

FACULDADE DOCTUM DE ADMINISTRAÇÃO DA SERRA

**BRUNA DA SILVA LOUSADO
MICHELE FERREIRA DUTRA**

**OS IMPACTOS ECONÔMICOS GERADOS PELAS PRINCIPAIS
CAUSAS DE AFASTAMENTO NO TRABALHO**

**SERRA
2017**

**BRUNA DA SILVA LOUSADO
MICHELE FERREIRA DUTRA**

**OS IMPACTOS ECONÔMICOS GERADOS PELAS PRINCIPAIS
CAUSAS DE AFASTAMENTO NO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Doctum de Administração da Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Professor Juliano Malta

**SERRA
2017**

BRUNA DA SILVA LOUSADO E MICHELE FERREIRA DUTRA

**OS IMPACTOS ECONÔMICOS GERADOS PELAS PRINCIPAIS
CAUSAS DE AFASTAMENTO NO TRABALHO**

Artigo Científico apresentado à Faculdade Doctum de Administração da Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovada em ____ de _____ de 20__.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº: NOME DO ORIENTADOR
(Faculdade Doctum de Administração de Serra)

Profº: NOME PARTICIPANTE DA BANCA
(Faculdade Doctum de Administração de Serra)

Profº: NOME PARTICIPANTE DA BANCA
(Faculdade Doctum de Administração de Serra)

SERRA
2017

OS IMPACTOS ECONÔMICOS GERADOS PELAS PRINCIPAIS CAUSAS DE AFASTAMENTO NO TRABALHO ¹

LOUSADO, Bruna da Silva; DUTRA, Michele Ferreira²

RESUMO

Nos dias de hoje podemos perceber a grande relação dos funcionários com as empresas, vimos que se passa mais tempo no ambiente de trabalho do que em suas próprias casas até mesmo por questão de sobrevivência. O empregador tem o papel fundamental em relação ao empregado, devem proporcionar equipamentos adequados aos trabalhadores, e boas condições relacionadas ao ambiente de trabalho, a responsabilidade não é somente dele, mas também são do governo. O presente artigo tem como objetivo analisar os principais afastamentos dos trabalhadores por causas físicas e mentais dentro das organizações, e com isso permitir uma ampla visão para diminuir e auxiliar a prevenção destes afastamentos. A prevenção no ambiente de trabalho é algo fundamental para ajudar as organizações a evitar a ausência dos trabalhadores, sendo assim as atividades serão mais produtivas e o retorno financeiro com perdas sobre afastamentos serão menores, ela só tem a lucrar com essas mudanças, pois os trabalhadores executaram suas atividades mais satisfeitas e motivadas, trazendo benefícios para a empresa. Para elaboração do presente trabalho adotará como método científico a artigos ligados ao tema, publicações dos boletins do INSS e o estudo com o setor de recursos humanos da empresa Vila Vitoria Mercantil do Brasil LTDA no ramo de comercio atacadista de produtos alimentícios em geral.

Palavras-chave: Condições de Trabalho, Prevenção, Afastamentos.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Henrique (2013), o trabalho em latim “tripalium” era considerado algo de tortura para sua espécie, atividade somente para servos e escravos, algo negativo. Porém com as mudanças ao longo do tempo os pensamentos foram alterados e na idade moderna foi estabelecido que o trabalho fosse algo de conhecimento perante a sociedade como forma de uma realização pessoal. O trabalho é definido por Kirchhof (2009), como uma atividade onde estão relacionados às doenças físicas e mentais dos trabalhadores, proporcionando motivação e

¹ O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Os Impactos Econômicos Gerados Pelas Principais Causas de Afastamento no Trabalho.

² Aluno(s) do curso de Administração da Faculdade Doctum de Administração da Serra turma 2017/1. E-mail dos autores:michelefdutra@hotmail.com e bruna.lousado2015@gmail.com

satisfação, ou causando tensões e até mesmo adoecimento. Para Bastos (1995), o trabalho é algo fundamental para a existência do ser humano, sua identificação social, a razão pelo direito e dever, algo para suprir suas necessidades básicas (alimentação, educação e moradia) e superficiais (lazer e arte).

Conforme Portal Do Brasil (2011), a revolução industrial teve início na Inglaterra, no século XVIII e acabou se expandindo ao mundo no século XIX, ela impactou na relação social e na econômica nas cidades, mudando totalmente a vida do ser humano. As condições que os trabalhadores havia naquela época eram difíceis, as máquinas naquele período eram de testes, e com isso foi causando acidentes de trabalho, pois na época não havia equipamentos de segurança, e não recebia nenhuma assistência. Devido um conjunto de acontecimentos, os empregados começaram a se revoltar e protestar por modificações na jornada de trabalho, surgindo então suas primeiras leis trabalhistas. Para Monteiro (2005), as situações oferecidas aos trabalhadores nas primeiras fábricas eram precárias, os ambientes eram sujos e as condições eram desumana, devido estes acontecimentos foi o principal motivo do surgimento de surto de epidemias que se expandiu pelas indústrias do país, na época não existiam as leis trabalhistas e os trabalhadores chegavam há trabalhar 18 horas e com salários baixos. Conforme Chiavenato (2000), a revolução industrial apareceu como uma geração de trabalho que mudou toda a estrutura social e comercial daquele tempo. Cavassani (2006), em seu estudo diz que com o passar do tempo, após a revolução industrial, o trabalho foi preenchendo a maior parte das horas do ser humano, o que era para ser de começo somente para atender suas necessidades passa a ser um ponto principal de suas vidas, passando grande parte no ambiente profissional, oferecendo toda sua força e interesse para as empresas, portanto acabavam deixando de viver com seus familiares.

De acordo com Padilha (2010), a união entre vida pessoal e trabalho é um dos principais motivos de atribuição à qualidade de vida no trabalho, atua como uma inspiração, assim visa o equilíbrio e a harmonia entre trabalho e dinheiro, entre o interesse da empresa e o interesse do trabalhador. As condições de trabalho oferecidas pelas empresas é algo para o bem estar dos colaboradores, hoje passamos mais ou menos oito horas por dia de nossas vidas dentro de uma empresa e pode ser entendido que os funcionários que tem condições melhores no

ambiente de trabalho são mais felizes e produzem mais, assim tendo melhores resultados na vida social e profissional.

Os afastamentos de funcionários dentro das empresas são causados por vários motivos, com tudo podemos perceber que nos dias atuais com a era da globalização e com as mudanças organizacionais os funcionários vêm sofrendo exigências, com isso gerando doenças ou acidentes que causam o afastamento dos mesmos dentro das empresas.

A principal finalidade do estudo é analisar os principais afastamentos dos trabalhadores por causas físicas e mentais dentro das organizações, e com isso permitir uma ampla visão para diminuir e auxiliar a prevenção destes afastamentos no ambiente de trabalho, pois melhorará a produtividade da empresa e conseqüentemente aumentará seus lucros.

Metodologicamente, este trabalho adotará como pesquisas a artigos científicos ligados ao tema, publicações do INSS e o estudo com o setor de Recursos Humanos da empresa Vila Vitória Mercantil do Brasil LTDA no ramo de comercio atacadista de produtos alimentícios em geral, localizada no município de Cariacica-ES.

2. CONSEQUÊNCIA DA COMPETITIVIDADE

Diante do mercado nos dias atuais, a competitividade nas empresas está cada vez mais, e para atender de melhor forma seus clientes as empresa estão tendo que se adequar a algumas mudanças e exigindo de seus funcionários. De acordo com Santos (2014), as transformações que estão acontecendo estão deixando todas as organizações com muita preocupação em relação a competir com grandes e repentinas mudanças do mercado. Essas transformações que estão acontecendo no cenário das empresas em geral a maior preocupação é como competir com grandes e repentinas mudanças ocorridas no mercado. Monaco (2000), a situação das empresas está cada vez mais competitiva, as empresas têm cada vez mais a finalidade de compor as expectativas da sociedade, e para isso devem estar voltadas ao respeito do ser humano. De acordo com o INSS (2017), atualmente os colaboradores de todo o mundo estão passando por mudança dentro das empresas em relação ao trabalho, eles estão sobre pressão para atender às demandas da vida laboral moderna. Com a velocidade do trabalho ditada por comunicações

instantâneas e altos níveis de competição global, as linhas que separam trabalho e vida pessoal estão se tornando cada vez mais difícil de identificar.

Segundo Nardi (2008, apud Tittoni 2008), o afastamento no trabalho por adoecimentos profissionais remete aos trabalhadores á esfera privada do cotidiano. Para a evolução da empresa é importante que os empregados estejam bem dispostos, bem humorados para tratar de melhor forma os clientes, assim melhorará na produtividade. E interessante que os superiores tenham uma boa relação e preocupação com o chão de fábrica, ou seja, com seus subordinados, a liderança é fundamental no processo produtivo. Carvalho (2013, apud Bortolozo 2011), estabelece que para melhorar o desenvolvimento da empresa seja preciso que os gestores estejam atentos com o bem estar dos trabalhadores, sendo assim contribuindo de forma positiva na qualidade de vida e no ambiente de trabalho.

BATISTA (2013, apud Duarte 2013, p.238), faz destaque da teoria:

O trabalho provoca diferentes níveis de motivação e satisfação e, dependendo da forma e meio no qual o trabalhador executa suas atribuições dentro do contexto organizacional a que está inserido, o trabalho pode levar a um quadro de enfermidade. Ou seja, o mesmo trabalho que motiva e concretiza realizações pessoais e sociais, em contrapartida, também implica desgaste físico e/ou mental, com reflexos diretos na qualidade de vida.

De acordo com Fernandes (2008), esses acontecimentos do processo de globalização fizeram com que as empresas, aumentassem a produtividade e isso acabou impactando nos limites dos trabalhadores resultando em seu sofrimento, mexendo com o físico e mental, causando doença. Para Oliver (2011), o ser humano teve que se adequar e estes avanços tecnológicos, por medo de perde seus empregos tiveram que descobrir novas habilidades e competências para alcançar o mercado de trabalho. As organizações que buscam novos modelos de gestão para acompanhar as mudanças do mercado, precisam se ligar as mudanças em relação os colaboradores, sempre buscando o melhor relacionamento de sua equipe, fazendo com que os funcionários trabalhem mais orgulhosos e conseqüentemente aumentará à produtividade e o retorno financeiro a empresa. (ABREU 2013, apud EVANGELISTA, 2006).

De acordo com o pensamento de Ribeiro (2015), as empresas estão se preocupando somente com seus lucros e colocações no mercado, devido a isso vem exigindo cada vez mais de seus funcionários, trabalha-se mais tempo, com os

índices de resultados mais altos e prazos cada vez mais curtos. Diante dessas pressões dadas aos funcionários os rendimentos deles vêm diminuindo, por meio dessas pressões eles ficam mais despercebidos, fragilizados, e acaba não realizando suas atividades corretamente, são vários os fatores que pode ser analisados para que não se agrave os problemas e não chega ao afastamento do funcionário.

3. FATORES INFLUENCIADORES

De acordo com Alencar (2011, apud Merlo 2005), Frederick Taylor foi um homem norte-americano que se formou em engenharia, foi o responsável pela OCT- Organização Científica do Trabalho, que no final do século XIX fez com que os trabalhadores fossem divididos e executasse suas atividades individuais, para ele era a melhor maneira para alcançar melhores resultados, buscando aumentar a produtividade das empresas. Ele buscou conhecimento em estudos sobre o controle do tempo e movimento, para diminuir o tempo gastos com as atividades, porém não pesquisou estudar sobre os aspectos humanos que prejudicaria no processo de produção. Esse modelo ajudou crescentemente a produtividade das organizações, mas de outro lado à saúde dos colaboradores foram totalmente prejudicadas. Segundo Alencar (2011, apud Lancman 2003), o modelo de Taylor buscou que o trabalho fosse algo de domínio sobre o corpo e mente dos trabalhadores daquela época, os colaboradores visavam trabalhar mais tempo para aumentar suas remunerações.

Naquela mesma época também se iniciou o fordismo, criado pelo Henry Ford, também engenheiro americano, que impulsionou a indústria e o transporte, um movimento caracterizado pela produção em massa. (Alencar 2011, apud Silva 2009). Para Wood (1992), Henry Ford conseguiu reduzir os custos com a produção e melhorar na qualidade do serviço, isso fez com que os trabalhadores reduzissem seu esforço humano na linha de montagem e aumentasse consequentemente a produtividade das empresas. De acordo com Chiavento (2000), ele fez com que os colaboradores trabalhassem somente oito horas de jornada de trabalho, e na época isso variava de dez a doze horas e o salário mínimo era de cinco dólares por dia. Surgiu depois de 1950 um modelo japonês o Toyotismo, criado pelo Taiichi Ohno, que buscou uma nova forma de organização do trabalho e qualificação, totalmente diferente dos modelos taylorismo e fordismo (Alencar 2011, apud Merlo 2005). O

modelo toyotismo juntou os trabalhadores em grupos e colocou a responsabilidade em um líder para assumir os interesses sobre uma serie de atividades e com o passar do tempo foi inserindo a qualidade, conservação da área e passaram a discutir sobre o processo de melhoria na produção (Wood, 1992). As empresas começam então a organizar o trabalho de forma prescrita e formalizada com normas, devido a isso começa então o aparecimento do sofrimento mental dos trabalhadores, que necessitava se de um equilíbrio, pois havia uma força que desestabilizava e ela lutava para se manter uma pessoa que produzisse e que estivesse com a saúde bem. (ALENCAR 2011, apud DEJOURS 1992).

Os modelos apresentados estavam muito ligados com a produtividade das empresas, e estava faltando um fator de grande importância relacionado ao fator humano dos trabalhadores. De acordo com Alfaya (2010), a teoria das relações humanas surgiu devido ao experimento Hawthorne conduzido por Elton Mayo, que foi constatado que os trabalhadores não executavam suas tarefas somente por dinheiro, como era determinado pelos estudos da escola clássica. A experiência foi iniciada para analisar sobre vários níveis de iluminação na produtividade e a eficiência dos trabalhadores, ao longo da pesquisa acabou se prolongando para estudar sobre a fadiga, acidente de trabalho, rotatividade e condições de trabalho. Menezes (2010), afirma em seu estudo que este experimento se deu o nome pelo fato de ter acontecido no bairro Hawthorne, realizado na empresa Western Electric Company, conduzido por Elton Mayo em 1927, e concluiu que o fator de mudança física no ambiente de trabalho provoca alterações mentais nos trabalhadores, abalando o emocional, causando transtornos de fadiga e acidente de trabalho, como consequência diminuindo sua produtividade dentro das organizações.

De acordo com Dutra (2009), os primeiros a analisar sobre o clima organizacional interno aconteceu no ano entre 1924 a 1933, pelos experimentos de Hawthorne. Consideraram uma grande ligação entre níveis de iluminação e taxas de produção dos trabalhadores. Naquela época todos os operários consideravam que as condições em que as organizações ofereciam aos trabalhos eram suficientes, eles se motivavam em seu ambiente de trabalho, que para as empresa é positivo, assim os trabalhadores eram satisfeitos com o que ganhavam e se desempenhavam na melhor maneira.

Há diversos fatores que podem interferir no estado psicológico e físico dos trabalhadores alguns são: clima organizacional, motivação, produtividade e a liderança.

- **Clima Organizacional**

Segundo Oliveira (2012), o clima organizacional compreende no ambiente interno de uma organização, com o conjunto de relacionamentos entre todos os empregados envolvidos de cargos mais elevados até os mais baixos. Este relacionamento deve ser o melhor possível, sendo assim os empregados trabalham mais satisfeitos tendo resultados positivos para as empresas. Para Menezes (2010), o clima organizacional é um dos principais responsáveis pelas atitudes das pessoas dentro das empresas, pelo fato das alterações psicológicas que os trabalhadores estão passando. Segundo Oliveira (2006, apud Chiavenato, 1994), o clima organizacional tem um papel principal em relação à motivação, produtividade e na satisfação, os trabalhadores sempre aguardam algo de melhor de suas empresas. Para Alencar (2011), a empresa tem um papel fundamental na prescrição de suas normas dentro da organização, nessas regras é definida quem devem executar as atividades; de que forma; o que são exigidos na qualidade do serviço; equipamentos necessários e quantidade da produção deve ser passada todas essas informações para os funcionários de maneira correta, buscando minimizar os erros e problemas das empresas.

- **Motivação**

De acordo com Maximiano (2004), a palavra motivação vem do derivado do latim *motivus*, que define do sentido de mover, mas o seu verdadeiro sentido a vida dos individuo é o resultado do comportamento do ser humano através de estímulos de incentivos, por algum tipo de razão. A motivação no ambiente de trabalho é o resultado do desempenho que uma pessoa consegue com seu esforço, um estado mental de interesse ou vontade que o trabalhador tenta realizar uma atividade ou meta. Para Chiavenato (2000), a motivação são tensões que leva a pessoa a um comportamento pretendendo a satisfação ou a sua necessidade. Para Oliveira (2012, apud Robbins 2002), a satisfação em relação ao trabalho, impacta no comportamento do ser humano em relação às suas atividades na empresa, envolve

um conjunto de relação de poder, ambiente, organização, políticas, metas, objetivos e interesses.

- **Produtividade**

De acordo com Maximiano (2004), a produtividade significa a relação entre os recursos utilizados e os resultados obtidos na produção, toda organização possuem seu nível de produtividade, que representa o número de serviços ou produtos que fornece recursos. Marino (2006), diz que a produtividade é considerada sempre uma ligação entre mercado e estratégias da empresa, e deve sempre melhorar sua produtividade e para isso depende de uma boa comunicação, ambiente adequado e o respeito com os trabalhadores. Para Chiavenato (2000), a produtividade no trabalho é a capacidade em que o ser humano e capaz de produz, executar suas tarefas para as organizações.

- **Liderança**

De acordo com Maximiano (2004), a liderança é conduzida por uma pessoa ou grupo que tem a responsabilidade dos atos que influênciam o comportamento do ser humano. Um dos principais papéis de um administrador em uma empresa e ser um líder, ele têm a responsabilidade por torna sua equipe motivada e devidamente interessada no cumprimento das metas da empresa, deve sempre atender as necessidades de seus liderados para torna sua liderança agradável. Para Chiavenato (2000), a liderança é fundamental em todas as organizações humanas, dentro das empresas e em cada setor, foi constatada na teoria das relações humanas que influenciava no comportamento do ser humano.

4. PRINCIPAIS CAUSAS DE AFASTAMENTOS

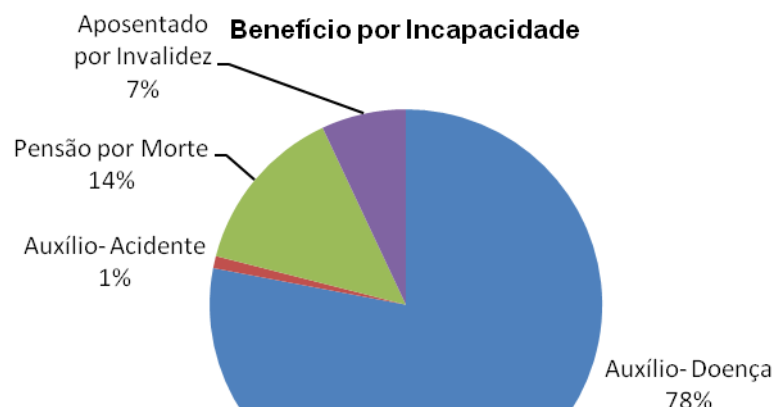
Segundo o INSS (2014, apud OIT 2013), foi divulgado pela Organização Internacional do Trabalho no ano de 2013:

- A cada ano devido a doenças relacionadas a trabalho morrem cerca de 2,02 milhões de colaboradores.
- Em decorrência a acidente de trabalho morrem 321 mil de colaboradores
- Morrem a cada 15 segundos um colaborador por acidente ou doença relacionado com o trabalho.

De acordo com o manual do ministério da saúde (2001), há muitas doenças que são ou não relacionadas diretamente com o trabalho, mas exigem que os trabalhadores se afastem de suas tarefas em um período de tempo, pois pode haver fatores de riscos relacionados às condições ou ambiente de trabalho. Os médicos são os grandes responsáveis pela avaliação das condições, são eles que avaliam a gravidade do afastamento e as questões dos atestados.

“As doenças ocupacionais têm tido alta incidência e levado à diminuição de produtividade, ao aumento de indenizações e demandas judiciais contra os empregadores”. (OLIVER 2011, apud TRÓCCOLI 2004, p. 39).

Segundo Oliver (2011, apud Laplanche e Pontalis 2004), os problemas em que o ser humano vem enfrentado estão causando os transtornos físicos e mentais, pode ser entendido que é devido ao esforço e o acúmulo de acontecimento nas empresas. Conforme Cavalheiro (2011), o afastamento do trabalho acontece quando o colaborador é considerado impossibilitado de trabalhar, sejam eles por problemas de acidentes físicos ou até mesmo mentais. Para Oliver (2011, apud Vicente 2005), há uma grande relação entre as doenças psicológicas e modificações mentais, pois a uma mudança na mente da pessoa e faz com que essas pressões de emoção geradas acabam provocando diferentes tensões. A cada 10 mil trabalhadores de idade entre 29 anos sofrem acidentes de trabalho, sendo assim o maior índice em relação às outras idades do ano de 2000 a 2013, cerca de 73% sendo homem, de acordo com INSS (2016).



Font

O gráfico representa a concessão de benefícios por incapacidade, o auxílio-doença representa 78% do total, conforme apresentado. O auxílio-doença é o benefício mensal, quando os trabalhadores são afastados temporariamente de suas tarefas por algum tipo de doença ou acidente, são classificados em acidentário quando está relacionado ao ambiente de trabalho; e não acidentário quando não esta relaciona ao ambiente laboral.

Os dados da tabela foram retirados do Boletim do INSS (2016), e representam as vinte doenças da Classificação Internacional de Doenças – CID, que são mais constantes aos auxílios-doença previdenciário, aposentado por invalidez previdenciário, auxílios-doença acidentário e aposentado por invalidez no ano de 2014.

Categoria CID	Frequência
M54 – Dorsalgia	80.968
S62 - Fratura ao nível do punho e da mão	78.751
S82 - Fratura da perna, incluindo tornozelo	67.149
S92 - Fratura do pé (exceto do tornozelo)	52.437
S52 - Fratura do antebraço	45.312
F32 - Episódios depressivos	43.900
M75 - Lesões do ombro	41.517
M51 - Outros transtornos de discos intervertebrais	39.169
M23 - Transtornos internos dos joelhos	36.018
K40 - Hérnia inguinal	33.608
S42 - Fratura do ombro e do braço	33.364
D25 - Leiomioma do útero	31.491
I83 - Varizes dos membros inferiores	28.480
S83 - Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do joelho.	27.737
F41 - Outros transtornos ansiosos	25.804
K80 – Colelitíase	25.650
M65 - Sinovite e tenossinovite	25.091
O20 - Hemorragia do início da gravidez	23.349
S93 - Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos do tornozelo.	22.742
K35 - Apendicite aguda	21.857

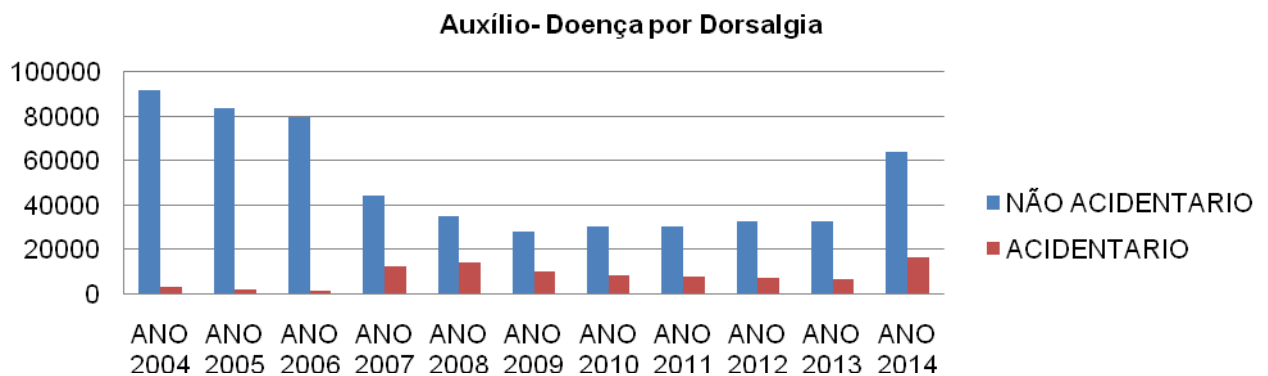
Fonte: INSS (2016)

- **Doença Física: Dorsalgia**

Conforme as informações da tabela do INSS, a dorsalgia apresenta como uma das doenças que mais vem causando afastamento dos trabalhadores. Para Guirado (2013), a dorsalgia é conhecida pelas pessoas como “dores nas costas”, uma variação no musculoesquelético, que atingem principalmente a região lombar, o público alvo dessa causa são jovens e adultos, este e um dos principais motivos de

afastamento por incapacidades. Para Santos (2016), a Dorsalgia é um problema de saúde que faz parte dos Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), um sintoma doloroso que afeta a capacidade da produtividade do trabalhador.

Segundo o INSS (2016), nos os últimos anos com 5.205 casos, a administração pública em geral e a atividade econômica que aparece em primeiro lugar com o maior número de ocorrências de dorsalgia, segundo lugar e a atividades de atendimento hospitalar com 3.207, e em terceiro o comércio de varejistas de mercadoria em geral com 2.916.



FONTE: INSS (2014)

Os dados do gráfico aconteceram no ano entre 2004 a 2014, representa o número de trabalhadores que foram afastados pelo INSS por dorsalgia e recebe o benefício de auxílio-doença acidentário e não acidentário, que são afastados da mesma forma de suas tarefas por período de tempo, podemos analisar que o auxílio-doença não acidentário representa grande parte e não esta relacionada ao ambiente laboral, porém existem números que está relacionado ao trabalho e pode ser evitado pelas organizações com medidas preventivas e isso pode esta influenciando até mesmo fora do local de trabalho.

- **Doença Mental: Depressão**

De acordo com INSS (2017) as doenças mentais relacionadas aos ambientes de laboral estão lidadas aos trabalhos excessivos; exigências e falta de definição das funções; má gestão de alterações organizacionais, insegurança na empresa; problemas na comunicação e apoio da parte de chefias e colegas e assédio psicológico ou sexual. Manetti (2007, apud Bourbonnais 1998), o sofrimento psíquico dos trabalhadores está ligado ao desgaste no trabalho, ao apoio social insuficiente,

ao sentimento de insegurança no trabalho e á instituição de atuação de profissional. Para Cavalheiro (2011), a depressão se manifesta em ao longo da vida de qualquer pessoa, e entende se que pode se expressar através de tristeza e estresse.

Conforme o INSS (2017), de 2012 á 2016, 52.974 pessoas receberam benefícios de auxílio-doença por transtornos mentais provocados pelo ambiente de trabalho, sendo 57,59% do sexo feminino e gerando uma despesa total de R\$ 784.263.304,73. Os episódios de depressão foram registrados 14.359 em decorrência desses anos, 27% do total referente às outras 20 doenças do transtorno mental.

Os CNAE em que aparece maior número desses acontecimentos são administração pública com 9.564, bancos com 6.763 e o transporte rodoviário de 5.055 casos. Há formas para diminuir os afastamentos e está relacionada à prevenção, conforme citadas abaixo:

5. PREVENÇÃO

De acordo com Monteiro (2005), a prevenção á saúde e segurança dos trabalhadores no ambiente organizacional são fundamentais para o desenvolvimento de suas atividades e de sua força de trabalho, a valorização dos trabalhadores e a principal ferramenta para as empresas alcançar seus resultados, assim o ambiente resulta em qualidade e produtividade. De acordo com o manual do ministério do trabalho (2001, p.180), o empregador pode está intervindo na prevenção do ambiente de trabalho, para auxiliar esses trabalhadores:

DOENÇAS	PREVENÇÃO
M54 – Dorsalgia	<ul style="list-style-type: none"> Análise ergonômica do trabalho (real), da atividade, do conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho, do ritmo e da intensidade do trabalho, dos fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho, das normas de produção, dos sistemas de turnos, dos sistemas de premiação, dos incentivos, dos fatores psicossociais, individuais e das relações de trabalho entre colegas e chefias; Medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas; Estratégias de defesa, individuais e coletivas, adotadas pelos trabalhadores; Participação dos trabalhadores e sensibilização dos níveis gerenciais para a implementação das modificações na organização do trabalho.
S62 - Fratura ao nível do punho e da mão/ S82 - Fratura da perna, incluindo	<ul style="list-style-type: none"> Análise ergonômica do trabalho (real), da atividade, do conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho, do ritmo e da intensidade do trabalho, dos fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho, das normas de produção, dos sistemas de turnos, dos sistemas de premiação, dos incentivos, dos fatores psicossociais, individuais e das relações de trabalho

tornozelo e Fraturas em geral	<p>entre colegas e chefias;</p> <ul style="list-style-type: none"> • O uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) • Campanhas informativas
F32 - Episódios depressivos/ F41 - Outros transtornos ansiosos	<ul style="list-style-type: none"> • Conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho; • Ritmo e intensidade do trabalho; • Fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho e das normas de produção; • Sistemas de turnos; Sistemas de premiação e incentivos; • Fatores psicossociais e individuais; relações de trabalho entre colegas e chefias; • Medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas; • As estratégias individuais e coletivas adotadas pelos trabalhadores.
M75 - Lesões do ombro	<ul style="list-style-type: none"> • Análise ergonômica do trabalho (real), da atividade, do conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho, do ritmo e da intensidade do trabalho, dos fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho, das normas de produção, dos sistemas de turnos, dos sistemas de premiação, dos incentivos, dos fatores psicossociais, individuais e das relações de trabalho entre colegas e chefias; • Medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas; • Estratégias de defesa, individuais e coletivas, adotadas pelos trabalhadores;
M51 - Outros transtornos de discos intervertebrais/ M23 - Transtornos internos dos joelhos	<ul style="list-style-type: none"> • Análise ergonômica do trabalho (real), da atividade, do conteúdo das tarefas, dos modos operatórios e dos postos de trabalho, do ritmo e da intensidade do trabalho, dos fatores mecânicos e condições físicas dos postos de trabalho, das normas de produção, dos sistemas de turnos, dos sistemas de premiação, dos incentivos, dos fatores psicossociais, individuais e das relações de trabalho entre colegas e chefias; • Medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas; • Estratégias de defesa, individuais e coletivas, adotadas pelos trabalhadores; • Participação dos trabalhadores e sensibilização dos níveis gerenciais para a implementação das modificações na organização do trabalho.
K40 - Hérnia inguinal/ K80 – Colelitíase	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento prévio das atividades e locais de trabalho onde existam substâncias químicas, agentes físicos e/ou biológicos e fatores de risco decorrentes da organização do trabalho potencialmente causadores de doença; • Identificação dos problemas ou danos potenciais para a saúde, decorrentes da exposição aos fatores de risco identificados; • Proposição das medidas a serem adotadas para eliminação ou controle da exposição aos fatores de risco e proteção dos trabalhadores; • Educação e informação aos trabalhadores e empregadores.
D25 - Leiomioma do útero	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento prévio das atividades e locais de trabalho onde existam substâncias químicas, agentes físicos e/ou biológicos e fatores de risco, decorrentes da organização do trabalho, potencialmente causadores de doença; • Identificação dos problemas ou danos para a saúde, potenciais ou presentes,

	<p>decorrentes da exposição aos fatores de risco identificados;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificação e proposição de medidas de controle que devem ser adotadas para a eliminação ou controle da exposição aos fatores de risco e para a proteção dos trabalhadores; • Educação e informação aos trabalhadores e empregadores.
I83 - Varizes dos membros inferiores	<ul style="list-style-type: none"> • Adoção de práticas de uso seguro de substâncias químicas e de outros agentes agressores presentes no ambiente de trabalho; • Controle dos fatores relacionados à organização e gestão do trabalho geradores de estresse e de sobrecarga psicofisiológica.
M65 - Sinovite e tenossinovite	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação e monitoramento das condições e dos ambientes de trabalho, particularmente do modo como as tarefas são realizadas, atividades que envolvem posições forçadas e gestos repetitivos e/ou ritmo de trabalho penoso e/ou condições difíceis de trabalho • Medidas de proteção coletiva e individual implementadas pelas empresas; • Estratégias de defesa, individuais e coletivas, adotadas pelos trabalhadores;
O20 - Hemorragia do início da gravidez	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação e monitoramento das condições e dos ambientes de trabalho, particularmente do modo como as tarefas são realizadas, atividades que envolvem posições forçadas e gestos repetitivos e/ou ritmo de trabalho penoso e/ou condições difíceis de trabalho

O INSS (2016), afirma que a explicação para esses transtornos físicos e mentais estão ligadas a falta de medidas de segurança das empresas, e a falta de critérios administrativos mais exigentes, sendo assim uma das primeiras hipóteses para melhoria esta relacionada à saúde pública, segurança e higiene do trabalho, e a segunda hipótese é melhorar a gestão. Cavassani (2006), diz que uma das opções de melhoria para os trabalhadores esta relacionada à qualidade de vida, as empresas não devem considerar como perdas, mais sim medidas preventivas consideradas como um investimento, pois os valores gastos com os custos de afastamento e ações trabalhistas são superiores. Para Monteiro (2005 apud Chiaventa 1999), a segurança no trabalho esta relacionada a união de medidas preventivas técnicas e educacionais para prevenir acidentes e doenças ocupacionais.

De acordo o ministério da saúde (2001), a prevenção se baseia em processos de vigilância relacionados ao ambiente e condições de trabalho. Existem diversos fatores que envolvem a saúde do trabalhador:

Entre os determinantes da saúde do trabalhador estão compreendidos os condicionantes sociais, econômicos, tecnológicos e organizacionais responsáveis pelas condições de vida e os fatores de risco ocupacionais – físicos, químicos, biológicos, mecânicos e aqueles decorrentes da organização laboral – presentes nos processos de trabalho. Assim, as ações de saúde do trabalhador têm como foco as mudanças nos processos

de trabalho que contemplem as relações saúde-trabalho em toda a sua complexidade, por meio de uma atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial. (MINISTÉRIO DA SAÚDE 2001, p. 17).

Segundo Soares (2008), a responsabilidade pela prevenção são todos os que podem explicar e responder suas atribuições. No governo são vários órgãos que respondem pela prevenção de doenças ocupacionais e acidentes do trabalho dentre eles são: ministério da previdência social, ministério de trabalho e emprego, ministério da saúde, ministério público e sindicatos.

5.1 Ministério da Previdência Social

De acordo com o INSS (2016), a previdência social é uma instituição pública que auxilia as pessoas que contribui para este seguro social, e concedida quando a pessoa perde a capacidade de executar suas atividades nas empresas. O benefício é oferecido aos trabalhadores que são afastados mais de 15 dias e recebe até se estabilizar um ano após o retorno ao trabalho. Para este benefício são realizado perícias para a constatação do ocorrido, de acordo com a legislação previdenciária em vigor. A Previdência Social (2013), publicou que é necessário registrar se ao CAT- Comunicação de Acidentes de Trabalho, que é um documento emitido para informa o ocorrido de acidente de trabalho ou de trajeto. Acidentes de trabalho ou trajeto são quando acontece o ocorrido na realização das atividades executadas dentro da empresa ou no deslocamento de casa ao trabalho e trabalho a casa, com isso o profissional perde a capacidade de trabalhar ou até a morte. A previdência deve ser informada pela organização sobre o acontecimento, mesmo que não tenha havido afastamento, em até o primeiro dia útil, em caso de falecimento deve ser informado imediatamente. Caso a empresa deixe de comunicar dentro dos prazos estabelecidos por lei haverá penalidade de multa.

A tabela abaixo representa a frequência e os valores que são pagos referente a despesas com auxílio- doença das principais causas de afastamento de acordo com o INSS nos anos de 2009 -2013:

CID	Frequência	Duração (EMDIAS)	Despesas
M54 - Dorsalgia	628.802	119.792.658	R\$ 3.858.364.062,03
S62 - Fratura ao nível do punho e da mão	494.972	49.507.495	R\$ 1.574.751.510,95
S82 - Fratura da perna, incluindo tornozelo	475.539	95.725.301	R\$ 2.902.595.772,84

S52 - Fratura do antebraço	311.969	43.164.596	R\$ 1.302.639.865,11
S92 - Fratura do pé (exceto do tornozelo)	305.103	31.833.600	R\$ 1.041.236.908,71
M51 - Outros transtornos de discos intervertebrais	298.333	73.936.703	R\$ 2.688.168.925,43
F32 - Episódios depressivos	296.065	60.792.539	R\$ 2.264.112.368,44
M75 - Lesões do ombro	283.370	60.117.652	R\$ 2.142.146.256,62
K40 - Hérnia inguinal	250.738	19.855.231	R\$ 634.682.715,19
D25 - Leiomioma do útero	245.901	16.253.652	R\$ 429.048.422,87
I83 - Varizes dos membros inferiores	234.136	24.328.625	R\$ 670.117.782,25
S42 - Fratura do ombro e do braço	232.790	33.057.598	R\$ 1.024.451.662,78
M23 - Transtornos internos dos joelhos	205.046	35.576.352	R\$ 1.329.209.709,18
000-Anormalidades do batimento cardíaco	197.036	256.098.093	R\$ 6.199.361.826,67
000 - Indefinido	197.036	256.098.093	R\$ 6.199.361.826,67
M65 - Sinovite e tenossinovite	191.287	30.960.841	R\$ 1.005.412.540,48
K80 - Colelitíase	190.421	12.167.508	R\$ 326.909.617,16
S83 - Luxação, entorse e distensão das articulações	167.138	27.283.687	R\$ 971.700.557,06
K35 - Apendicite aguda	133.531	7.648.493	R\$ 234.240.055,05
F41 - Outros transtornos ansiosos	132.900	23.291.380	R\$ 944.723.663,69
S93 - Luxação, entorse e distensão das articulações e dos ligamentos ao nível do tornozelo e do pé	124.073	11.871.170	R\$ 417.962.796,13
O20 - Hemorragia do início da gravidez	123.492	11.558.152	R\$ 368.286.081,36
G56 Mononeuropatias dos membros superiores	121.206	21.584.023	R\$ 662.745.677,06
F33 Transtorno depressivo recorrente	113.044	27.955.350	R\$ 980.287.720,52
S61 - Ferimento do punho e da mão	104.909	9.659.199	R\$ 279.704.402,43
K42 - Hérnia umbilical	104.155	6.606.413	R\$ 214.160.749,25
M25 Outros transtornos articulares não classificados em outra parte	102.536	16.607.465	R\$ 503.291.892,62
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	101.657	17.061.769	R\$ 560.866.708,37
Totais	11.690.245	2.288.565.196	R\$71.540.150.384,26

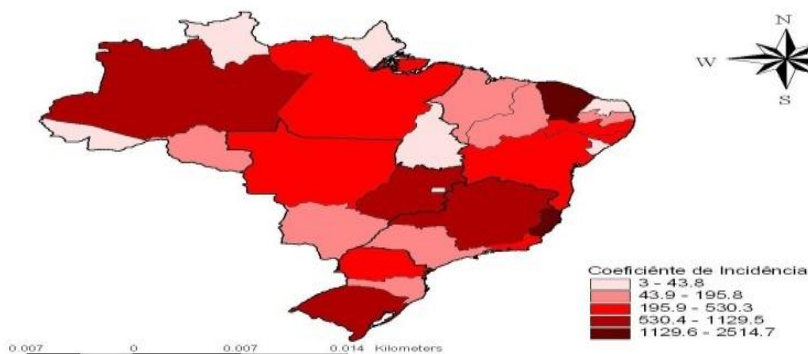
FONTE: INSS 2015

De acordo com a tabela podemos analisar que as 10 principais causas de afastamento que mais tem despesas na previdência social nos anos de 2009 - 2013 são: Dorsalgia, Fratura ao nível do punho e da mão, Fratura da perna incluindo tornozelo, Fratura do antebraço, Outros transtornos de discos intervertebrais,

Episódios depressivos, Lesões do ombro, Anormalidades do batimento cardíaco e Indefinido. Essas despesas chegam á R\$ 30.172.739.323,47 pagos pelo INSS, 42% do total gasto com as outras doenças.

As empresas devem sempre está analisando, pois de acordo com a previdência social (2015), o FAP- Fator acidentário de prevenção é um multiplicador, que varia de 0,5000 a 2,0000, um método que quanto mais às empresas registram acidentes ou doenças ocupacionais no INSS, pagam mais, porém se não registra nenhum tipo de acontecimento tem a vantagem que a empresa é bonificada com a redução de 50% da alíquota. O objetivo é incentivar as empresas a investirem em segurança, saúde e redução de acidentes de trabalho.

“O Fator Acidentário de Prevenção – FAP é um multiplicador, atualmente calculado por estabelecimento, que varia de 0,5000 a 2,0000, a ser aplicado sobre as alíquotas de 1%, 2% ou 3% da tarificação coletiva por subclasse econômica, incidentes sobre a folha de salários das empresas para custear aposentadorias especiais e benefícios decorrentes de acidentes de trabalho. O FAP varia anualmente. É calculado sempre sobre os dois últimos anos de todo o histórico de acidentalidade e de registros acidentários da Previdência Social”. (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2015)



Fonte: CAT/ (MPS), RAIS/ (MTE)-(INSS)

O mapa acima representa á distribuição das taxas de acontecimentos de acidentes de trabalho nos estados brasileiro nos anos de 2000 a 2013. O Espírito Santo é um dos estados que mais representa a alta taxa de ocorrências.

5.2 Ministério de Trabalho e Emprego

Conforme Soares (2008), o ministério do Trabalho e emprego tem o papel fundamental para a prevenção de afastamentos de trabalhadores, por meio da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST – atua em nível federal, e em nível regional, por meio das Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, presentes em todas as capitais brasileiras. O órgão tem grande responsabilidade na fiscalização da saúde e segurança dos trabalhadores através de cumprimentos de leis e

normais. Nos dias atuais foram criadas 36 normas regulamentadoras para auxiliar e diminuir os riscos de causas de afastamento e até mesmo acidentes dentro das organizações.

5.3 Ministério da Saúde

Para Soares (2008), o ministério da saúde tem um papel importante para a prevenção das doenças, pois a agência de vigilância sanitária tem a responsabilidade de fiscalizar a segurança sanitária, saúde e segurança dos trabalhadores, para que não haja riscos em relação aos produtos e serviços oferecidos pelas organizações, tanto pra quem consome e trabalha como responsável pelo produto. De acordo com o manual do ministério da saúde (2001), seu objetivo é na proteção da saúde dos trabalhadores, desenvolvendo meios de ações que possibilitam a vigilância dos riscos do ambiente e nas condições organizacional oferecidas aos empregados.

5.4 Ministério Público

De acordo com Portal Brasil (2010), o Ministério Público é o órgão que fiscaliza os cumprimentos das leis, busca defender os interesses sociais e individuais. Segundo Soares (2008), o ministério público estadual auxilia na prevenção, pois fiscaliza a segurança e saúde dos trabalhadores.

5.5 Sindicatos

Soares (2008), afirma em seu artigo que os sindicatos de acordo com cada empresa e CNAE, têm um papel fundamental na prevenção, pois buscam sempre lutar pelos direitos dos trabalhadores em relação às condições de trabalho, saúde e meio ambiente, mantendo programas de prevenção e alertando os riscos ocupacionais.

6. ESTUDO DE CASO

O estudo relata o acontecimento na empresa Vila Vitória Mercantil do Brasil, que tem grande ligação com as referências bibliográficas citadas ao artigo, um dos principais causas de afastamento pelo INSS é um dos mesmos problemas enfrentado pela empresa nos últimos anos. Permite-se um amplo e detalhado conhecimento sobre o assunto, o que foi possível o entendimento na prática. Buscou-se associar os resultados ao referencial teórico, para atingir os seguintes objetivos: (a) analisar as

principais causas de afastamento na empresa; (b) identificar os meios de prevenção; (c) verificar os valores dos custos com afastamentos.

6.1 Apresentação da empresa

O estudo de caso foi realizado na empresa Vila Vitoria Mercantil do Brasil, localizada na cidade de Cariacica-ES, e atua no mercado há oito anos no ramo de comércio atacadista de produtos alimentícios em geral. As informações coletadas ocorreram em uma visita à empresa, foram feitos contatos telefônicos e e-mail, com o setor de recursos humanos da empresa pela responsável do setor.

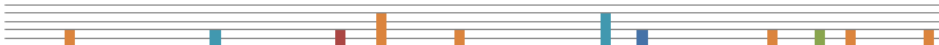
A empresa atua no mercado na confecção de cestas básica e distribui para supermercados e diversas empresas da região. Apresenta o quadro com 100 funcionários, divididos em seis departamentos: setor de produção, setor de vendas, setor financeiro, recursos humanos, setor de marketing e o administrativo.

Nos anos anteriores a empresa não oferecia nenhum tipo de benefícios ligados à saúde do trabalhador, como plano de saúde, plano odontológico, treinamentos e também não oferecia algo que motivasse os trabalhadores na execução de suas tarefas, para a empresa isso era considerado como perdas. Com o passar dos anos o setor de recursos humanos percebeu que os trabalhadores estavam executando suas tarefas desmotivadas e insatisfeitas, então o número de ausência por diversos motivos estava aumentando e ocasionando a perda na produtividade. Pensando em melhores condições aos funcionários, a empresa resolveu através de um planejamento com os gestores a fazer a tentativa de diminuir essas ausências com os benefícios do plano de saúde, plano odontológico, treinamentos e um fator que motivasse os funcionários que foram determinados à folga. Após o recebimento desses benefícios a empresa percebeu que os funcionários ficaram motivados e satisfeitos, conforme relato da gestora.

Os funcionários são divididos em: 60 pessoas na produção, 10 pessoas na administração, 7 pessoas no recursos humanos, 10 pessoas no financeiro, 8 pessoas em vendas e 5 no marketing.

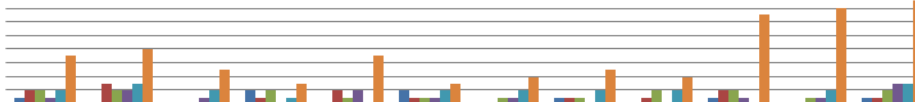
O departamento de produção é onde apresenta o maior número de ocorrências na empresa, por ter a grande parte dos funcionários no setor e trabalharem com peso em separa e abastece materiais para as linhas de produção das cestas, conforme gráficos.

NÚMERO DE AFASTAMENTO PELO INSS POR DEPARTAMENTO NO ANO DE 2016



	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
MARKETING	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
VENDAS	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
FINANCEIRO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
RH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ADM	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0
PRODUÇÃO	1	0	0	0	2	1	0	0	0	1	1	1

NÚMERO DE ATESTADOS POR DEPARTAMENTO NO ANO DE 2016

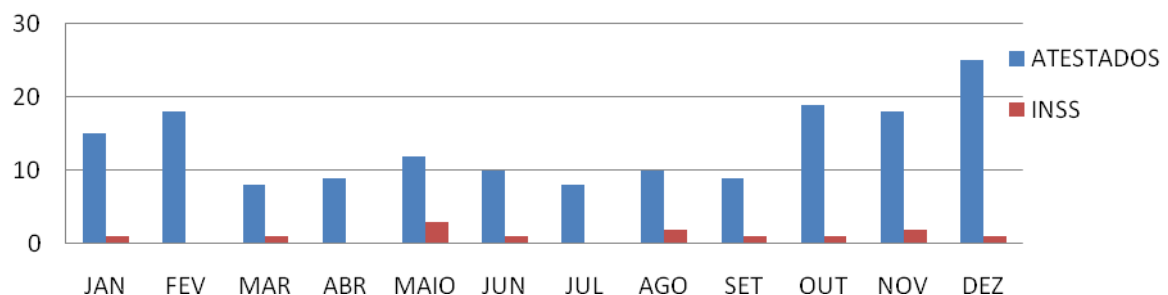


	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
MARKETING	1	0	0	2	0	2	0	1	0	1	0	1
VENDAS	2	3	0	1	2	1	0	1	1	2	0	1
FINANCEIRO	2	2	0	2	1	1	1	1	2	2	1	2
RH	1	2	1	0	2	1	1	0	0	1	1	3
ADM	2	3	2	1	0	2	2	2	2	0	2	3
PRODUÇÃO	7	8	5	3	7	3	4	5	4	13	14	15

A

s informações coletadas com setor de recursos humanos no ano de 2016 indicaram conforme gráfico abaixo os dois principais tipos de afastamentos mais recentes dentro da empresa que acaba ausentando os funcionários que são: atestados por doenças simples e afastamentos do INSS por motivos de licença maternidade, dores nas costas, fratura no joelho e indefinido. Há também grande número de ausência de trabalhadores na empresa por motivos de saídas ao dentista, porém são declarações que se ausenta somente por um período de tempo.

AUSÊNCIA DOS TRABALHADORES NO ANO DE 2016 NA EMPRESA



O gráfico representa a relação das duas principais causas de ausência dos trabalhadores na empresa Vila Vitoria Mercantil do Brasil: Atestados por doenças simples – quando os funcionários são afastados da empresa por menos de 15 dias, e a responsabilidade nesse período são da empresa; Afastamento pelo INSS - quando os funcionários são afastados da empresa por mais de 15 dias, que na empresa pesquisada esses afastamentos são por licenças maternidades que registraram 4 afastamento, dores nas costas 6, fratura do joelho 2 e indefinido 1.

Devido à atividade da empresa conforme demonstrado no gráfico à sazonalidade em que há aumento de afastamento é na época de natal (outubro á dezembro), isso acontece devido à alta demanda da produção, além das cestas básicas são produzidas as cestas de natal, solicitadas pelos supermercados e empresas, dobrando o número a ser produzido.

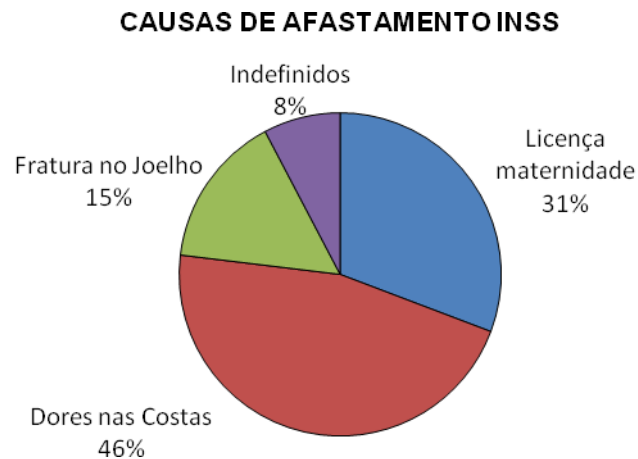
A saúde dos funcionários, para empresa é uma das prioridades, pois depende deles para sua produção, o plano de saúde oferecido é justamente para poder auxiliar nessa prevenção, têm direito a consultas e atendimentos mais rápidos, assim evita que se agravem as doenças. Quando a afastamento esses funcionários não são substituídos, pois há gastos com treinamentos entre outras despesas de admissão, a empresa por ser de médio porte opta por acabar esperando a volta do funcionário, em seu retorno o gestor do recurso humano faz uma avaliação sobre a situação física e mental em que o funcionário apresenta, caso esteja em condição retorna as suas atividades a empresa, caso contrario ele indica que o funcionário retorne ao seu médico e melhore do seu problema. A empresa até o momento não teve nenhum tipo registrado de casos de afastamento por doenças mentais, procuram sempre ter uma boa interação em um ambiente tranquilo entre seus colaboradores para poder esta evitando esse tipo de doença. Assim a empresa demonstra que cuidar do colaborador é fundamental para melhorar as receitas e imagem da empresa, isso é gestão. Por fim, a empresa Vila Vitoria Mercantil do Brasil tem uma visão de manter sempre o bem estar e condições de trabalho adequadas para seus colaboradores.

6.2 Resultados e Discussões

Na análise e discussão dos resultados, buscou-se associar ao referencial teórico, com os objetivos específicos que são os seguintes: (a) analisar as principais causas

de afastamento na empresa; (b) identificar os meios de prevenção; (c) verificar os custos com afastamentos.

A- Principais causas de afastamento na Empresa



De acordo com as informações acima coletadas as principais causas de afastamentos na empresa Vila Vitória Mercantil do Brasil são: atestados de doenças simples e afastamentos do INSS - licença maternidade, dores nas costas (Dorsalgia), fratura no joelho e indefinido. A dorsalgia não é somente uma das causas de afastamento da empresa pesquisada é algo comum nos trabalhadores de hoje, conforme os dados de referência do INSS, esse é um dos problemas que mais causa afastamento de trabalhadores nas empresas. Conforme o Portal do Brasil (2017), o problema de costa a seguinte publicação:

“A dor nas costas é a doença que mais afasta trabalhadores no Brasil por mais de 15 dias. Em 2016, 116.371 pessoas tiveram de se ausentar do emprego por, no mínimo, duas semanas em razão dessa enfermidade. O número representa 4,71% de todos os afastamentos.”

Como publicado do Portal do Brasil (2017), passamos muito tempo no ambiente de trabalho e devemos ter todo o cuidado na forma de executar as atividades e sentar, devemos respeitar as necessidades do nosso corpo, a dorsalgia é muito comum em comércio pelo fato do carregamento de caixa, do movimento de abaixar e levanta, também é comum em escritórios pelo fato de ficar sentada por um período longo e às vezes com a posição incorreta.

B- Prevenção

Para a prevenção de afastamento a Vila Vitoria, fornece medidas de proteção coletiva e individual, cumprir as exigências das normas dos órgãos públicos é

também entende se que clima organizacional para ela é um dos fatores que pode ajudar a diminuir os afastamentos da empresa, por se tratar de uma empresa pequena com poucos funcionários a relação entre eles são sempre harmoniosa. A empresa busca ter uma relação satisfatória entre os líderes e os colaboradores, onde criam um vínculo de comunicação agradável para não causar problemas no recebimento das mensagens. Ainda não possui programas de prevenção para os afastamentos, mais buscam oferecer assistências aos funcionários por meio de benefícios de plano de saúde e plano odontológicos, há também outro tipo de benefício em que o colaborador tem direito a escolha de duas folgas no decorrer do ano, a empresa observou que esta vantagem não é somente do funcionário, pois eles executam suas atividades com mais satisfação e motivação, aumentando sua produtividade e o resultando de um lucro maior no final da receita para a organização. Com o conhecimento que tivemos ao longo da pesquisa, observamos que a empresa não investe em informativos sobre prevenção da saúde ocupacional para os trabalhadores, esse é um meio de passar que a vantagem não é somente da empresa, mas também algo para sua vida pessoal.

C- Custo com afastamento

Algumas informações sobre valores foram limitados pela empresa, o cálculo da tabela foram realizados com as informações da média do salário pago no ano de 2016, para maioria dos trabalhadores da empresa.

Ano de 2016				
Departamento	Média	Dias Afastados	Dias Afastados INSS	Custo
PRODUÇÃO	R\$ 880,00	88= (95 dias)	7 =(105 dias)	R\$ 6.400,00
ADMINISTRAÇÃO	R\$ 1.150,00	21= (25 dias)	3 =(45 dias)	R\$ 2.940,00
VENDAS	R\$ 1.000,00	14= (16 dias)	1 =(15 dias)	R\$ 1.125,92
FINANCEIRO	R\$ 1.200,00	17= (19 dias)	1 =(15 dias)	R\$ 1.046,40
RH	R\$ 1.100,00	13 = (16 dias)	-----	R\$ 640,00
MARKETING	R\$ 1.000,00	8 = (09 dias)	1 =(15 dias)	R\$ 871,68
TOTAL	-----	180 Dias	195 (Dias)	R\$ 13.024,00

Conforme a tabela, no ano de 2016 a empresa teve 161 atestados e 13 afastamentos pelo INSS, esse resultado foram 375 dias de ausência no trabalho, é mais do que um ano trabalhado por uma pessoa. Para a empresa é uma grande perda, calculam se que a empresa no ano pagou para o funcionário ausente

R\$13.024,00 com afastamentos, pois no período de 15 dias de INSS o empregador tem a responsabilidade sobre o empregado. Além dessa perda á também despesa e custos sobre afastamento que não foram informados, mais que acaba impactando na receita da empresa, a produtividade da empresa diminui devido o número de trabalhadores ausentes nas atividades da produção.

De acordo com Costa (2009), os custos sobre afastamento pode ser classificados como: custo direto que são o salário dos primeiros 15 dias, transporte e assistência medica de urgência, interrupção da produção, prejuízos à imagem da empresa, investigação da causa e paralisação do setor, maquinas e equipamentos; custo indireto que são reparo às maquinas ou equipamentos danificados.

7. METODOLOGIA

Para a construção do estudo, a pesquisa se dividiu em três etapas: a primeira etapa foi o estudo á pesquisa exploratória bibliográfica: livros e artigos científicos ligados ao tema, que possibilitaram entendimento sobre o assunto da evolução do trabalho, as dificuldades dos trabalhadores, fatores que influenciava, e os transtornos causados com o avanço da tecnologia, todas essas informações possibilitaram para fazer uma análise e visão mais critica sobre o assunto.

A segunda etapa foi analisar os boletins quadrimestrais emitidos pelo INSS, nos últimos três anos. Encontramos publicações no site da previdência, que ajudaram na coleta de informações de dados mais precisos, as doenças que são mais causadas pelos trabalhadores nos últimos tempos e sobre qual transtorno é mais comum nos dias de hoje.

E a terceira etapa foi à coleta das informações que ocorreram em uma visita à empresa, contatos telefônicos e e-mail, o estudo de caso realizado na empresa Vila Vitoria Mercantil do Brasil, localizada na cidade de Cariacica-ES, atua no mercado há oito anos no ramo de comércio atacadista de produtos alimentícios em geral. As informações coletadas para o entendimento da pesquisa foi no setor de recursos humanos da empresa, participou do estudo a gestora e foram questionadas a ela as seguintes questões: quais são os principais motivos em que o funcionário se afastava do ambiente de trabalho/ número de trabalhadores afetados/ qual o setor e função que apresentava mais caso desses afastamentos/Em que época era mais ocasionado e por qual motivo aumentava o número de casos/ quais são as medidas

de prevenção e benefícios para está diminuindo/ Qual o processo quando a afastamento/ E como é o clima organizacional da equipe.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo centrou em analisar as principais causas de afastamento nas empresas, para auxiliar as organizações a ter uma visão para diminuir estas causas e reduzir os custos com afastamento que são maiores que os investimentos com medidas preventivas. Estas causas de afastamento acabam gerando impactos econômicos na sociedade e nas empresas e podem-se apresentar as seguintes conclusões sobre o tema.

Os dados apresentados na pesquisa identificaram que nos dias de hoje existem diversas doenças físicas e mentais que acaba ocasionando o afastamento do funcionário da empresa, conforme demonstrado pelo INSS e a empresa pesquisada a doença que apresenta o maior número é causada pela Dorsalgia, e apresenta casos ligados diretamente com as atividades das organizações, quanto fora do ambiente laboral, analisamos que essa doença é provada por alguns fatores relacionados ao excesso de peso, má postura e a execução das atividades de forma errada, e pelo estudo podemos entender que existem medidas preventivas para diminuir esses casos relacionados à conscientização com informativos, estratégias e avaliações sobre as condições de trabalho. As Fraturas também apresentam grandes números de afastamento e podemos verificar que essa ausência de funcionado também esta ligada a falta de medida de prevenção. A doença mental que está afetando os trabalhadores nos dias de hoje e a depressão, gerada por falta de comunicação entre os lideres e colegas, trabalho excessivo, insegurança e o assédio, para evitar as ações são estratégias individuais e coletivas, melhorar a relação entre lideres e colegas, conteúdo das tarefas, sistema de incentivos e premiações. As empresas devem compreender que as medidas preventivas são as principais ferramentas para reduzir os riscos ocupacionais, ela é responsável por oferecer condições adequadas para a execução das tarefas, deve ter uma visão que quanto menos ausência de funcionários, evita perdas e o retorno á ela será maior. Conforme Cavassani (2006), as condições adequadas no trabalho é uma opção de melhoria para os trabalhadores, as empresas não devem considerar como perda, mais sim medidas preventivas consideradas como um investimento, pois os valores gastos com os custos de afastamento e ações trabalhistas são superiores. Conforme

Alencar (2011), a empresa tem um papel fundamental na prescrição de suas normas dentro da organização, pois nessas regras é definida quem devem executar as atividades, de que forma, o que são exigidos na qualidade do serviço, equipamentos necessários e quantidade da produção, deve ser passada todas essas informações para os funcionários de maneira correta, dessa forma não haverá erros e problemas. A prevenção gera as seguintes vantagens e benefícios para a organização: previne e reduz os acidentes e doenças; protege a integridade física e mental dos trabalhadores; educa para adoção de práticas preventivas; evita os custos com afastamento; melhora os ambientes de trabalho; evita prejuízos à imagem da empresa; elimina danos patrimoniais; evita o pagamento de perícias, honorários e indenizações legais; aperfeiçoa o clima organizacional; atende aos requisitos da legislação; aumenta a produtividade; amplia a competitividade da empresa; expande seu mercado de atuação.

Com esses afastamentos dos funcionários ocasiona impactos econômicos para empresa, pois a ausência desse funcionário gera custos a empresa. Conforme Aguiar (2000), essa falta de funcionários gera diversos fatores que prejudica a empresa como, a produtividade; diminui a qualidade do serviço e acaba gerando atrasos no andamento de todas as tarefas. Também gera impactos para a sociedade, pois as despesas com afastamentos são altas, ocupa lugares nos hospitais gerando custos, entre outros.

Observamos que os funcionários têm um papel fundamental na produtividade das empresas, depende de sua saúde física e mental para executar suas atividades de forma correta, com motivação e satisfação. Portanto o clima organizacional tem grande importância nesse processo, pois envolve o comportamento do indivíduo com as condições do ambiente, assim os líderes devem ficar atentos a essas variações, para evitar que se agrave e gera essa ausência de funcionário. Com o mercado cada vez mais competitivo, as empresas e os empregados estão se adequando para atender as demandas, com isso acaba interferindo na saúde ocupacional dos trabalhadores, pois surgem diversos motivos em seu dia-dia, que acaba ocasionado pressões em suas tarefas

O presente estudo contribui para uma visão crítica e para demonstrar a importância das medidas preventivas para reduzir os índices de afastamento das empresas. Alcançou as expectativas pretendidas, com o objetivo de pesquisar e analisar as

principais causas de afastamentos nas empresas, porém algumas informações por parte da empresa foram limitadas e impediu o detalhamento desejado sobre os custos e despesas sobre afastamentos.

Por fim, desejamos que o estudo seja aproveitável, para que as empresas tenham uma visão sobre o assunto e verificar que as medidas preventivas são mais rentáveis que as perdas com o afastamento. Uma decisão tomada com precaução pode dar ênfase para prevenir futuras falhas, sendo assim diminuindo os riscos ocupacionais, como falamos no decorrer deste estudo a integração do funcionário no ambiente de trabalho é importante para o crescimento da organização desta forma a empresa só tem a progredir e conseqüentemente a obtenção de resultados positivos. A intenção deste estudo é buscar e desejar o melhor para as organizações, para que possa evitar estes afastamentos dos empregados, e mostrar que esse ato é de grande importância não só para as empresas mais também para a sociedade e vida pessoal dos trabalhadores.

9. REFERÊNCIAS

- ABREU, Nelsio Rodrigues de; BALDANZA, Renata Francisco; SILVA, Elivânia Santos; ALMEIDA, Nayron Henrique Santana. Análise dos fatores intra-organizacionais influenciadores no clima organizacional em um hospital universitário. **RACE**, v. 12, n. 1, p. 39-70, 2013.
- ALENCAR, Maria do Carmo Baracho de, OTA, Natacha Harumi. O afastamento do trabalho por LER/DORT: repercussão na saúde mental. **Rev. Ter.Ocup**, v.22, n. 1 p. 60-67, 2011.
- ALFAYA, Taiz Vierira. Teoria Geral da Administração. FTC- EAD. 2010.
- AGUIAR, Gizele de A. Souza; Oliveira, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo. **Revista de Ciencias Gerenciais**, v.8, n.18, p.95-113, 2009.
- BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt; PINHO, Ana Paula Moreno; COSTA, Clériston Alves. Significado Do Trabalho Um Estudo Entre Trabalhadores Inseridos Em Organizações Formais. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BATISTA, Jaqueline Brito Vidal; CARLOTTO, Mary Sandra; MOREIRA, Antonio Marcos. Depressão como Causa de Afastamento do Trabalho: Um Estudo com Professores do Ensino Fundamental. **Psico**, v.44, n. 2, p.257-262, 2013.
- BOLETIM QUADRIMESTRAIS DO INSS. Disponível < <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/boletim-quadrimestral/>>. Acesso em 25/04/2017 a 29/05/2017.
- CARVALHO, J. F. D.; MARTINS, E.P. T.; LÚCIO, L.; PAPANDRÉA, P. J. Qualidade De Vida No Trabalho E Fatores Motivacionais Dos Colaboradores Nas Organizações. **Educação em Foco**, n. 07, p. 21-31, 2013.

CAVALHEIRO, G.; TOLFO, S. R. Trabalho E Depressão: Um Estudo Com Profissionais Afastados Do Ambiente Laboral. **Psico-USF**, v. 16, n. 2, p. 241-249, 2011.

CAVASSANI, A. P.; Cavassani E. B.; BIAZIN, C. C. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. **XIII SIMPEP**, p.1-8, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução á Teoria Geral da Administração. **Ed. Campus**, 6º edição, 2000.

COSTA, F. M. D.; VIEIRA, M. A.; SENA, R. R D. Absenteísmo relacionado á doenças entre membros da equipe de enfermagem de um hospital escolar. **Rev Bras Enferm**, v. 62, n. 01, p. 38-44, 2009.

DUTRA, Joel Souza; VELOSO, Elza Fátima Rosa; FISCHER, André Luiz; NAKATA, Lina Eiko. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Revista brasileira de orientação profissional**, v.10 n.1, p.55-70, 2009.

FERNANDES, Sandra Michelle Bessa de Andrade; MEDEIROS, Soraya Maria de; RIBEIRO, Laiane Medeiros. Estresse ocupacional e o mundo do trabalho atual: repercussões na vida cotidiana das enfermeiras. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.10, n.2, p.414-427, 2008.

GUIRADO, Gunther Monteiro de Paula; CARVALHO, Aizenaque Grimaldi de; FERNANDES, Francisco Cortes. Análise Comparativa Do Nexo Técnico Epidemiológico Com A Literatura Científica Para A Dorsalgia Em Trabalhador Da Construção Civil. **Rev. Bra. Med. Trab.**, v. 11, n.2, p. 90-95, 2013.

HENRIQUE, Regis Albuquerque; SANTOS, Clara Miranda; VIANNA, João Jackson Bezerra. Sentidos e significados do trabalho entre pessoas em situação de rua. **Psicología para América Latina**, n.24, p.109-120, 2013.

KIRCHHOF, A. L. C.; MAGNAGO, T. S. B. D. S.; CAMPONOGARA, S.; GRIEO, R. H.; TAVARES, J. P.; PRESTES, F. C.; PAES, L. G. Condições De Trabalho E Características Sócio-demográficas Relacionadas À Presença De Distúrbios Psíquicos Menores Em Trabalhadores De Enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, v.18 n. 02, p.215-223 2009.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Introdução a Administração. **Revista e Ampliada**. 6º edição. 2004.

MANETTI, M. L; MARZIALE, M. H. P. Fatores associados a depressão relacionada ao trabalho de enfermagem. **Estudos De Psicologia**, v. 12, n 01, p. 79-85, 2007.

MARINO, Lucia Helena Fazzane de Castro. Gestão de Qualidade e gestão do conhecimento:fatores chaves para produtividade e competitividade empresaria.XIII SIMPEP. p. 1-9.2006

MENEZES, Igos Gomes; GOMES, Ana Cristina Passos. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

MINISTÉRIO DA SAÚDE DO BRASIL. Doenças Relacionadas Ao Trabalho. **Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**, n. 114, p. 1-580. 2001.

MONACO, F. D. F. Gestão Da Qualidade Total E Qualidade De Vida No Trabalho: O Caso Da Gerência De Administração Dos Trabalhos: O Caso Da Gerência De Administração Dos Correios Correios. **RAC**, v. 4, n. 3, p. 67- 88,2000.

- MONTEIRO, Luciano Fernandes; LIMA, Hugo Leonardo Moreira. A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logístico. XII SIMPE. 2005
- NARDI, H. C.; RAMOS, M. Z.; TITTON, J. A Experiência De Afastamento Do Trabalho Por Adoecimento Vivenciado Como Processo De Ruptura Ou Continuidade Nos Modos De Viver. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, pp. 209-221, 2008.
- OLIVER, Marilene; PEREZ, Cristiani Storch; BEHR, Simone da Costa Fernandes. Trabalhadores Afastados por Transtornos Mentais e de Comportamento: o Retorno ao Ambiente de Trabalho e suas Consequências na Vida Laboral e Pessoal de Alguns Bancários. **RAC**, v. 15, n. 6, p. 993-1015, 2011
- OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. **IX Seget – Gestão De Tecnologia**. 2012.
- OLIVEIRA, Juliana Servilha Gonçalves de; CAMPELLO, Mauro. Clima organizacional e desempenho das empresas. **XIII SIMPEP**. 2006.
- PADILHA, Valquíria. Qualidade De Vida No Trabalho Num Cenário De Precarização: A Panaceia Delirante. **Trab. Educ. Saúde**, v. 7 n. 3, p. 549-563, 2009/2010.
- PORTAL DO BRASIL, **Evolução das relações trabalhistas**. Disponível < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas> >. Acesso em 24/04/2017.
- PORTAL DO BRASIL, **Dor nas costas é a maior causa de afastamento do trabalho**. Disponível < <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/04/dor-nas-costas-e-a-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho> >. Acesso em 05/05/2017.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL, Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT. Disponível < <http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/todos-os-servicos/comunicacao-de-acidente-de-trabalho/>>. Acesso em 30/04/2017.
- PREVIDÊNCIA SOCIAL, Fator Acidentário de Prevenção – FAP. Disponível < <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/saude-e-seguranca-do-trabalhador/politicas-de-prevencao/fator-acidentario-de-prevencao-fap/>>. Acesso em 12/04/2017.
- PORTAL DO BRASIL. Saiba mais sobre o Ministério Público do Brasil. Disponível <http://www.brasil.gov.br/governo/2010/01/ministerio-publico>>. Acesso em 20/03/2017.
- RIBEIRO, L. A. Qualidade De Vida No Trabalho: Fator Decisivo Para O Sucesso Organizacional. **Revista de Iniciação Científica – RIC**, v.02, n. 02, p. 75-96, 2015.
- SANTOS, N. A. C.; MAMEDES, N. M.; PAULA, M. A. B. Principais causas de afastamento do trabalho na equipe de enfermagem: revisão integrativa da literatura. **RAS**, v. 16, n.64, p.97-103,2014.
- SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; ALMEIDA, Milena Maria Cordeiro de; GAZERDIN, Daniela Dias da Silva. Dorsalgias e incapacidades funcionais relacionadas ao trabalho: registros do sistema de informação de agravos de notificação (SINAN/DATASUS). **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v.03, n. 41, p. 1-9, 2016.
- SOARES, Luiz De Jesus Peres. Os Impactos Financeiros Dos Acidentes Do Trabalho No Orçamento Brasileiro: Uma Alternativa Política E Pedagógica Para Redução Dos Gastos. 2008.

WOOD, Thomas. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **RAC**, v.4, n. 32. p. 6 – 16, 1992.

10. ABSTRACT

THE ECONOMIC IMPACTS GENERATED BY THE MAIN CAUSES OF REMOVAL AT WORK

Nowadays we can see the great relationship of employees with companies, we have seen that they spend more time in the workplace than in their own homes, even for the sake of survival. The employer has the fundamental role in relation to the employee, they must provide adequate equipment to the workers, and good working environment conditions, the responsibility is not only his, but also the government's. The objective of this article is to analyze the main workers' physical and mental distances within organizations, and thus to provide a broad vision to reduce and assist in the prevention of these departures. Prevention in the work environment is fundamental to help organizations avoid workers' absence, so that activities will be more productive and the financial return with loss on leave will be smaller, it only has to profit from these changes, since workers Performed their activities more satisfied and motivated, bringing benefits to the company. In order to elaborate the present work it will adopt as scientific method articles related to the subject, publications of the INSS bulletins and the study with the human resources sector of the company Vila Vitoria Mercantil do Brasil LTDA in the branch of wholesale food products in general.

Keywords: Working conditions, prevention, Departures.