

©Copyright, 2006. Todos os direitos são reservados. Será permitida a reprodução integral ou parcial dos artigos, ocasião em que deverá ser observada a obrigatoriedade de indicação da propriedade dos seus direitos autorais pela INTERFACEHS, com a citação completa da fonte. Em caso de dúvidas, consulte a secretaria: interfacehs@interfacehs.com.br

FERRAMENTA DE COLETA DE DADOS PARA ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO E CUSTO DIRETO PARA A EMPRESA

COLECT DATA TOOL TO ANALYSE ABSENTEISM AND DIRECT COSTS TO THE COMPANY

Sylvia Regina TrindadeYano¹ e Emília Satoshi Miyamaru Seo²

¹ Mestre em Gestão Integrada da Saúde do Trabalho e Meio Ambiente (Centro Universitário Senac), Especialista em Negócios Sociais do Serviço Social da Indústria – Departamento Nacional. SBN Quadra 01, Bloco C, Ed Roberto Simonsen, 10 andar. Brasília – DF, 7004-903, sylvia.yano@sesi.org.br, sylvia.yano@gmail.com

² Professora e Pesquisadora do Centro Universitário Senac e do Instituto de Pesquisas Energéticas e Nucleares – IPEN-CNEN/SP

RESUMO

Em face ao impacto multifacetado, empresa, trabalhador e sociedade, do absenteísmo laboral, sobretudo o custo organizacional é importante que toda empresa implante uma sistemática para compreender melhor este evento, visando à tomada de decisão na gestão da segurança e saúde no trabalho. Dessa forma, foi proposta uma ferramenta que objetiva ajudar a empresa a adotar um método prático e simples para identificar quais são as principais causas de falta ao trabalho e seu custo direto, como informação no sentido de auxiliar na priorização das ações a serem implementadas e contribuir para a gestão das condições de segurança e saúde nas empresas, auxiliando-as a registrarem sistematicamente os casos de absenteísmo, orientando-as como analisá-los para a tomada de decisão e levantando quais medidas precisam ser implementadas para redução do absenteísmo. Este trabalho visa apresentar a ferramenta desenvolvida sobretudo para uso de micro, pequenas e médias empresas.

Palavras Chave: Absenteísmo; Faltas ao trabalho; Segurança e Saúde no Trabalho; Saúde Ocupacional, Custo das faltas ao trabalho.

ABSTRACT

Due to the multifaceted impact, enterprise, employee and society, of labour absenteeism, particularly the organizational cost, it is important that every enterprise deploy a methodology to better understand this event, aimed at decision-making in the management of occupational safety and health. Thus, a tool was proposed which aims to help companies adopt a practical and simple way to identify what are the main causes of absence from work and its direct costs, as information in order to help prioritize the actions to be implemented and contribute for the management of safety health in enterprises, helping them to systematically record the cases of absenteeism, advising them how to analyze the data for decision making and analyzing the measures which need to be implemented to reduce absenteeism. This paper presents a tool developed especially to be used in micro, small and medium enterprises.

Keywords: Absenteeism; Occupational Health and Safety, Occupational Health, Cost of absenteeism.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo - ausência ao trabalho – pode ser considerado como um indicador da qualidade das relações de trabalho, das condições do ambiente de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores (BENAVIDES et al., 2001).

Segundo Moscovici (2001), as organizações são corresponsáveis pela qualidade de vida de seus trabalhadores, sendo fundamental e imprescindível o cuidado com o ambiente de trabalho, nos aspectos físico e psicossocial, o que implica em garantir estilo de liderança, política social, condições de trabalho, clima organizacional, oportunidades de crescimento e reconhecimento, desafios, estímulos, metas a serem cumpridas e índices de produtividade, exigidos de forma que não somente garanta a produtividade e a competitividade da empresa, mas também a qualidade de vida do trabalhador e sua satisfação com o trabalho. Este é o melhor caminho para reduzir as taxas de rotatividade, diminuir a incidência do absenteísmo, os acidentes, as doenças e as queixas. Os elementos essenciais neste caminho são a participação do empregado e o compromisso organizacional (KRUMM, 2005). Fatores de risco para a saúde, não-ocupacionais, também contribuem para o absenteísmo no trabalho, como o tabagismo, hipertensão, sobrepeso, dentre outros, sendo importante o acompanhamento destes casos para uma completa compreensão do escopo de causas do absenteísmo que são relacionadas à saúde. A prevenção de fatores de risco para doenças ocupacionais ou não-ocupacionais pode impactar positivamente na redução do absenteísmo e conseqüentemente na produtividade das empresas.

O absenteísmo é um problema presente no mundo do trabalho e da produção. Estudo populacional foi realizado numa região metropolitana de Salvador, Bahia, numa população de 3.403 trabalhadores de 16 a 65 anos, encontrando-se uma prevalência de faltas ao trabalho por motivo de doença de 13,5% e por faltas ao trabalho, causadas ou agravadas pelo trabalho, de 8,6% (YANO, 2010).

Confirmando o impacto do absenteísmo no processo de produção, pesquisa sobre todos os benefícios da Previdência gerados no estado da Bahia, em 2000, para os acidentes de trabalho (causas externas) encontrou-se que a média de dias perdidos de trabalho por caso era de 113 dias, sendo que a maior duração (n=115 dias) foi para os benefícios de empresas de intermediação financeira, imobiliárias, aluguel e administração financeira, seguidos pela construção, eletricidade, gás (n=113), transporte, correio, telecomunicações (n=111), agricultura, pecuária, silvicultura, pesca e indústrias extrativas (n=110). Na indústria de transformação, a média de dias por acidente foi de 96.

Santana e Santana (2010) identificaram que no ano de 2006 a Previdência pagou 1.189.210 benefícios de saúde (doenças e acidentes), sendo que 28,1% destes, ocorreram na indústria. Em relação aos benefícios pagos para trabalhadores da indústria, para os homens, 85,4% foram para eventos não-ocupacionais e para as mulheres 94,1%. Esta

situação poderá modificar-se nos dados estatísticos após o ano de 2007, quando houve a implementação do Nexo Técnico Epidemiológico de Prevenção (NTEP), passando-se a considerar como evento ocupacional toda a morbidade que teve incidência maior em determinado setor produtivo.

Ainda na indústria, nesse mesmo estudo, a média de dias perdidos de trabalho para trabalhadores em benefício temporário, no ano de 2006, foi de 106,7 e para trabalhadoras 113,1, indicando que cada integrante da força de trabalho da indústria perde no ano, em decorrência dos casos em benefício previdenciário, em média 4 dias de trabalho.

Cabe destacar que todo o caso de benefícios, antes de ser coberto pela previdência, gerou 15 dias de falta ao trabalho às custas da empresa, aumentando o número total de dias perdidos de trabalho, assim como os seus custos.

Este artigo objetiva apresentar uma ferramenta para as empresas adotarem um método para registro e análise do absenteísmo, no sentido de identificar quais são as principais causas de falta ao trabalho e seu custo direto, visando a priorização das ações a serem implementadas no processo de gestão das condições de segurança e saúde nas empresas.

Utilizou-se de dados da bibliografia nacional e internacional, da legislação brasileira sobre o tema segurança e saúde no trabalho e previdenciária para a construção da referida ferramenta e seu método de uso.

A INFLUÊNCIA DA NOVA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

Em abril de 2007 o governo brasileiro, por meio do Ministério da Previdência Social (MPS), aprovou o NTEP, mecanismo que relaciona determinada doença às atividades na qual a moléstia ocorre com maior incidência, resultado do cruzamento do diagnóstico médico enquadrado como agravo à saúde, descrito na CID-10 (Classificação Internacional de Doença) com sua incidência estatística dentro da Classificação Nacional de Atividade - CNAE. O nexo foi construído a partir da observação da incidência de agravos à saúde por atividade econômica e passou a ter um caráter setorial (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2008; SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA, 2009).

Assim, doenças que outrora não eram consideradas como decorrentes da atividade laboral, quando com maior incidência em um determinado setor econômico, passaram a ter um nexo presumido entre as atividades da empresa e a doença do trabalho e ocupacional, gerando o benefício acidentário (SAAD, 2009). A Lista C do Decreto nº 6.957, de 9 de setembro de 2009, Anexo V, especifica quais as CID consideradas como doenças ocupacionais para cada CNAE.

Quando uma doença é considerada, pelo perito do MPS/INSS, com NTEP e então definida como coberta pelo benefício acidentário (B91) e não pelo benefício auxílio-

doença previdenciário (B31), cabe à empresa o ônus da prova, ou seja, a empresa deve provar que não causou ou agravou a patologia referida pelo empregado e, portanto, que não existe nexos com o trabalho, por meio de contestação ao MPS. Essa, se não for feita ou mesmo apresentada, se não for considerada como suficientemente consistente para descaracterizar a espécie do benefício, irá alimentar o banco de dados da empresa e, por ocasião da divulgação do FAP, esse benefício terá um peso no cômputo do fator, pelos coeficientes que integram a metodologia: frequência, gravidade e custo (KWITKO, 2009). A caracterização das doenças como relacionadas ao trabalho pela Previdência Social acarreta para as empresas o recolhimento do FGTS, durante o período de afastamento do trabalhador, prevalecendo também a garantia do contrato de trabalho por 12 meses após o retorno do empregado afastado por período superior a 15 dias (REIS, 2008).

Assim, a metodologia do NTEP, que inclui a variável epidemiológica na avaliação do nexos entre a incapacidade e o agravamento à saúde, mostrou ser necessário rever o enquadramento das empresas em relação às contribuições referentes ao grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais no trabalho, antigo Seguro Acidente de Trabalho (SAT). Com a avaliação, por empresa, dentro do segmento econômico, foi possível estabelecer o Fator Acidentário de Prevenção (FAP) por empresa, o que permitirá aumentar ou diminuir a alíquota de 1% (risco leve), 2% (risco médio) ou 3% (risco grave) que cada empresa recolhe ao MPS para o financiamento dos benefícios por incapacidade (SAT).

Essas alíquotas poderão ser reduzidas em até 50% e aumentadas em até 100% dependendo da situação da empresa em relação ao segmento econômico, conjugada com a morbidade apresentada pelos seus empregados. Se, por exemplo, a empresa X está classificada em atividade de risco grave (alíquota de 3%) mas os seus empregados apresentam a mais baixa morbidade do setor (FAP de 0,5), então multiplica-se $3 \times 0,5$ e o resultado, 1,5%, será a nova alíquota de contribuição. Ao contrário, caso os empregados da empresa apresentem a maior morbidade do setor, a alíquota de contribuição pode ser multiplicada pelo FAP 2,00, sofrendo uma majoração de 100%, passando para 6% incidentes sobre a folha de pagamento mensal (REIS, 2008).

Assim, todo afastamento que redundar em benefício acidentário influenciará na definição da alíquota do FAP e doenças que eram consideradas doenças gerais, não relacionadas com o trabalho pela frequência aumentada num segmento econômico, poderão ser caracterizadas como decorrentes do trabalho. Portanto, acompanhar os afastamentos/absenteísmo identificando suas causas, com esta nova legislação, passa a ser fundamental tanto para a promoção da prevenção e redução do agravamento como para evitar que sejam majoradas as alíquotas de contribuição da empresa. Assim, esta é mais uma

razão para que a empresa registre o absenteísmo, identifique suas causas e atue para evitar os agravos. Deste modo, a proposta de utilizar o instrumento de coleta de dados para a análise do absenteísmo e custo direto para a empresa, Quadro 2, é de suma importância para que as empresas conheçam o comportamento do absenteísmo na sua empresa, podendo traçar um plano estratégico de redução da exposição aos perigos, do dano e do absenteísmo.

Portanto, embora o absenteísmo esteja presente no cotidiano da vida das organizações, não se tem conhecimento preciso sobre quais são as principais razões destas faltas nas empresas, sobretudo nas indústrias brasileiras, principalmente nos primeiros quinze dias. É preciso identificar se as causas da ausência são decorrentes de problemas de saúde e estes, se decorrentes dos agravos laborais ou por situações de saúde de forma geral.

Ainda, a grande maioria das empresas, sobretudo as de porte micro, pequeno e médio, não registra e analisa os eventos do absenteísmo, perdendo a oportunidade de identificar situações de prevenção que possam contribuir para a maior segurança e saúde dos trabalhadores e redução dos gastos da empresa.

Neste sentido, objetiva-se propor instrumento/ferramenta para o registro, a identificação e a análise das causas geradoras das faltas ao trabalho como uma ferramenta de fácil uso e baixo custo, sobretudo para que micro, pequenas e médias empresas, possam obter informações que contribuam para a gestão das condições de segurança e saúde nas empresas, melhorando as condições de trabalho e reduzindo os impactos do absenteísmo laboral.

CUSTO DO ABSENTEÍSMO

O custo do absenteísmo laboral é alto tanto nos países mais desenvolvidos como nos países em desenvolvimento. Na Inglaterra, por exemplo, a cada ano, 19 bilhões de Euros são gastos em benefícios por incapacidade e os custos para a indústria são no mínimo de um bilhão de libras esterlinas (HENDERSON; GLOZIER; ELLIOT, 2005). Os custos de absenteísmo por doença são substanciais tanto para o governo como para a indústria inglesa, levando a uma perda, por ano, de 370 milhões de dias de trabalho (UNITED KINGDOM, 1985). O custo aos negócios britânicos em face ao absenteísmo-doença é da ordem de 13 bilhões de libras (CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY, 1993). Segundo Fava (2002), o impacto do absenteísmo por doença na economia, em 2001, custou para a Alemanha 44,76 bilhões de euros, enquanto que para o Reino Unido a perda foi de 11 bilhões de libras esterlinas, principalmente em função de doenças dos sistemas osteomuscular e respiratório. No mesmo ano, no Brasil, as despesas aumentaram 31,8%

com a concessão do auxílio-doença. Em 2000, o auxílio-doença representava 3,2% dos gastos da Previdência Social; em 2004, essa despesa subiu para 7,5%.

Estudo desenvolvido com seis grandes empresas americanas verificou que despesas médicas representavam menos da metade do total das despesas relacionadas com problemas de saúde e baixa produtividade enfrentadas pelos empregadores (GOETZEL et al., 2001). Faltas por incapacidade decorrentes de problemas com doenças físicas constituíram 29% do total das despesas de saúde e produtividade e para as doenças mentais 47% (GOETZEL et al., 2003). Ainda para Goetzel et al. (2004), os custos por trabalhador/ano com hipertensão eram de 392 dólares, problemas cardíacos 368 dólares, depressão e outras doenças mentais 348 dólares e artrite 327 dólares.

Outro estudo realizado entre julho e setembro de 2002, com 12.397 trabalhadores de período integral em cinco sites da companhia *Dow Chemical Company-US*, representando 56% da força de trabalho daquela empresa, demonstrou que o custo total com problemas de saúde crônicos foi de 10,7% do total dos custos com o trabalho, sendo que 6,8% foi atribuído somente às dificuldades de realizar a tarefa, mesmo que presente ao trabalho, concluindo que para todas as condições crônicas, o custo associado com a *performance*, com base nas perdas de resultado, excederam em muito os custos combinados do absenteísmo e tratamento médico (COLLINS et al., 2005).

Em 2006, segundo Santana e Santana (2010), o custo dos benefícios temporários de saúde para trabalhadores da indústria foi de R\$ 268.608.292,00, com um custo médio por trabalhador de R\$ 856,00 e por trabalhadora de R\$ 632,00 reais.

DESENVOLVIMENTO

Segundo as causas do absenteísmo classificadas por Quick e Lapertosa (1982) em voluntário, por doença, por patologia profissional, legal e compulsório, Quadro 1, construiu-se um instrumento de coleta, registro e análise dos eventos de falta ao trabalho, Quadro 2 - Instrumento de Coleta de Dados para Análise do Absenteísmo e Custo Direto para a Empresa, permitindo além de identificar quais os fatores geradores das faltas, utilizando a classificação internacional de doenças (CID 10), identificar também, qual o perfil dos trabalhadores mais acometidos por problemas de saúde para que sejam mais assistidos pela organização; os setores da empresa que apresentam mais casos de faltas, pois pode indicar problemas no tipo de liderança e relações do trabalho, exposições a perigos geradores de agravos. Registrar ainda, o número de dias perdidos por evento de falta ao trabalho, pois demonstra a sua gravidade e, por fim, gerar uma análise de custo direto destes episódios, permitindo formular argumentação técnica e financeira para a da empresa, quanto à importância de intervenção preventiva, corretiva e assistencial na melhoria do cenário identificado.

<p>VOLUNTÁRIO Qualquer fato que leve o trabalhador a decidir por faltar, sem comprovação efetiva das demais causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ visita em casa; ➤ falta de empregada; ➤ cansaço; ➤ doença na família. 	<p>LEGAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ licença maternidade; ➤ paternidade; ➤ adoção; ➤ aleitamento; ➤ gala (casamento); ➤ nojo (luto); ➤ serviço militar ou outras causas militares; ➤ acompanhamento de familiares para tratamento de saúde; ➤ férias; ➤ licença prêmio; ➤ afastamento do cônjuge (acompanhar o cônjuge que está sendo transferido ou afastado); ➤ doação de sangue; ➤ alistamento como eleitor; ➤ júri; ➤ prestação de depoimento como testemunha; ➤ outros serviços obrigatórios.
<p>COMPULSÓRIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ afastamento preventivo (suspeita de irregularidade no trabalho); ➤ período de trânsito (mudança de um órgão para outro); ➤ participação em desporto ou representação nacional; ➤ prisão em flagrante ou preventiva; ➤ afastamento por condenação; ➤ serviço em outro órgão ou entidade; ➤ greve. 	<p>POR DOENÇA Toda e qualquer doença conforme o Código Internacional de Doença (CID) que não tenha nexos com o trabalho;</p>
<p>POR PATOLOGIA PROFISSIONAL Toda doença classificada pelo Ministério da Saúde (1999) e Ministério da Previdência Social (1999) como doença profissional ou relacionada ao trabalho.</p>	

Quadro 1 – Condições que levam ao absenteísmo.

Fonte: Organización Internacional del Trabajo (1989); Quick e Lapertosa (1982).

Modificado pela autora do trabalho.

MÉTODO DE COLETA DE DADOS

Na fase de planejamento a empresa deverá, em primeiro lugar, se instrumentalizar para identificar quais são os motivos que mais geram absenteísmo na empresa conforme define Quick e Lapertosa (1982), priorizando as ações para aqueles motivos que mais impactam a empresa. Caso a principal razão seja o absenteísmo-doença e profissional, como muitos estudos demonstram (CAWLEY et al., 2007; HARDY et al., 2003; CONCHA et al., 2003; BENAVIDES; BENACH; MONCADA, 2001), deve-se aprofundar o conhecimento sobre estas doenças identificando seus principais determinantes, dentre os cinco elencados (Figura 5), para então planejar as ações

específicas para enfrentar cada situação. A seguir, propõem-se alguns passos para facilitar esta etapa:

- a) definir os instrumentos de coleta e análise da informação;
- b) definir periodicidade de elaboração da análise e relatórios;
- c) identificar como o absenteísmo se manifesta na organização (quais os determinantes, percentual de dias de ausência, frequência, caracterizar a população mais atingida quanto ao sexo, idade, setores, o que representa em dias de falta ao ano, estimar o custo direto para a empresa e se possível também o indireto);
- d) priorizar os determinantes que mais contribuem para o absenteísmo e impactam na organização;
- e) elaborar estratégias de intervenção para os determinantes mais prevalentes;
- f) definir meta de redução para cada determinante, situações e/ou casos, por ano;
- g) desenvolver um plano de comunicação junto aos trabalhadores, supervisores e *stakeholders* que estimule a redução do absenteísmo e informe os avanços alcançados.

O primeiro passo é implementar na empresa um procedimento que estabeleça como rotina, a coleta, registro e análise de dados, de todos os casos de falta ao trabalho ou somente das faltas causadas por doença. Em segundo lugar, há necessidade de que seja definido pela empresa o que será considerado “caso de absenteísmo” para registro. Sugere-se considerar como sendo todo o evento que tenha falta de um dia a mais de trabalho. Em terceiro lugar, é importante definir as responsabilidades, e sugere-se que a coleta de dados seja feita pelo serviço de saúde da empresa (ocupacional e ambulatorial) ou, no caso da mesma não possuir serviço de saúde próprio, demandar o registro das faltas para quem lhe presta serviços de saúde geral e/ou ocupacional, com base nos atestados médico-odontológicos, em conjunto com o setor de recursos humanos, que terá as informações dos demais motivos de falta que não doença, valores de salários, tabulando a cada mês.

Deve ser lembrado que existem faltas, sem atestado, concedidas pelos supervisores imediatos, por cujo registro estes líderes serão responsáveis, comunicando para o responsável pela gestão do absenteísmo os motivos alegados.

Em quarto lugar é preciso implementar o método de coleta e análise, para o que propõe-se a ferramenta apresentada no Quadro 2 - Instrumento de Coleta de Dados para Análise do Absenteísmo e Seu Custo Direto para a Empresa. Esta ferramenta permite coletar e registrar, de forma organizada, as informações de cada episódio de falta ao trabalho, contemplando sete categorias de informações: a) caracterização da empresa: contendo os campos para inserção do número da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) da empresa, campo para a descrição deste código, campo para a inserção do Cadastro Geral da Pessoa Jurídica (CNPJ) e nome da empresa. b) identificação

do período de coleta: mês e ano da coleta de dados; c) identificação do trabalhador: nome e número de inscrição do trabalhador – NIT na Previdência Social, que é único e permite comparações posteriores (para esta comparação, pode-se ainda adotar a matrícula do trabalhador na empresa), setor em que está lotado, cargo, tempo no cargo, salário médio no cargo, incluindo o percentual de encargos praticado pela empresa, sexo e idade.

O salário médio do cargo, dado que objetiva posteriormente contribuir na valoração do custo do absenteísmo, pode ser substituído pelo salário real do(a) trabalhador(a). No entanto, caso seja mais simples para a empresa, poderá ser elaborada uma tabela com o valor médio de cada cargo, corrigindo-a a cada aumento de salário. Portanto, a cada evento de falta ao trabalho, o responsável pelo registro lança mão do valor definido na tabela para o cargo.

No que se refere ao percentual de encargos, geralmente a empresa possui um percentual geral que incide sobre cada salário, mas é possível também variar o percentual de encargos conforme o cargo, face à maior ou à menor quantidade de benefícios oferecidos pela empresa. Assim, caberá à empresa definir se utilizará um percentual de encargos padrão ou se será variável conforme o cargo; d) caracterização da falta ao trabalho: utilizando-se a classificação de Quick e Lapertosa (1982), os motivos de absenteísmo são: voluntário, compulsório, legal, doença em geral não relacionada com o trabalho e doença ou acidente ocupacional. Para estes dois últimos motivos, coletam-se mais dois campos apresentados nos itens 3.2.data do atestado médico, odontológico, laudo ou CAT; 3.3. 1código internacional da doença (CID), item 3.3.1. CID-10, registrando o CID definido como causa do afastamento e 3.3.2.apresenta a informação se o CID referido ao afastamento tem relação com o CNAE, segundo a lista C do Decreto Nº 6.957, informando a alternativa sim, em vermelho, como alerta para investigação da empresa, ou não, quando não tiver relação com a atividade econômica. Para facilitar a obtenção desta informação, pode também ser utilizada a planilha dinâmica disponibilizado pela Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FIRJAN) no endereço eletrônico, <http://www.firjan.org.br/main.jsp?lumPageld=402880812141515B0121464A1EF21681&lumS I=402880812141515B0121463B4E776034&IdMateria=402880812141515B012146486B560 AOA>, destacando que quando houver relação entre o CID do afastamento e o CNAE, isto deverá ser entendido como um alerta, pois haverá grande probabilidade do afastamento ser classificado como benefício acidentário (B91) e exigir que a empresa faça a contestação, além de passar a ser considerado no cálculo do FAP. O item 3.3.3. Apresenta a informação se o CID referido ao afastamento é considerado como ocupacional, segundo a lista B do Decreto Nº 6.957, informando sim, em vermelho, como alerta, para investigação da empresa.

Para todos os motivos de ausência, levanta-se ainda o item 3.3.4 – Número de dias perdidos de trabalho, onde deve ser inserido o total de dias de afastamento do trabalhador.

É importante ressaltar aqui que no sentido de evitar que este instrumento circule pela empresa com dados pessoais dos trabalhadores, sobretudo com informações sobre os CIDs e custos de suas faltas, podendo ser utilizado para discriminação do trabalhador, sugere-se que seja visualizado o campo nome do trabalhador e NIT ou matrícula, somente no preenchimento feito pelo setor de saúde. Ao encaminhar o instrumento para a área de recursos humanos para o preenchimento dos demais campos, como por exemplo, tempo no cargo e salário médio, sejam ocultados os campos de nome e NIT/matricula.

Sugere-se lançar mão de outros *inputs*, provenientes de diferentes setores da empresa, como dados financeiros, isto é, despesas realizadas com cada evento, como por exemplo transporte médico, atendimento médico, primeiros socorros, substituição de trabalhador, treinamento do substituto, queda na produção, para correlacionar aos dados de absenteísmo, dimensionando o seu impacto financeiro direto para a empresa.

-
-
- *ANÁLISE DOS DADOS DE FALTAS AO TRABALHO*

As informações coletadas referentes às faltas ao trabalho devem ser tabuladas mensalmente, analisando-as sob os seguintes aspectos, visando gerar um primeiro nível de informação: quais os motivos que geram maior número de eventos de faltas; quais os motivos que geram maior quantidade de dias de ausência; qual o perfil de trabalhador que apresenta maior número de faltas (idade, sexo, motivo, cargo); quais os setores onde ocorrem maiores números de casos de faltas e maiores quantidades de dias de afastamento e ainda quais os motivos; quais motivos geram maior recorrência, isto é, o mesmo trabalhador apresentando mais de um afastamento no ano pelo mesmo motivo; quais motivos geram maior tempo de afastamento; é possível ainda fazer um cruzamento das informações: motivo, perfil do trabalhador e setor.

Além desta análise direta dos dados, é importante que a equipe envolvida faça outras análises complementares para entender o processo que leva os trabalhadores a faltarem. Deve averiguar se existe correlação com as condições de trabalho ou não, analisando num sentido bem ampliado se existe influência dos modelos gerenciais, das relações interpessoais, do tipo de liderança, do clima organizacional, dentre outros.

Uma vez feitas as devidas análises, é necessário identificar quais as principais causas/determinantes do absenteísmo, classificando-as de acordo com a Figura 1. Em

seguida, para definir os determinantes identificados com os quais a empresa vai trabalhar, uma vez que em muitas situações não é possível enfrentar ao mesmo tempo todos os problemas identificados, é preciso priorizar os que têm maior relevância, tanto para a empresa quanto para a qualidade de vida do trabalhador.



Figura 1 – Determinantes do absenteísmo por doença e por causas profissionais
Fonte: A autora

Uma vez priorizados os determinantes a serem trabalhados, parte-se para o planejamento das ações ou intervenções que serão desenvolvidas. De forma geral, a execução das atividades e intervenções educativas e preventivas, ou até mesmo assistenciais, deve estar voltada para os ambientes de trabalho/setores que mais causam casos de faltas (acidentes ou doenças), para as doenças que mais causaram faltas, tanto em número de dias de ausência como de repetição de episódios de falta, e para os trabalhadores portadores das doenças mais contribuintes para o absenteísmo, É muito importante desenvolver, em paralelo, ações educativo-preventivas para os problemas mais impactantes, voltadas para o público de trabalhadores ainda saudáveis, evitando que venham a adoecer no futuro.

Se houver uma frequência de faltas voluntárias, será preciso que a empresa investigue quais fatores estão levando os trabalhadores a faltarem ao trabalho, pois muitas vezes os motivos são possíveis de serem administrados, como por exemplo, problemas com os filhos, tanto de doenças como onde deixar ou com quem deixar para ir para o trabalho. Se este realmente for um problema importante, muitas vezes pode ser resolvido com a construção de creche para os filhos dos trabalhadores e orientações educativas para o cuidado de crianças, por exemplo. Outro fator pode ser o alto índice de falta voluntária de homens, na segunda-feira, identificado com uma análise mais detalhada que se refere a uso excessivo de bebidas alcoólicas no fim de semana, indicando a necessidade de desenvolver uma atividade educativa sobre o tema.

ANÁLISE DE CUSTO PARA A EMPRESA DECORRENTE DAS FALTAS AO TRABALHO

Propõe-se que o custo do absenteísmo para a empresa seja dimensionado por meio de três indicativos: Dias de trabalho perdidos, Salário do substituto ou horas extras e Gastos com Assistência à saúde:

1. Dias de trabalho perdidos (DTP), que visa correlacionar o valor, em reais, do dia de trabalho multiplicado pelo número de dias de faltas, no mês, até os primeiros quinze dias, pagos pela empresa.

Para este cálculo, é necessário obter-se duas variáveis:

- 1.1. Salário médio por dia do cargo: para a obtenção deste valor a empresa pode trabalhar de três formas:
 - a) com o valor real do salário do trabalhador faltante, dividido pelo padrão de dias trabalhados por mês por trabalhador, 22 dias de trabalho, obtendo o valor de salário/encargos daquele trabalhador por dia; ou
 - b) criando uma tabela de salários médios por categoria, obtido por meio de levantamento de todos os salários e encargos de uma mesma categoria/cargo, dividindo pelo número de profissionais integrantes daquela categoria. Este valor é dividido pelo total de número de dias de trabalho no mês, geralmente tido como padrão 22 dias/mês, obtendo assim o valor médio do salário/encargos por dia, da categoria/cargo.
 - c) Utilizando faixa salarial em salários mínimos: adotando as faixas de 1 a 4, demonstradas aqui, 1. 1até 3 2. 3 a 5 3. 5 a 10 4. >10, e usando para o cálculo, a medida do salário da referida faixa. Esta pratica, embora não fornecerá um valor de custo preciso, dará uma estimativa de custo e impede que sejam expostos dados privados dos trabalhadores.

A metodologia b, conforme Quadro 3, permite maior praticidade e agilidade no cálculo mensal, pois toma como referencial um padrão, que deve ser corrigido a cada aumento de salário da categoria, evitando cálculo individualizado de cada trabalhador. No entanto, o resultado será aproximado e não o real.

CATEGORIA	SOMATÓRIO DOS SALÁRIOS E ENCARGOS DA CATEGORIA	VALOR PADRÃO
Soldador	Somatório dos salários + encargos de todos os soldadores	Resultado do somatório dos salários + encargos de todos os soldadores, dividido pelo número de soldadores, dividido por 22 dias de trabalho por mês.

Quadro 3 – Modelo de planilha para o cálculo do valor médio do salário e encargos, por dia e por categoria
Fonte: A autora

- 1.2. Número de dias perdidos de trabalho. Tendo em vista que o proposto com esta ferramenta é analisar o custo do absenteísmo para a empresa, sem incluir o custo para o trabalhador ou para o governo, restringe-se a análise do gasto tido pela empresa na manutenção do pagamento do trabalhador faltante até o décimo quinto dia de falta, pois a partir desta data o custo passa para a Previdência Social, ou seja, por meio de benefício auxílio-doença previdenciário ou por auxílio-acidente.
2. Salário de Substituto (SSb) ou horas extras.
- 2.1. Salário de Substituto (SSb), que visa contabilizar o valor do salário /dia destinado à contratação de trabalhador para substituir aquele que está faltando multiplicado pelo dias de substituição. Para se obter este valor segue-se o seguinte caminho:
- Obter o salário/dia do substituto: obter o valor total do salário definido para o substituto e dividido pelo número de dias trabalhados no mês, usando-se o padrão de 22 dias/mês.
 - Obter o valor total investido na substituição: com o valor do salário/dia do substituto, multiplicar pelo total de número de dias de substituição dentro dos primeiros 15 dias de ausência do titular, uma vez que após o décimo quinto dia, a despesa do titular é assumida pela Previdência e o trabalhador substituto assume o lugar do faltante.
 - Salário do substituto: inserir na planilha de custo os valores referentes aos dias de substituição, obtido no cálculo do item b. Veja detalhamento de como coletar e calcular esta variável, no Quadro 4.

SALÁRIO	DIAS DE SUBSTITUIÇÃO	SSB
Inserir o valor do salário do substituto	Inserir o número de dias de substituição até os primeiros 15 dias de falta do titular	Multiplicar o valor obtido do salário X o valor obtido de dias de substituição

Quadro 4 – Salário do substituto – SSB

Fonte: A autora

- 2.2. Horas extras. Muitas vezes, nos primeiros quinze dias de ausência do trabalhador, a empresa não contrata um substituto, mas sim opta por designar as atribuições do trabalhador ausente para um ou mais de um trabalhador, partindo para a contratação definitiva após os 15 dias iniciais de

falta. Neste caso, com o acúmulo de tarefas, o(s) trabalhador(es) faz(em) horas extras para cumprir com as atividades previstas. Assim sendo, a despesa direta não será com um substituto, mas sim com as horas extras realizadas face à falta do trabalhador. Portanto, no campo 4.2, será inserido o valor referente ao total de horas extras praticadas no período de até 15 dias de falta ou ainda, no caso de não haver contratação definitiva, pelo tempo que ocorrer esta substituição provisória gerando horas extras.

3. Despesas com assistência à saúde (DAS) – visa inserir todas as despesas que a empresa teve com o atendimento do trabalhador faltoso. Estes gastos podem ser:
- a) transporte para hospital;
 - b) material de primeiro socorro;
 - c) consultas médicas pagas pela empresa;
 - d) medicamentos pagos pela empresa;
 - e) outros gastos realizados.

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS PARA ANÁLISE DO ABSENTISMO E CUSTO DIRETO PARA A EMPRESA

CNAE 01.11-3	Descrição CNAE	Cultivo de cereais			CNPJ	XXXXXX-XX	NOME DA EMPRESA	3 - Caracterização da falta ao trabalho				4 - Custos			
		2. Identificação do trabalhador						D + O	3.3. CID		3.3.4. Núm. de dias perdidos de trabalho		DTP 4.1. (2.6*3.3.3)		
1.2. Ano	2.1. Nome do Trabalhador(s)	2.2. NIT	2.3. Setor	2.4. Cargo	2.5. Tempo no cargo	2.6. Salário médio dia/cargo	2.7. Sexo	2.8. Idade	3.1. Motivo	3.2. Data do Atestado		3.3.1. CID 10		3.3.2. Relação CID/CNAE (Lista C)	3.3.3. Relação CID/Doença Ocupacional (Lista B)
1.1. Mês															
2010	Abri	7897698	pintura	pintor	5 anos	81,82	Feminino	37	Doença em ge	15/04/2010	i12	Sim	Não	10	818,18
2010	Jun	3498201	almoxarifado	aux. adm.	10 anos	122,73	Masculino	45	Doença ou aci	17/06/2010	a15	Não	Sim	5	613,64
						#N/D			Legal			Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
						#N/D						Não	Não		#N/D
TOTAL													15	#N/D	

OBS: em cinza os campos que dão a informação sobre o absentismo doença em geral e absentismo por causas de trabalho
DTP - Dias de trabalho perdidos, analisar neste valor os dias de ausência ao trabalho até 15 dias.

SSb - Salário de Substituto: Valor do salário médio/dia para o contratado substituto, referente aos dias de substituição dentro dos primeiros 15 dias de ausência do titular.

DAS - Despesas com assistência à saúde - Inserir os gastos como: a) transporte para hospital, b) consultas médicas pagas pela empresa, c) medicamentos pagos pela empresa.

Fonte: YANO, Sylvia Regina Trindade. Gestão da segurança e saúde do trabalho (SST) por meio da identificação do absentismo, com base nos dados obtidos de uma população urbana do (mestrado) – Centro Universitário Senac – Campus Santo Amaro. Orientadora: Profa. Dra. Emília Satoshi Miyamaru Seo. São Paulo, 2010.
Acesso à Planilha Dinâmica: http://www.4shared.com/file/yrDT5QQP/Planilha_Gestao_Absenteismo_ma.html

Fonte: Autora do trabalho.

Quadro 2 - Instrumento de Coleta de Dados para Análise do Absenteísmo e Custo

CONCLUSÃO

Evidenciando-se o problema absenteísmo, propõe-se neste trabalho um instrumento, apresentado no Quadro 2, que objetiva ajudar as empresas, sobretudo as de micro, pequeno e médio porte, a sistematizarem o registro dos episódios de absenteísmo, levantando sua causa, o tempo de afastamento, o CID e se este pertence ao grupo de doenças e acidentes relacionados ao seu setor produtivo, definidos pelo Ministério da Previdência, caracterizando-se como evento relacionado ao trabalho, além de estimar o custo direto do afastamento.

Por meio destes dados, a empresa poderá fazer análise coletiva dos episódios de falta ao trabalho, obtendo um retrato das razões que mais levam ao afastamento, podendo assim levantar informações que contribuirão para a gestão da segurança e saúde na empresa, no sentido de promover ambientes mais saudáveis e seguros.

Para que uma organização mantenha uma boa performance, é fundamental que reconheça o problema absenteísmo, identifique o que representa para sua instituição, tanto no aspecto humano como no financeiro, priorize aqueles de maior impacto e adote medidas de intervenção para minimizá-los.

Conforme os estudos de Jeffery et al. (1993) e de Penatti (2006) demonstram, programas de promoção da saúde, correção dos processos de trabalho, tratando especificamente os determinantes do absenteísmo assim como uma política humanizada de gestão de pessoas, garantindo um clima organizacional saudável, têm muito sucesso na redução das taxas de absenteísmo. Assim, a questão absenteísmo pode ser controlada, em grande parte, seguindo o caminho do conhecimento da realidade: reconhecer a existência do problema, dimensioná-lo, entender como acontece e por que acontece, para que então adote medidas gerenciais, educativo-preventivas e administrativas para sua resolução. Assim, a corporação estará construindo um caminho sólido para a produtividade, a competitividade e para a garantia da qualidade de vida do trabalhado, trilhando o caminho da empresa saudável.

Referencias Bibliográficas

BENAVIDES, Fernando G.; BENACH, Joan; MONCADA, Salvador. Working conditions and sickness absence: a complex relation. **Journal Epidemiological Community Health**, v. 55, n. 5, p. 368, 2001.

CAWLEY, John; RIZZO, John A.; HAAS, Kara. Occupation-specific absenteeism costs associated with obesity and morbid obesity. **J. Occup. Environ. Med.**, v. 49, n. 12, Dec. 2007.

CONCHA, Marisol B. et al. La carga de la enfermedad de los accidentes del trabajo en la asociación chilena de seguridad. **Ciência & Trabajo**, ano 5, n. 10, jul./dic. 2003

HARDY, G. E.; WOODS, D.; WALL, T. D. The impact of psychological distress on absence from work. **J. Appl. Psychol.**, v. 88, n. 2, p. 306-314, 2003.

HENDERSON, Max; GLOZIER, Nicholas; ELLIOT, Kevin Holland. Long term sickness absence. **British Medical Journal**, v. 330, n. 74959, p. 802-803, April 2005.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. NTEP e FAP: desafios e grandes riscos para as empresas. **Boletim Relações do Trabalho**, Brasília, ano 19, n.128, mar./abr. 2008.

CONFEDERATION OF BRITISH INDUSTRY. **Too much time out?:** CBI Percom survey on absence from work. London: Confederation of British Industry, 1993.

COLLINS, James J. et al. The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. **Journal Occupational. Environmental Medicine**, v. 47, n. 6, p. 547-557, June 2005.

FAVA, Luiz Roberto G. **Absenteísmo e presenteísmo**. 2002. Disponível em: <www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-> Acesso em 20 jun. 2009.

GOETZEL, R. Z. et al. Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. **Journal Occupational. Environmental Medicine**, v. 46, n. 4, p. 398-412, April, 2004.

GOETZEL, R. Z. et al. Health and productivity management: establishing key performance measures, benchmarks and best practices. **Journal Occupational. Environmental Medicine**, v. 43, n. 1, p. 10-17, 2001.

GOETZEL, R. Z. et al. The health and productivity cost burden of the “top 10” physical and mental health conditions affecting six large U.S. employers in 1999. **Journal Occupational. Environmental Medicine**, v. 45, n. 1, p. 5-14, 2003.

HENDERSON, Max; GLOZIER, Nicholas; ELLIOT, Kevin Holland. Long term sickness absence. **BMJ**, v. 330, n. 74959, p. 802-803, April 2005.

JEFFERY, Robert W. et al. Effects of work-site health promotion on illness-related absenteeism. **J. Occup. Med.**, v. 35, n.11, Nov. 1993.

KRUMM, Diane J. **Psicologia do trabalho**: uma introdução à Psicologia Industrial/Organizacional. Tradução de Dalton Conde de Alencar. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

KWITKO, Airton. **Gestão do afastamento e FAP/NTEP**. 2009. Disponível em: <http://www.medicinaetrabalho.med.br/arquivos/gestao_do_absenteismo_airton_kwito.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2010.

MOSCOVICI, Fela. **Renascença organizacional**. 7. ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2001. 129p.

PENATTI FILHO, Izidro. **Estudo do absenteísmo**: contribuição para a gestão de pessoas na indústria automobilística, estudo de caso de uma empresa multinacional. 2006. 117 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão)- Universidade Federal Fluminense, Rio de Janeiro, 2006.

QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. Análise do absenteísmo em Usina Siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 18, n. 69, p. 65-70, 1982.

REIS, Paulo. **NTEP e FAP**: o que fazer? Salvador: SESI, 2008. Disponível em: <<http://pro-sst1.sesi.org.br/portal/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A90154718A8021A0118C1DA75BC1535>>. Acesso: 13/03/2010.

SAAD, José Eduardo Duarte. Nexo técnico epidemiológico acidentário: sua inconstitucionalidade. **R. Ltr.**, v. 73, n. 6, jun. 2009.

SANTANA, Vilma; SANTANA, Mariana. O impacto sobre a produtividade e os custos dos acidentes e doenças para a indústria. In: SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Nacional. **Panorama de segurança e saúde do trabalho**: 2006. Brasília, 2010. documento a ser publicado.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Nacional. **Conheça o FAP/NTEP**. Brasília, 2009

UNITED KINGDOM. Central Statistical Office. **Regional Trends**: 20. Londres, 1985.

YANO, Sylvia Regina Trindade. **Gestão da segurança e saúde do trabalho (SST) por meio da identificação do absenteísmo, com base nos dados obtidos de uma população urbana de Salvador - Bahia**. Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Senac – Campus Santo Amaro. Orientadora: Profa. Dra. Emília Satoshi Miyamaru Seo. São Paulo, 2010.