresentaram maiores números de afastamentos nos meses de Maio (11,3%) e Abril (10,7%) e, menor número no mês de Março (5,6%), sendo que foi observada diferença significativa quanto ao número de afastamentos entre os meses (Teste de Aderência de Qui-Quadrado, 32,729, $gl = 11$, $p = 0,0006$). Os homens apresentaram maiores números de afastamentos no mês de Maio (12,3%) e menores nos meses de Junho (5,0%) e Julho (5,35), sendo que, também, foi observada diferença significativa quanto ao número de afastamentos entre os meses (Teste de Aderência de Qui-Quadrado, 22,421, $gl = 11$, $p = 0,0213$). As mulheres se afastaram mais que os homens em todos os meses de 2016, sendo que nos meses de Fevereiro, Março, Outubro e Dezembro, não foram observadas diferenças significativas quanto o número de afastamentos entre os gêneros.

Ao analisar o absenteísmo em um hospital público de ensino no Estado de São Paulo, Sancinetti et al. (2011) identificaram que o absenteísmo gerado pela equipe de enfermagem no

período de janeiro a julho de 2008 representou 10.452 dias perdidos de trabalho, sendo que desses, 16% representaram o absenteísmo em enfermeiros e 84% aos técnicos e auxiliares e enfermagem.

Aguiar; Oliveira (2009) identificaram que o índice de absenteísmo por doença teve maior prevalência no mês de janeiro, representando um total de 7,60% em comparação aos demais meses, o que equivaleu a 2.436 horas perdidas de trabalho. O menor índice registrado por motivo doença correspondeu a 3,37% no mês de março, equivalente a perda de 1.156 horas. Entretanto esses autores identificaram no mês de abril uma taxa de absenteísmo maior relacionada aos acidentes de trabalho, refletindo na perda de 1.764 horas de trabalho, seguido do menor índice de absenteísmo no mês de outubro, com perda de 252 horas de trabalho.

Segundo Oliniski; Sarquis (2010), em estudo realizado em empresa estatal prestadora de serviços na área de tecnologia e produtora de imunobiológicos, os meses com maiores índices de absenteísmo foram junho (IF=0,16), março (IF=0,15) e maio (IF=0,14), sendo dezembro o mês de menor índice de afastamento (IF=0,06) podendo esse fato ser justificado por ser um período de férias e festas.

A TAB.5 apresenta a variável associada aos cargos ocupados pelos colaboradores

Tabela 5- Cargos ocupados pelos colaboradores com absentismo em uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Cargo	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
Administração Industrial	2	0,9	1	0,6	3	0,8
Assistente Administrativo I	—	—	1	0,6	1	0,3
Assistente Global I	—	—	1	0,6	1	0,3
Assistente Global II	1	0,5	—	—	1	0,3
Auxiliar de Movimentação e Armazenagem	1	0,5	—	—	1	0,3
Auxiliar de Produção	—	—	1	0,6	1	0,3
Auxiliar Global I	—	—	1	0,6	1	0,3
Auxiliar Global II	7	3,2	5	2,9	12	3,1
Auxiliar Industrial I	2	0,9	—	—	2	0,5
Auxiliar Industrial II	—	—	2	1,2	2	0,5
Auxiliar Operacional I	163	74,1	55	32,2	218	55,8
Auxiliar Operacional II	9	4,1	12	7,0	21	5,4
Coordenador Operacional	—	—	1	0,6	1	0,3
Estagiaria	2	0,9	—	—	2	0,5
Líder Industrial	—	—	3	1,8	3	0,8
Operador de Caldeira	—	—	1	0,6	1	0,3
Operador de Máquinas I	3	1,4	2	1,2	5	1,3
Operador de Máquinas II	—	—	6	3,5	6	1,5
Operador de Máquinas III	—	—	6	3,5	6	1,5
Operador de Produção I	5	2,3	1	0,6	6	1,5
Operador de Produção II	2	0,9	6	3,5	8	2,0
Operador I	17	7,7	23	13,5	40	10,2
Operador II	2	0,9	28	16,4	30	7,7
Operador III	—	—	2	1,2	2	0,5
Profissional de Manutenção I	—	—	2	1,2	2	0,5
Profissional de Manutenção II	—	—	6	3,5	6	1,5
Profissional de Manutenção III	—	—	3	1,8	3	0,8
Profissional de Produção III	—	—	1	0,6	1	0,3
Promotor de Vendas	3	1,4	1	0,6	4	1,0
Técnico I	1	0,5	—	—	1	0,3
Total	220	100,0	171	100,0	391	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos cargos ocupados, o maior número de absentismo ocorreu em colaboradores que ocupam o cargo de Auxiliar Operacional I (55,8%), seguido por Operador I com 10,2% e Operador II com 7,7% dos mesmos. Todos os demais cargos informados representaram percentual de absentismo inferior a 6,0%.

5.2- Setores da indústria com maior ocorrência de absenteísmo e causas de absenteísmo identificadas

Neste item foram considerados os afastamentos de acordo com o gênero e o setor da indústria envolvido. Assim a TAB.6 apresenta essa no cenário de estudo.

Tabela 6 – Setores envolvidos com absenteísmo em uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Setores	Gênero				Total	
	Feminino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
Abate Zona Suja – A	8	3,6	9	5,3	17	4,3
Administração	3	1,4	—	—	3	0,8
Administração Fabrica de Ração	1	0,5	—	—	1	0,3
Almoxarifado	—	—	3	1,8	3	0,8
Aprendiz	—	—	1	0,6	1	0,3
Caldeira e Sala de Máquinas	—	—	2	1,2	2	0,5
Cortes Especiais – A	5	2,3	1	0,6	6	1,5
Cortes Especiais – B	4	1,8	1	0,6	5	1,3
Cozimento Presuntaria - A	—	—	4	2,3	4	1,0
Cozimento Presuntaria - B	2	0,9	3	1,8	5	1,3
Cozimento Presuntaria - C	1	0,5	5	2,9	6	1,5
Defumados	—	—	1	0,6	1	0,3
Defumados e CMS – A	5	2,3	4	2,3	9	2,3
Defumados e CMS – B	3	1,4	4	2,3	7	1,8
Desinfecção e Limpeza B	4	1,8	3	1,8	7	1,8
Desinfecção e Limpeza C	2	0,9	4	2,3	6	1,5
Embalagem Cortes – A	7	3,2	14	8,2	21	5,4
Embutimento Presuntaria - A	1	0,5	5	2,9	6	1,5
Embutimento Presuntaria - B	6	2,7	4	2,3	10	2,6
Embutimento Presuntaria - C	1	0,5	6	3,5	7	1,8
Evisceração – A	5	2,3	7	4,1	12	3,1
Fábrica de Linguiças - A	24	10,9	10	5,8	34	8,7
Fábrica de Linguiças - B	18	8,2	8	4,7	26	6,6
Fisioterapia	1	0,5	—	—	1	0,3
Garantia de Qualidade	3	1,4	—	—	3	0,8
Higienização	—	—	1	0,6	1	0,3
Inspeção Federal	3	1,4	3	1,8	6	1,5
Linha de Barriga – A	19	8,6	7	4,1	26	6,6
Linha de Carre – A	11	5,0	8	4,7	19	4,9
Linha de Paleta – A	20	9,1	7	4,1	27	6,9
Linha de Pernil – A	21	9,5	9	5,3	30	7,7
Linha de Sobrepaleta - A	14	6,4	2	1,2	16	4,1
Logística	1	0,5	7	4,1	8	2,0
Manutenção Elétrica	—	—	3	1,8	3	0,8

Manutenção Mecânica - A	—	—	3	1,8	3	0,8
Manutenção Mecânica - B	—	—	6	3,5	6	1,5
Portaria e Serviços Externos	2	0,9	2	1,2	4	1,0
Preparação de Temperos e Embalagens - A	3	1,4	1	0,6	4	1,0
Preparação de Temperos e Embalagens - B	1	0,5	6	3,5	7	1,8
Processamento de Miúdos - A	13	5,9	4	2,3	17	4,3
Refeitório	3	1,4	1	0,6	4	1,0
Serviços Gerais Abate - A	1	0,5	—	—	1	0,3
SESMT	1	0,5	—	—	1	0,3
Trade Marketing	3	1,4	1	0,6	4	1,0
Tratamento de Água e Efluentes	—	—	1	0,6	1	0,3
Total	220	100,0	171	100,0	391	100,0

Fonte: Dados da pesquisa.

Identificado o absenteísmo em quarenta e cinco setores de trabalho, sendo que o maior número esteve relacionado com colaboradores atuantes no setor de Fábrica de Linguças - A (8,7%), seguidos pelo setor de Linha de Pernil - A com 7,7%, 6,9% no setor de Linha de Paleta - A e, 6,6% nos setores de Fábrica de Linguças - B e Linha de Barriga - A respectivamente. Entre as mulheres o maior setor com absenteísmo é a Fábrica de Linguças - A com 10,9% e, entre os homens o setor de Embalagens e Cortes - A com 8,2%.

Bortolini et al. (2013), em pesquisa realizada em uma Estratégia de Saúde da Família abordando o absenteísmo em trabalhadores rurais, industriais, do comércio e servidores públicos, identificaram que o setor que mais gerou absenteísmo por motivo de doença foi o industrial com 55,46% atestados, os servidores públicos com 18,19% e, em seguida os trabalhadores do comércio e do meio rural.

Segundo Silva; Marziale (2000), os setores com maior prevalência de absenteísmo por doença em hospital universitário foram a Central de Material e Esterilização (91,6%), apresentando pelo menos um afastamento durante o período de estudo, seguido do Centro Cirúrgico e da Gineco-Obstetrícia com 84,6% respectivamente.

A TAB. 7 mostra o absenteísmo conforme CID 10, turno de serviço e gênero.

Tabela 7- Número de ocorrência de absenteísmos conforme diagnóstico médico (CID-10), estratificado por turno de serviço e gênero dos colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Capítulos	Turnos									Gênero		Total
	Matutino			Vespertino			Noturno			F	M	
	F	M	Total	F	M	Total	F	M	Total			
Sem CID	110	53	163	18	23	41	1	6	7	129	82	211
I	34	27	61	7	11	18	2	6	8	43	44	87
II	1	1	2	—	—	—	—	—	—	1	1	2
IV	2	3	5	—	—	—	—	—	—	2	3	5
V	11	4	15	—	1	1	—	—	—	11	5	16
VI	5	—	5	—	1	1	—	—	—	5	1	6
VII	15	6	21	—	1	1	—	1	1	15	8	23
VIII	12	1	13	1	—	1	—	1	1	13	2	15
IX	5	2	7	5	—	5	—	—	—	10	2	12
X	47	30	77	21	6	27	2	5	7	70	41	111
XI	29	9	38	3	4	7	—	2	2	32	15	47
XII	8	1	9	1	2	3	—	—	—	9	3	12
XIII	61	18	79	24	10	34	2	5	7	87	33	120
XIV	27	3	30	4	1	5	1	—	1	32	4	36
XV	20	—	20	5	—	5	—	—	—	25	—	25
XVIII	63	22	85	14	2	16	1	1	2	78	25	103
XIX	9	15	24	2	6	8	2	4	6	13	25	38
XX	1	—	1	2	—	2	—	—	—	3	—	3
XXI	92	38	130	9	6	15	1	4	5	102	48	150
Total	552	233	785	116	74	190	12	35	47	680	342	1022

Fonte: Dados da pesquisa.

Observado que 20,6% dos absenteísmos foram registrados com atestados médicos sem porém conter a identificação de CID-10, o que correspondeu a 211 afastamentos. Entre as mulheres esses absenteísmos corresponderam a 19,0% (129 colaboradoras) e, entre os homens, correspondeu a 24,0% (82 colaboradores). O período Matutino, por ter registrado a maior ocorrência de absenteísmos, foi o que apresentou o maior número de afastamentos com atestados médicos sem CID-10 (163 atestados), o que corresponde a 77,3% destes atestados.

O Capítulo XXI do CID-10, associado a Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, foi mais frequente entre os motivos de afastamentos, correspondendo a 18,5%. Os Capítulos XIII, X e XVIII, relacionados a Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo; Doenças do aparelho respiratório e Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificados em outra parte, foram os mais frequentes entre todos os afastamentos com 14,8%, 13,4% e 12,7%, respectivamente, dos atestados com CID-10.

Entre as mulheres o Capítulo XXI também foi o que ocorreu o maior número de afastamentos neste gênero, correspondendo a 20,9% de afastamentos femininos com CID-10. Da mesma forma, entre os homens o Capítulo XXI foi o que ocorreu o maior número de afastamentos, correspondendo a 22,8% de afastamentos.

Em seu estudo, Silva; Marziale (2000) identificaram que, entre os 150 trabalhadores afastados por doença no período estudado, foram registrados 494 atestados ou laudos médicos, dos quais 341 atestados continham o diagnóstico descrito e 153 atestados não continham o referido CID-10. As autoras atentam para o fato de que alguns atestados médicos não mencionarem o diagnóstico, segundo a Classificação Internacional de Doenças, podem estar associados ao direito do trabalhador de assegurar ou preservar a sua não exposição no ambiente de trabalho.

A TAB.8 apresenta o número médio de dias de afastamento conforme CID-10.

Tabela 8 - Número médio de dias afastados conforme a estratificação por capítulos do CID, dos colaboradores de um frigorífico no município de Patrocínio, Minas Gerais, 2016.

Capítulos	Dias de absentismos	
	$(\bar{x} \pm sd)^*$	(Mín.-Máx.)
I	2,9 ± 2,1 ^a	(1-10)
II	1,0 ± 0,0	(1-1)
IV	3,8 ± 6,3	(1-15)
V	4,3 ± 4,5 ^b	(1-15)
VI	1,5 ± 1,2 ^{a, b, c}	(1-4)
VII	3,7 ± 1,8 ^{a, c, d}	(1-7)
VIII	1,5 ± 0,9 ^{a, b, d, e}	(1-4)
IX	3,4 ± 4,0 ^f	(1-15)
X	2,1 ± 1,3 ^{a, b, d, g}	(1-7)
XI	2,3 ± 2,9 ^{a, b, d, h}	(1-15)
XII	2,4 ± 2,3 ^{d, i}	(1-9)
XIII	2,4 ± 2,1 ^{a, b, d, j}	(1-15)
XIV	3,3 ± 3,9 ^{d, k}	(1-15)
XV	3,7 ± 3,3 ^{e, l}	(1-10)
XVIII	1,6 ± 1,2 ^{a, b, d, g, j, k, l, m}	(1-7)
XIX	5,9 ± 5,3 ^{a, c, e, g, h, i, j, k, n}	(1-15)
XX	3,3 ± 1,5 ^{c, e, h, m, o}	(2-5)
XXI	1,6 ± 2,3 ^{a, b, d, f, g, h, i, j, k, l, m, n, o, p}	(1-15)
Sem CID 10	2,2 ± 2,4 ^{a, b, d, j, l, n, o, p}	(1-15)

Fonte: Dados da pesquisa.

* Índices com letras minúsculas na coluna diferem significativamente ao Teste U de Mann-Whitney ($p < 0,05$).

A maior média de dias afastados segundo os Capítulos do CID-10 foram registrados nos Capítulos XIX com $5,9 \pm 5,3$ dias afastados e V com $4,3 \pm 4,5$ dias afastados e, as menores médias de dias afastados foram registradas nos Capítulos II com $1,0 \pm 0,0$ dias afastados e, nos Capítulos VI e VIII com $1,5 \pm 1,2$ dias afastados e $1,5 \pm 0,9$ dias afastados, respectivamente.

O menor período de afastamento em dias foi registrado em todos os Capítulos e atestados sem CID-10, com exceção do Capítulo XX cujo menor afastamento foi em dois dias. Entretanto o maior período de afastamento foi de 15 dias, sendo registrados nos Capítulos IV, V, IX, XI, XIII, XIV, XIX e XXI e, também, em atestados sem CID-10.

Segundo estudo de Bortolini et al. (2013) a maior prevalência em relação ao número de dias de afastamentos foi de um dia, que correspondeu a 76,36% dos casos, seguido de dois e três dias, representando 10% e 8,18%, respectivamente. A média correspondeu a 1,45 dia. Nesse estudo as doenças do aparelho respiratório tiveram uma maior prevalência, seguido pelas doenças osteomusculares. Dentre essas últimas, os processos inflamatórios corresponderam a maioria dos casos, seguido dos distúrbios da coluna lombar e cervical.

O motivo gerador do absenteísmo no estudo de Marinato et al. (2010) esteve associado às doenças do aparelho respiratório, com a frequência de 17,39%, podendo estar associadas ao risco químico devido aspirações de elementos químicos, por elementos biológicos presentes no ambiente de trabalho, ou por doenças não relacionadas ao ambiente de trabalho, como gripes, pneumonia ou outras doenças respiratórias.

5.3- Custos financeiros associados aos acidentes de trabalho com instrumento cortante em serviço terceirizado.

A indústria frigorífica gastou em média $273,76 \pm 23,92$ reais com atendimento hospitalar a acidentes relacionados ao Capítulo XXI (CID Z48.0 - Cuidados a Curativos e Suturas Cirúrgicas) com 44 afastamentos de 41 funcionários, sendo R\$190,26 o menor valor gasto e, R\$369,13 o maior valor gasto. Entre as mulheres foi gasto $271,47 \pm 12,39$ reais, sendo o menor valor em R\$246,44 e o maior valor em R\$306,30. Entre os homens foi gasto $275,85 \pm 31,13$ reais, sendo o menor valor em R\$190,26 e o maior valor em R\$369,13. Não foram observadas diferenças significativas nos gastos medianos com atendimento em relação aos gêneros (Teste U de Mann-Whitney, $Z = -1,03390$, $p = 0,301183$).

Apenas três funcionários tiveram mais de um afastamento que gerou custos para a indústria frigorífica, sendo que o gasto médio destes foi de $272,86 \pm 7,19$ reais, sendo R\$265,70 o de menor valor e, R\$285,22 o de maior valor. Levando em consideração todos os gastos diretos com os 41 funcionários, a indústria gastou com atendimento a acidente uma média de $249,23 \pm 77,29$ reais, sendo neste caso R\$553,52 o maior valor gasto por funcionário. Entre as mulheres a média gasta foi de $246,44 \pm 63,55$ reais e o maior valor foi de R\$549,65. Entre os homens a média gasta foi de $302,98 \pm 89,13$ e o maior valor foi de R\$553,52. Não foram observadas diferenças significativas nos valores medianos de gastos por funcionários em relação aos gêneros (Teste U de Mann-Whitney, $Z = -1,39545$, $p = 0,162881$).

Em artigo publicado sobre a Saúde do Trabalhador Lara (2011) aborda dados de um levantamento realizado em 2010 sobre os registros de acidentes de trabalho no Brasil, tendo sido registrados no ano de 2008 o montante de 750 mil acidentes, que representou um aumento de 13,4% em relação ao ano anterior de 2007. A maior ocorrência de acidentes de trabalho foi associada a ferimento do punho e da mão, dorsalgia e fratura ao nível do punho ou da mão. Em relação às doenças do trabalho, as maiores ocorrências estiveram associadas a sinovite e tenossinovite, lesões no ombro e dorsalgia. Esse autor enfatiza que os benefícios devido a acidentes e doenças do trabalho associados ao pagamento das aposentadorias especiais decorrentes das condições ambientais do trabalho somaram 11,60 bilhões de reais/ano. As despesas como o custo operacional do INSS associadas as despesas na área de saúde e afins atingem, anualmente, 46,40 bilhões de reais.

Os resultados indicam a grande carga representada pelos acidentes de trabalho dentre as doenças e agravos que causam a incapacidade temporária para o trabalho, entre os trabalhadores que poderão também receber benefícios da Previdência Social do Brasil (SANTANA et al., 2006).

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante o estudo foi possível identificar expressivas taxas associadas ao absenteísmo na referida empresa, representadas por uma taxa de prevalência correspondente a 869,04 afastamentos para cada 1000 colaboradores, bem como de taxa de incidência de 460,03 afastamentos para cada 1000 colaboradores. Essas taxas ou coeficientes sinalizam para a necessidade de uma análise mais aprofundada pelo Setor de Recursos Humanos da empresa, de forma a obter maiores dados, que auxiliem na elaboração de estratégias efetivas para a diminuição do absenteísmo, com impactos positivos não apenas para a empresa, mas também para os colaboradores.

Identificado que a predominância dos afastamentos esteve associada ao gênero feminino, em colaboradores com escolaridade equivalente ao ensino fundamental incompleto. Quanto ao tempo de trabalho na empresa dos colaboradores, este variou entre um a 19 anos, ocorrendo entre os colaboradores que ocupavam o cargo de auxiliar operacional I, seguido do cargo de operador I. Quanto às doenças geradoras do absenteísmo, identificado que estavam associadas às doenças que afetam os fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, seguidas das doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. O estudo evidenciou também que a maioria dos colaboradores trabalhava no turno matutino, com maior ocorrência do absenteísmo no mês de maio, sendo que a maioria dos afastamentos com duração inferior a 15 dias.

Constata-se a relevância da temática para a gestão da referida empresa, em especial para os setores com maior prevalência dos afastamentos, apontando para a necessidade de elaboração de estratégias que contribuam para a diminuição desses, bem como visando o bem-estar e segurança dos colaboradores em suas atividades laborais.

Merece destacar o pequeno número de pesquisas publicadas envolvendo o absenteísmo em setores industriais, o que pode limitar as comparações e discussões envolvendo esse setor. O maior número de publicações de absenteísmo está relacionado a área da saúde, mais especificamente o setor de enfermagem.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, v.13, n.18, p. 95-113, 2009.
- ALVES, M. Causa de absenteísmo entre auxiliares de enfermagem: uma dimensão do sofrimento no trabalho (tese) São Paulo: Escola de Enfermagem da USP, Universidade de São Paulo, 1996 apud COSTA, F.M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado á doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Bras. Enferm.** Brasília. v.62, n.1, p.38-44, jan-fev,2009.
- APPOLINÁRIO, R. S. Absenteísmo na equipe de enfermagem: análise da produção científica. **Rev. Enferm. UERJ, Rio de Janeiro**, v.16, n 1, p.83-7, jan/mar; 2008.
- BORTOLINI, S.M.; PANAZOLO, C. A; DEBARBA, L. V. B.; SAMPIETRO, R. B.; BRAGA, D. C. Absenteísmo no trabalho por doença no município de Água Doce, Santa Catarina, **Revista da AMRIGS**, Porto Alegre, v 57, n 2, p. 122-126, abr-jun, 2013.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde do Trabalhador**. Caderno de Atenção Básica nº 5. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE SAÚDE. **Vigilância em Saúde**. Volume 6. Tomo 1. Brasília: CONASS, 2007.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria Nº 1.823 de 23 de agosto de 2012**. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Disponível em:<www.saúde.gov.br/bvs/saudelegis/> Acesso em 29 mar 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 590 de 28 de abril de 2014**. Disponível em:<www.lex.com.br/legis/> Acesso em 30 mar 2017.
- COSTA, F. M.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R. Absenteísmo relacionado á doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escola. **Rev. Bras .Enferm.** Brasília. v. 62, n.1, p.38-44, jan-fev,2009.
- COUTO, H. A. Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO. Belo Horizonte: ERGO, 1987 apud BORTOLINI, S. M.; PANAZOLO, C.A.; DEBASBA, L.V.B.; SAMPAIO, R. B.; BRAGA, D. C. **Revista da AMRIGS**, Porto Alegre, v 57, n 2, p. 122-126, abr-jun, 2013.
- FURLAN, J. A. S., STANCATO, K. Fatores geradores do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital público e um privado. **RAS**, v.15, n. 60, jul-set, 2013.

GAMBA, M. A. Cuidado de Enfermagem ao Adulto Trabalhador. In: BRETÂS, A. C .P.; GAMBA, M. A. (orgs.) *Enfermagem e Saúde do Adulto*. Barueri, SP: Manole, 2006.

GIOMO, D. B.; FREITAS, F. C.; ALVES, L. A.; ROBAZZI, M. L. Acidentes de trabalho, riscos ocupacionais e absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem hospitalar. **Rev. Enferm. UERJ**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 1, p. 24-9, jan/mar, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Cidades**.2016. Disponível em:<<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=314810&search=minas-gerais|patrocinio>> Acesso em: 24 abr 2017.

LARA, R. Saúde do trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **R. Katál** v.14, n.1, p.78-85, jan/jun.2011

LEÃO, A. L. M. **Absenteísmo-Doença entre os servidores públicos municipais de Goiânia**. 2012. 72f. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia.

MARINATO, M. C. N. B.; SEVERO, D. F.; MARCHAND, E. A. A.; SIQUEIRA, H. C. H. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. **Rev. Gaúcha. Enferm.**, Porto Alegre (RS) v.31, n.1, p.160-6. mar, 2010.

MARZIALE, M. H. P, Contribuições do enfermeiro do trabalho na promoção da saúde do trabalhador. **Acta Paul. Enferm.** v 23; n. 2: vii, 2010.

MONTOVANI, V. M.; NAZARETH, J. L.; MACIEL, D. N. P.; BIASIBETTI, C.; LUCENA, A. F.; ECHER, I. C. Absenteísmo por enfermidade em profissionais de enfermagem. **Rev. Min. Enferm**, v.19, n.3, p. 641- 646, 2015 jul/set.

NETO, A. D. M. Absenteísmo nas empresas, 2006. 41p. Monografia (Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas- Administração) – Centro Universitário de Brasília, UNICEUB, Brasília.

OLINISKI, S. R.; SARQUIS, L. M. M. A contribuição de um sistema de informação para a vigilância á saúde do trabalhador: um enfoque sobre o absenteísmo. **Rev. Min Enferm**, v.14, n.4, p. 479-489, out/dez, 2010.

OLIVEIRA, J.C. Segurança e saúde no trabalho uma questão mal compreendida. **São Paulo em Perspectiva**, v.17, n. 2, p 3-12, 2003.

PEREIRA, M. G. **Epidemiologia: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2008.

ROLOFF, D. I. T.; VAZ, M. R. C.; BONOW, C. A.; LAUTERT, L.; SANT'ANNA, C. F.; COUTO, A. M. Enfermeiros do trabalho: experiência interdisciplinar em saúde do trabalhador. **Rev. Bras. Enferm.**, v.69, n.5, p. 897-905, set-out, 2016.

SANCINETTI, T. R.; SOARES, A.V. N.; LIMA, A. F. C.; SANTOS, N. C., MELLEIRO, M. M.; FUGUIN, F. M.T.; GAIDZINSKI, R. R. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Rev. Esc. Enferm., USP**, v.45, n.4, p.1007-12 2011.

SANTANA, V. S.; FILHO, J. B, A.; OLIVEIRA, P. R. A.; BRANCO, A. B. Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. **Rev. Saúde Pública**, v.40, n. 6, p. 1004-12, 2006.

SILVA, D. M. P. P; MARZIALE, M. H. P. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Rev. Latino. Am. Enferm.** v.8, n.5, p.44-51, 2000.

TURATO, E. M. Métodos qualitativo e quantitativo na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Rev. Saúde Pública** v.39, n.3, p.507-14, 2005.

APÊNDICE A – FORMULARIO PARA COLETA DE DADOS

1. PERFIL DOS PARTICIPANTES:

Idade: _____ Sexo: F () M () Estado civil: _____

Escolaridade:

Analfabeto: _____

Ensino fundamental completo _____ Ensino fundamental incompleto _____

Ensino médio completo _____ Ensino médio incompleto _____

Ensino superior completo _____ Ensino superior incompleto _____

Renda Familiar: 1 SM () 2 SM () 3 SM () 4 SM () >5 SM ()

2. Setor e tempo de trabalho:

Setor: _____ Cargo: _____

Tempo de trabalho na empresa: _____ Turno de trabalho: _____

3- Causa do absenteísmo: CID 10 _____

Absenteísmo pela primeira vez no ano 2016: sim () não ().

Número de afastamento no período de estudo: 1 vez () 2 vezes () 3 vezes ()

4 vezes () >5 vezes ()

4. Tempo de afastamento:

< 10 dias () 30-39 dias () > 60 dias ()

10-19 dias () 40-49 dias () Licença maternidade ().

20-29 dias () 50-59 dias ()

5- Custo relacionado a acidente de trabalho com instrumento cortante:

>249,00-258,00() 279,00-288,00() 309,00-318,00() <339,00-348,00()

259,00-268,00() 289,00-298,00() 319,00-328,00()

269,00-278,00() 299,00-308,00() 329,00-338,00()



**SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA À INSTITUIÇÃO
CENÁRIO DE ESTUDO**

Ilmo. Sr
Eduardo José de Souza
Gerente Geral
Rio Branco Alimentos S/A
Unidade Patrocínio-MG

Patrocínio, 04 de Maio de 2017.

Eu, Ana Carolina Alves Almeida, estudante matriculada no 9º período de Enfermagem do UNICERP - Centro Universitário do Cerrado – Patrocínio – sob a orientação da professora orientadora Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage venho solicitar a V. Sa. a autorização para coleta de dados nessa instituição, com a finalidade de realizar pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Enfermagem, com o título provisório Análise do absenteísmo em uma indústria frigorífica, cujo objetivo geral Analisar a taxa de incidência e prevalência do absenteísmo entre os colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais. E os específicos relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores referentes ao gênero, idade, escolaridade e estado civil; relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores relativas ao tempo de trabalho na empresa, ao cargo exercido e ao turno da escala de trabalho; identificar os setores com maior ocorrência de absenteísmo; reconhecer as causas de absenteísmo, conforme a Classificação Internacional de Doenças – CID 10; identificar o tempo de afastamento das atividades laborais do colaborador; relacionar o custo financeiro direto para a empresa decorrente de atendimentos em saúde associados aos acidentes de trabalho com instrumento cortante em serviço terceirizado. Os participantes do estudo serão selecionados, segundo os critérios de inclusão referentes à presença de licença médica no ano de 2016, ambos os sexos no setor SESMT, e os dados serão coletados mediante um formulário elaborado pelas pesquisadoras.

Comprometo-me a disponibilizar os dados resultantes da pesquisa, juntamente com o Trabalho de Conclusão de Curso, a esta instituição.

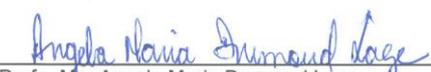
Sem mais para o momento, agradeço a atenção e colaboração para a conclusão desta importante etapa do curso de graduação.

Atenciosamente,



Ana Carolina Alves Almeida

Eu, Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage responsabilizo-me pelo trabalho científico da Ana Carolina Alves Almeida.



Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage.



ALIMENTOS

DECLARAÇÃO

Declaro, para os devidos fins, que os pesquisadores Ana Carolina Alves Almeida e Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage estão autorizados a realizar pesquisa Análise do absenteísmo em uma indústria frigorífica, com a finalidade de realizar seu trabalho de conclusão do curso de Enfermagem, do UNICERP – Centro Universitário do Cerrado - Patrocínio.

Declaro ainda ter conhecimento da pesquisa a ser realizada e de ter sido previamente informado (a) de como serão utilizados os dados coletados nesta instituição.

Patrocínio, 08 de Maio de 2017.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eduardo José de Souza', written over a horizontal line.

Eduardo José de Souza
Gerente Geral Unidade Patrocínio-MG

Eduardo José de Souza
ENGENHEIRO DE ALIMENTOS
CREA-MG Nº 68340/D

Rio Branco Alimentos S/A
BR 365 Patr/Patos de Minas KM 455
Zona Rural - Patrocínio - MG
CEP: 38.740-000



**SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA A
INSTITUIÇÃO DE ENSINO-UNICERP**

Magnífico Reitor
Prof. Dr. Wagner Antônio Bernardes

Patrocínio, 20 de Maio de 2017.

Eu, Ana Carolina Alves Almeida estudante matriculada no 9º de Enfermagem do UNICERP - Centro Universitário do Cerrado – Patrocínio – sob a orientação do Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage venho solicitar a V. Sa. a autorização para realização de pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso de Enfermagem, intitulado Análise do absenteísmo em uma indústria frigorífica, cujo objetivo geral Analisar a taxa de incidência e prevalência do absenteísmo entre os colaboradores de uma indústria frigorífica do município de Patrocínio, Minas Gerais, e os específicos Identificar as causas mais comuns associadas ao absenteísmo na referida empresa; Relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores referentes ao gênero, idade, escolaridade e estado civil; Relacionar o absenteísmo às variáveis associadas aos colaboradores relativas ao tempo de trabalho na empresa, ao cargo exercido e ao turno da escala de trabalho; Identificar os setores com maior ocorrência de absenteísmo; Identificar o tempo de afastamento motivo justificado, licença maternidade, acidente de trabalho; Relacionar o custo financeiro direto para a empresa decorrente de atendimentos em saúde associados aos acidentes de trabalho com instrumento cortante.

Para tanto, comprometo-me a cumprir todas as exigências do COEP – Comitê de Ética em Pesquisa do UNICERP – para realização de pesquisas envolvendo seres humanos, bem como disponibilizar os dados resultantes da pesquisa, juntamente com o Trabalho de Conclusão de Curso, a esta instituição.

Sem mais para o momento, agradeço a atenção e colaboração para a conclusão desta importante etapa do curso de graduação.

Atenciosamente,


Ana Carolina Alves Almeida

Eu, Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage responsabilizo-me pelo trabalho científico da aluna Ana Carolina Alves Almeida.


Profa. Me. Angela Maria Drumond Lage

Autorizado: 
Prof. Dr. Wagner Antônio Bernardes
Reitor



**COORDENADORIA DE PESQUISA E EXTENSÃO DO UNICERP
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DO COEP/UNICERP
PROTOCOLO DE ENCAMINHAMENTO DE PROJETO DE PARA
APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA COM SERES HUMANOS**

1. PROJETO DE PESQUISA:

PROTOCOLO 2017145D GNF 003

1.1. TÍTULO DO PROJETO:

ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO EM UMA INDÚSTRIA FRIGORÍFICA

1.2. PESQUISADOR RESPONSÁVEL

Nome: Angela Maria Drumond Lage
 Identidade: MG-264.298 CPF: 113.115.686-20
 Endereço: Antônio Mansur nº 316, Bairro: Cidade Jardim
 Correio eletrônico: angeladrumond@unicerp.edu.br
 Telefone: (34) 9-9902-3009 Fax:

1.3. INSTITUIÇÃO RESPONSÁVEL:

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO - UNICERP

1.4. PROJETO APROVADO EM

Recebido no COEP/UNICERP em: 30/05/17 Para o relator em: 07/06/17

Parecer avaliado em reunião de: 14/06/17 Aprovado: 14/06/17

Não aprovado: / /

Diligência/pendências: / /


 Prof. Angela M. Drumond Lage
 Diretor(a) da Unidade