

XVII

Congresso Brasileiro
de Qualidade de Vida

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

Gestão da saúde e ABSENTEÍSMO



MARCIA BANDINI

XVII

**Congresso Brasileiro
de Qualidade de Vida**

Gestão da Saúde e Absentéismo

Profa. Dra. Marcia Bandini

Médica especialista em Medicina do Trabalho pela AMB/ANAMT, com Doutorado pela FMUSP. Docente da Área de Saúde do Trabalhador do Departamento de Saúde Coletiva da UNICAMP. Presidente da Associação Nacional de Medicina do Trabalho – ANAMT.

**Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida**

Conflito de Interesse

Segundo Resolução CFM no. 1.595, declaro que os dados aqui apresentados são resultado de pesquisa encomendada pela Unidade de Estudos e Prospetiva/UNIEPRO, do sistema CNI/SESI/SENAI/IEL, concluída em 2016.

O estudo foi coordenado por mim, com a colaboração da Dra. Daniele Maciel e revisado pelo Prof. René Mendes.

Minha participação no XVII Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida não é remunerada.

**ARTE e
Ciência na
Qualidade
de VIDA**

**XVII
Congresso
BRASILEIRO
de Qualidade
de VIDA**

Estratégia de Busca e Banco de Dados

- Banco de Dados:
 - Medline/Pubmed e Biblioteca Virtual de Saúde/SciELO
- Estratégia de Busca:
 - ((absenteism OR presenteism OR sick leave OR sick absence) AND (industry))
 - ((absenteísmo OR presenteísmo OR licença saúde) AND (indústria))
- Período:
 - últimos 20 anos

XVII

**Congresso Brasileiro
de Qualidade de Vida**

**Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida**



Absenteísmo

- Ausência ou o não comparecimento do trabalhador serviço o qual estaria escalado.
- Pode ser:
 - **voluntário** que inclui a ausência por motivos particulares
 - por **doença**
 - por **causas profissionais** que inclui as ausências decorrentes de acidentes do trabalho e doença do trabalho
 - **legal** que inclui os afastamentos amparados por lei
 - **compulsório** decorrente de suspensão imposta
- Fenômeno complexo e multicausal que envolve diferentes fatores pessoais, organizacionais, socioeconômicos e a culturais, como a percepção da sociedade com relação às questões de saúde

Fatores associados a uma maior frequência de absenteísmo na indústria

(em ordem alfabética, segundo os estudos)

ARTE e
Ciência na
Qualidade
de *VIDA*

XVII
Congresso
BRASILEIRO
de Qualidade
de **VIDA**

1. Atividade Econômica

- Estudos mostram que atividades mais manuais estão relacionadas com uma maior incidência de doenças osteomusculares, o que pode aumentar o absenteísmo.
- No entanto, estudos mostram que os fatores organizacionais e o aumento do estresse podem superar as condições biomecânicas no absenteísmo de trabalhadores administrativos, quando comparados com trabalhadores operacionais.

2. Autonomia e Controle

- O grau de autonomia e o controle sobre a tarefa estão relacionados com o absenteísmo.
- Os estudos de associação mostram que quanto menor a autonomia e o controle, maior a chance de um maior absenteísmo.

3. Aspectos Sociais

- o contexto local e social pode influenciar o absenteísmo, especialmente em empresas do mesmo setor econômico presentes em diferentes locais.
- Além dos aspectos legais e culturais, uma maior medicalização, dificuldade de acesso a serviços de saúde resolutivos, fatores relacionados a distância e transporte entre o local de trabalho e os serviços de saúde também podem influenciar as ausências.
- Em situações de crise econômica, há uma tendência para a redução do absenteísmo e aumento do presenteísmo. Esta relação pode ser invertida em longo prazo, dependendo do contexto legal e das proteções sociais de cada país.

4. Cultura Organizacional

- Organizações mais transparentes, com valores bem estabelecidos e praticados tendem a ter uma menor taxa de absenteísmo, quando comparadas com organizações menos estruturadas, mais competitivas, permissivas e, até mesmo, abusivas.
- Práticas punitivas tem efeito negativo em longo prazo.
- Quanto pior a cultura de uma organização, pior o clima, menor o comprometimento e maior o absenteísmo.

5. Dimensionamento de Equipes

- O sub-dimensionamento de equipes e grupos de trabalho tendem a produzir sobrecarga ou distribuição desigual de tarefas, o que provoca cansaço, fadiga, insatisfação e piora das condições de trabalho o que, por sua vez, tende a aumentar o absenteísmo.

6. Doenças Associadas

- Um maior número de doenças associadas em um mesmo indivíduo tende a refletir um maior número de faltas no trabalho.
- Para doenças osteomusculares, o número de sítios dolorosos também se relaciona com absenteísmo, sendo este maior quanto mais elevado for o número de articulações ou grupos musculares comprometidos.

7. Escolaridade

- A relação é controversa.
- Alguns estudos mostram que quanto mais baixo o nível de escolaridade, maior o absenteísmo.
- Outros discutem que é possível que a menor escolaridade esteja vinculada a trabalhos menos prestigiados, mais precários, perigosos e/ou insalubres.

8. Estresse

- Diversos estudos demonstram que um maior nível de estresse está associado com um maior número de faltas.
- Esta associação pode ser explicada pelo adoecimento associado a níveis elevados de estresse como ocorre, por exemplo, com doenças cardiovasculares, doenças osteomusculares, transtornos mentais e de comportamento, ou simplesmente por mecanismos psíquicos de evitação.

9. Gênero

- A relação é controversa.
- Diversos estudos mostram um maior absenteísmo entre mulheres, quando comparado com homens, mas é possível que esta diferença esteja associada à existência de duplas ou triplas jornadas de trabalho.
- Outros autores relacionam o maior absenteísmo ao comportamento feminino, que inclui a busca de atendimento médico mais precocemente quando comparado com os homens.
- Finalmente, as características do trabalho feminino, com menor autonomia/control, menor complexidade e variação de tarefas, com demanda biomecânica frequentemente associada à repetitividade pode justificar um aumento das doenças osteomusculares.
- Pelo menos um dos estudos demonstrou que em uma mesma atividade econômica esta diferença desaparece quando os grupos são pareados por gênero.

10. Idade

- A relação é controversa.
- Diversos estudos correlacionam um maior absenteísmo entre trabalhadores mais velhos, principalmente acima de 50 anos, devido a presença de um maior número de condições clínicas associadas.
- Outros estudos, no entanto, mostram que estes trabalhadores têm menor absenteísmo relacionado a doenças agudas, quando comparados com os mais jovens.
- Alguns autores correlacionam um maior presenteísmo associado à idade, possivelmente decorrente de um maior comprometimento dos trabalhadores mais velhos com a organização, o que poderia levá-los a trabalhar quando doentes.

11. Jornadas de Trabalho

- A relação é controversa.
- Pelo menos um estudo mostrou o impacto do aumento da jornada de trabalho de 8 para 12 horas e sua associação com o aumento do absenteísmo em longo prazo.
- Possíveis explicações para isso incluem a insatisfação dos trabalhadores com a jornada ou com períodos insuficientes de descanso entre as jornadas.

12. Licenças, número de

- Afastamentos tendem a se repetir, principalmente para doenças crônicas, osteomusculares ou que exigem longos tratamentos.
- Um adequado sistema de gestão da informação pode ajudar a identificar afastamentos menores e suas respectivas causas para que haja uma melhor gestão de casos reincidentes.
- Um dos aspectos que precisa ser avaliado é a efetividade do tratamento médico proposto, a aderência ao tratamento e possíveis iatrogenias.

13. Obesidade

- Diversos estudos encontraram associação entre o Índice de Massa Corpórea e um maior absenteísmo, principalmente o $IMC > 35\text{kg/m}^2$.
- Possíveis explicações para esta associação incluem a existência de comorbidades associadas à obesidade, principalmente diabetes, hipertensão e hipercolesterolemia.
- A combinação de hábitos não saudáveis como, por exemplo, tabagismo, sedentarismo e consumo de álcool também foram correlacionados ao aumento das ausências.
- Outras condições clínicas associadas à obesidade precisam ser consideradas como a depressão, as doenças osteomusculares e os distúrbios de sono.

14. Sedentarismo

- A atividade física regular parece ser um fator protetivo estando associada a um menor absenteísmo em diversos estudos analisados.
- Quando comparados com indivíduos sedentários, as pessoas que praticam algum tipo de atividade física, com duração e frequência adequadas, tendem a ter mais disposição, cuidar-se mais e ter uma maior capacidade para o trabalho percebida.
- Por outro lado, a prática eventual de exercícios ou a atividade física realizada sem orientação podem produzir lesões.

15. Tabagismo

- Fumantes tendem a apresentar mais doenças associadas ao uso do tabaco e, por consequência, mais faltas no trabalho, segundo diversos estudos.

16. Turnos

- A relação é controversa.
- Turnos noturnos não apresentam, necessariamente, maior associação com ausências no trabalho.
- Pelo menos um estudo identificou maior absenteísmo entre trabalhadores em turnos rodiziados, mas não é claro se esta associação é explicada por eventuais doenças associadas ao trabalho em turnos, à dificuldade de adaptação fisiológica às mudanças ou a potenciais impactos sociais e na vida pessoal destes trabalhadores.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

Fatores de sucesso associados à gestão de saúde e absenteísmo

(propostos pelos pesquisadores)

ARTE e
Ciência na
Qualidade
de *VIDA*

XVII
Congresso
BRASILEIRO
de Qualidade
de *VIDA*

1. Ambientes e Condições de Trabalho

- Trabalhos mais seguros e saudáveis tendem a apresentar menores taxas de absenteísmo.
- Intervenções voltadas para a melhoria das condições de trabalho e redução dos fatores de risco mostraram bons resultados, especialmente quando combinados com intervenções individuais e/ou de pequenos grupos.

2. Apoio da Supervisão

- É um fator crítico para o sucesso.
- O engajamento dos supervisores ajuda a identificar mais precocemente os riscos relacionados ao trabalho, situações de vulnerabilidade, casos com maior chance de afastamento, além de ser fundamental para eventuais ajustes e readaptações de tarefas quando há comprometimento parcial da capacidade para o trabalho.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

3. Autonomia e Controle

- Promover um trabalho mais interessante e atrativo é um desafio que pode ser enfrentado com sucesso a partir da participação de diferentes partes interessadas, em busca de uma maior autonomia e controle dos trabalhadores.
- Mesmo quando houver limitações dadas pelo processo produtivo industrial é possível questionar as partes interessadas sobre o que pode ser feito para melhorar o trabalho.

4. Comunicação

- Uma comunicação efetiva é fator de sucesso para a implantação e a manutenção de bons programas de gestão de absenteísmo.
- Para reforçar as ações, a comunicação deve ser contínua, transparente, adequada para diferentes públicos-alvo, além de permear toda a organização.
- Apresentar resultados periodicamente é importante para manter o apoio da liderança e do nível gerencial médio.
- Ter transparência nas ações é imprescindível para obter e manter o apoio de trabalhadores e/ou seus representantes.

5. Confidencialidade

- É mandatória, seja por questões legais, éticas ou práticas.
- Trabalhadores aderem voluntariamente a programas em que confiam, seja pela manutenção da confidencialidade de seus dados médicos e pessoais, seja pela certeza de que serão tratados com justiça e respeito.
- A garantia da confidencialidade deve ser compromisso assumido por todos os profissionais envolvidos em ações ou programas de gestão do absenteísmo.
- Este compromisso deve ser assumido publicamente e seguido com rigor.

6. Customização

- Evidências mostram que a adequação dos programas e das ações de acordo com a faixa etária, o gênero, o nível de escolaridade, a cultura local e a atividade econômica trazem resultados melhores e sustentáveis.
- Programas de gestão de absenteísmo podem ter pilares centrais comuns, mas todos precisam ser customizados de acordo com as necessidades e características da organização.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

7. Diversidade

- Como são muitas as variáveis que impactam o absenteísmo, uma das alternativas encontradas nos estudos analisados é formar equipes de trabalho mais heterogêneas, principalmente quanto ao gênero e idade.
- As intervenções sugerem que a heterogeneidade ajuda a controlar fatores de risco específicos de cada categoria de trabalhadores.

8. Empoderamento

- Intervenções que propiciaram uma maior participação, incluindo uma maior responsabilidade, dos trabalhadores mostraram bons.
- O envolvimento de todos os níveis hierárquicos, a facilitação da comunicação e relacionamento entre supervisores e supervisionados tendem a aumentar o comprometimento com a organização.
- O empoderamento pode ser facilitado pelo uso de roteiros ou ferramentas específicas como as citadas nesta pesquisa.

9. Ergonomia

- Fatores biomecânicos ainda têm um papel preponderante no desenvolvimento de várias condições de saúde que podem levar a um aumento do absenteísmo.
- Pesquisadores que promoveram intervenções em equipamentos, mobiliário e máquinas, visando à melhoria ergonômica, obtiveram bons resultados em seus programas, especialmente quando houve participação dos trabalhadores.
- Parece que nas condições ou atividades onde os aspectos biomecânicos são evidentes, estes precisam ser controlados com prioridade. Isso não significa, no entanto, que os aspectos organizacionais possam ser menosprezados. De fato, as ações combinadas são as mais efetivas.

10. Estresse

- A importância dos fatores psicossociais como preditores do absenteísmo e o aumento dos transtornos mentais faz com que programas focados na redução do estresse tenham impacto positivo na redução do absenteísmo.
- Para isso, as ações devem ser voltadas para a melhoria dos fatores de risco organizacionais, bem como para os indivíduos.
- O aumento das habilidades para lidar com situações de pressão é válido, mas não apresenta resultados significantes para a organização se as ações não forem ampliadas.

11. Ética

- Os gestores devem compreender que o adoecimento faz parte da natureza humana e que todo mundo terá algum comprometimento de capacidade para o trabalho em algum momento da vida.
- Neste sentido, os programas de gestão de absenteísmo que apresentaram melhores resultados em longo prazo são os que trataram as pessoas com imparcialidade, sem discriminação ou punição aos faltosos, com acolhimento adequado para propiciar uma adequada adesão.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

12. Gestão da Informação

- A boa gestão da informação mostrou-se crítica para uma boa gestão de casos, especialmente para as grandes organizações, mas certamente importante para todos.
- Sistemas/softwarees específicos para uma gestão eficiente da informação foram usados em todos os estudos de intervenção avaliados.

13. Integração Profissional

- Ações que priorizaram o adequado envolvimento de diversos *stakeholders* foram citadas em alguns estudos como crítico para obtenção de bons resultados.
- As principais partes interessadas citadas foram saúde, segurança, jurídico, recursos humanos e área operacional.
- É importante identificar quais são as diferentes expectativas entre os planejadores e os executores das ações e dos programas, bem como as expectativas dos trabalhadores participantes para que haja um maior alinhamento sobre quais resultados esperar.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

14. Liderança

- O adequado apoio da organização é fundamental para o sucesso de um programa, bem como para a sua sustentabilidade em longo prazo, principalmente porque os resultados podem sofrer variações diversas com o tempo.
- Além do apoio para os gestores, o nível de atenção percebido pelos participantes tem associação com o absenteísmo.
- Líderes que se importam com os trabalhadores, na visão desses, têm equipes com menos ausências no trabalho.
- O estilo da liderança também tem associação com as ausências. Lideranças mais positivas e propositivas, que atuem mais próximas das equipes tendem a aumentar o engajamento e o comprometimento com o trabalho.

15. Promoção da Saúde

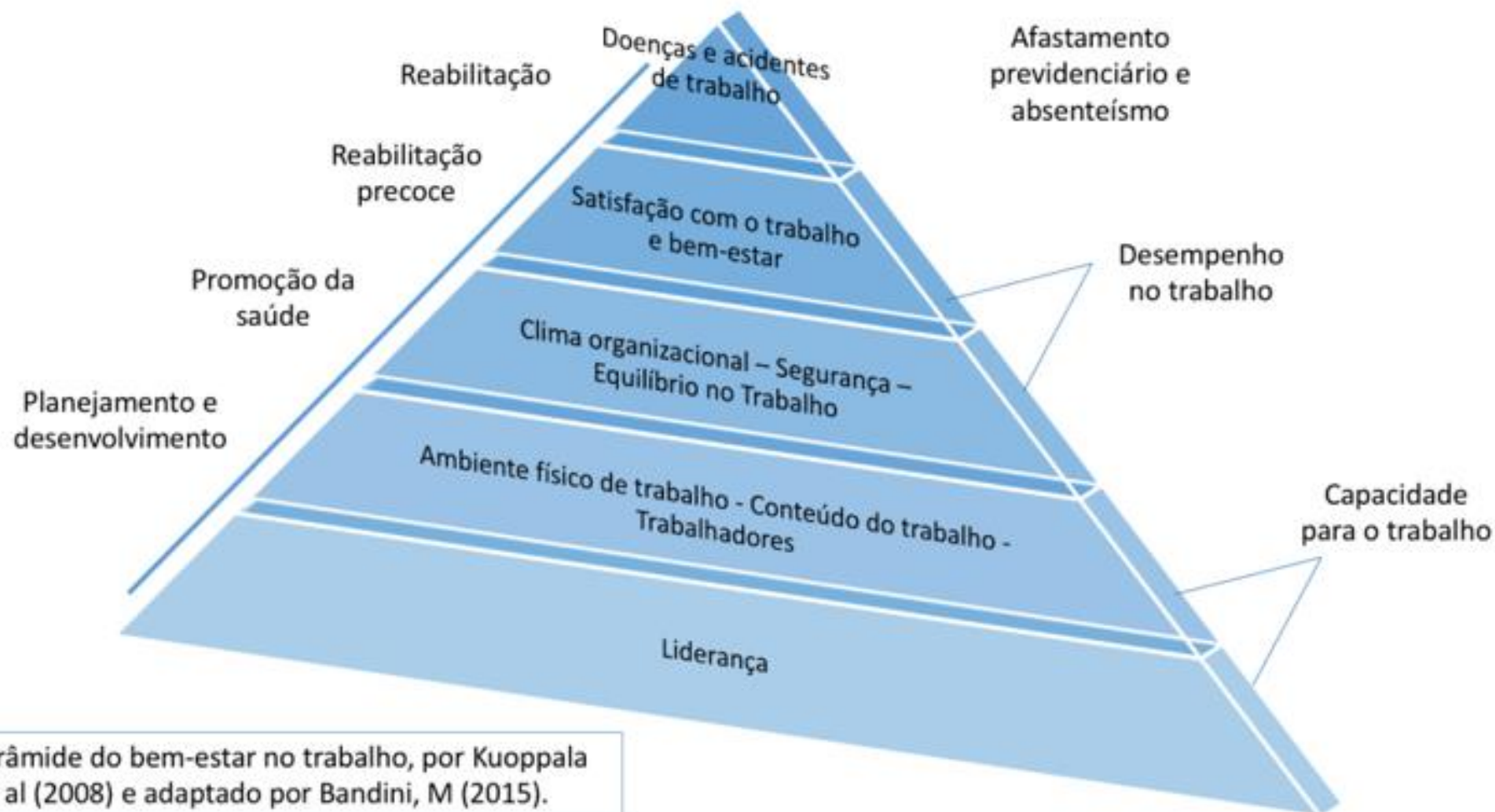
- Vários estudos trazem resultados decorrentes de programas de promoção da saúde no trabalho que, por sua vez, apresentam desenhos diversos com múltiplas ações e formatos.
- Os estudos analisados nesta pesquisa que apresentaram maior associação com a redução do absenteísmo foram os que deram ênfase para a prática regular de atividade física leve-moderada.

Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida

16. Satisfação com o Trabalho

- A percepção referida pelos trabalhadores sobre sua satisfação com o trabalho esteve relacionada com o absenteísmo, sendo que uma maior satisfação esteve associada com um menor absenteísmo e vice-versa.
- Por isso, estudos que promoveram ações voltadas a melhorar as condições de trabalho e as relações interpessoais, com consequente melhoria do clima organizacional, tiveram bons resultados a partir das intervenções propostas.

Arte e Ciência na Qualidade de Vida



Pirâmide do bem-estar no trabalho, por Kuoppala et al (2008) e adaptado por Bandini, M (2015).

XVII

**Congresso Brasileiro
de Qualidade de Vida**

Obrigada!

marcia.bandini@icloud.com

**Arte e
Ciência na
Qualidade
de Vida**