

cipa matéria de capa

# Absenteísmo e presenteísmo - indicadores de perdas e danos

VÍTIMAS, EMPRESAS E EMPREGADOS DEMORAM A ADOTAR MEDIDAS DE PREVENÇÃO, AUMENTANDO OS CUSTOS COM AFASTAMENTOS

POR SANDRA CUNHA | [redacao5@cipanet.com.br](mailto:redacao5@cipanet.com.br)  
FOTOS DIVULGAÇÃO

Tanto o absenteísmo quanto o presenteísmo já se tornaram alvos de inúmeros estudos por profissionais de saúde e segurança do trabalho.

Mas afinal, como definir de forma objetiva e clara o absenteísmo e o presenteísmo?

O absenteísmo caracteriza-se pelo fato de o trabalhador deixar de comparecer à empresa, conforme a frequência exigida. Independente dos motivos, tais como indisposição para o trabalho, insatisfação com a atividade que exerce ou com o salário; além de motivos de ordem particular e familiar. Prejudica de forma significativa a aceitação do profissional na empresa, podendo culminar em demissão. Mais fácil de ser detectado pela empresa, já que o departamento de recursos humanos tem como saber quantas faltas cada funcionário apresenta em determinado período.

O presenteísmo é caracterizado pela presença “parcial” do funcionário, ou seja, ele está presente na empresa, mas não desempenha suas tarefas de forma satisfatória e completa. Na maioria das vezes, quando está nesta situação, o funcionário apresenta forte desmotivação, deixando de produzir o esperado e comprometendo o bom andamento das atividades normais da empresa. Pode ser consequência de problemas emocionais, familiares, entre outros. Contudo, permanece no posto de trabalho, mesmo não estando pleno de saúde física e/ou psicológica. Esse comportamento pode influenciar outros trabalhadores, causando mal-estar na empresa. É mais difícil de ser detectado, visto que o trabalhador não está ausente do seu posto de trabalho.

Para Fernando Borges Vieira, advogado sênior do escritório Manhães Moreira Advogados Associados, o



Fernando Borges Vieira, advogado sênior

estudo do absenteísmo é relevante. “Haja vista o fato dos trabalhadores se ausentarem, por motivo justo ou não, provocando séria repercussão em desfavor do empregador, muito além do mero comprometimento do trabalho que deixa de ser realizado. A mesma análise pode ser efetuada com relação ao presenteísmo. Ambos fenômenos são causa e consequência de políticas internas que sempre não de ser repensadas.”



Oswaldo Merbach, diretor da B2P Business to Person

Já Oswaldo Merbach, diretor da B2P Business to Person, acredita que o conceito de presenteísmo é recente. “Tão recente que em boa parte das empresas o desconhece. Não raro ouvi absenteísmo como indicador de ausência e presenteísmo indicador de presença. De qualquer forma, estamos falando da mesma

essência: ausência. Um tratado de ausência física, completa, o absenteísmo; e o outro para expressar a ausência mental, intelectual, ausência do pensamento e da concentração no trabalho.”

Para Alexandre Veloso, médico do trabalho e por nove anos responsável pela saúde ocupacional da FIAT Automóveis, tanto o absenteísmo como o presenteísmo são doenças organizacionais. “Elas têm como pano de fundo a redução da capacidade para o trabalho, geralmente relacionada a questões de saúde (física, mental ou de funcionamento social). Podem, portanto, serem entendidas como desvios nos padrões comportamentais esperados na saúde corporativa, que comprometem o desempenho profissionais, a produtividade e/ou a qualidade do trabalho executado, com impactos sobre o resultado empresarial, com a presença física, no caso do presenteísmo, ou ausência, no absenteísmo, do trabalhador do seu ambiente de trabalho.”



Alexandre Veloso, médico do trabalho

Hoje também consultor Alexandre Veloso afirma que o assunto ainda é tratado pelas corporações como uma questão meramente trabalhista, a partir do acompanhamento das taxas de absenteísmo e gestão individual



# ecoCEDRO

O TECIDO EM PET RECICLADO DA CEDRO TEXTIL

www.cedro.com.br



- 1 Para a produção dos tecidos ECOCEDRO são retiradas cerca de 150.000 garrafas PET do meio ambiente por mês.
- 2 As garrafas são recicladas através de um processamento que formará as fibras de poliéster.
- 3 Os fios de poliéster resultantes deste processo possuem a mesma qualidade do poliéster obtido diretamente do petróleo.
- 4 Após a tecelagem e acabamento, os tecidos ECOCEDRO estão prontos para a confecção de uniformes confortáveis e resistentes e com importantes valores sócio-ambientais agregados.

consulta 1237

## CEDRO TEXTIL

linha workwear



de casos que extrapolam as expectativas, portanto ainda muito focado na responsabilização do indivíduo. “No caso do presenteísmo, esse ainda é muito desconhecido e mal avaliado, embora estudos bem conduzidos tenham demonstrado impactos na produtividade três vezes superiores, em média, ao absenteísmo.”

### O PREJUÍZO, EM QUALQUER UM DOS CASOS, É SEMPRE CERTO

Existem casos em que o presenteísmo causa muito mais prejuízo financeiro para a empresa do que o absenteísmo.

No caso de um trabalhador absenteísta, esse pode ser substituído por outro profissional que possa desempenhar suas funções, enquanto estiver ausente por motivos de saúde ou qualquer outro que tenha causado seu afastamento.



Tanto o trabalhador quanto a empresa amargam prejuízo com o presenteísmo e o absenteísmo

Já o trabalhador presenteísta permanece presente fisicamente, porém com atenção totalmente dispersa com relação à atividade que deveria estar sendo desempenhada, podendo causar acidentes com vítimas ou da-

nos materiais por não estar atento ao trabalho. Motoristas, por exemplo, acometidos por esse mal colocam em risco não só suas vidas, mas também a vida de outras pessoas, como o caso de motoristas de ônibus ou pilotos de aeronaves.

### Existem casos em que o presenteísmo causa muito mais prejuízo financeiro para a empresa do que o absenteísmo.

O advogado Fernando Borges Vieira é enfático ao apontar os prejuízos para o empregador. “O absenteísmo provoca, sobretudo, e entre outras questões muito prejudiciais, a oneração da empresa no que concerne aos custos diretos e indiretos. O trabalhador que passa a se ausentar faz com que seja destacado até mesmo contratado outro profissional para substituí-lo e, por sua vez, o empregador vê-se obrigado a realizar novo processo seletivo e a capacitar esse profissional, investindo tempo e dinheiro.”

De acordo com ele, para o trabalhador, o absenteísmo afeta de forma direta a sua empregabilidade. “Certamente coloca em risco o seu emprego, pois não pode o emprega-

dor contar com um profissional que não aparece no trabalho. Contudo, vale salientar que, não raras vezes, a ausência do trabalhador se justifica, a exemplo daquele que se afasta por motivo de doença ou mesmo acidente de trabalho. Neste caso, em que pese a justa causa, o empregador também terá os custos originados pela ausência do trabalhador. Ao mesmo tempo em que as empresas desenvolvem planos voltados aos empregados, sob o escopo de mantê-los em seus quadros de profissionais, os empregados muitas vezes permanecem nestas empresas justamente porque há uma política clara de benefícios, a exemplo de um plano de carreira bem estruturado ou de prêmios conferido àqueles que não se ausentaram durante o ano”, explica Viera.

Laura Pedrosa Caldas, psicóloga atuante no setor elétrico e que atualmente desenvolve tese sobre absenteísmo-doença e intervenções psicossociais, afirma que a perda para todos é considerável. “O empresário perde em produtividade, tem os custos de sua produção aumentados, o que impacta diretamente na gestão de pessoas e na reorganização de tarefas; impactando também nos trabalhadores produtivos e presentes. Para os trabalhadores as perdas se dão no sentido do comprometimento do desempenho, doenças e dificuldades muitas vezes de integração, já que nem sempre recebem apoio da equipe, que tende a acumular atividades. A sociedade também perde com o repasse dos custos para os consumidores, visando garantir o lucro. Além do impacto na previdência social, quando o absenteísmo, por motivo de doença ou acidente de trabalho, excede 15 dias.”

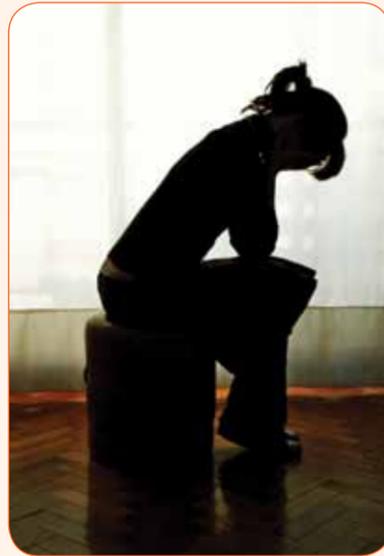




Laura Pedrosa Caldas, psicóloga

A psicóloga esclarece que não existe um cálculo preciso, pois vários fatores são agregados. “Contudo, a literatura aponta que para cada dia perdido, o custo médio é de 4 dias de produtividade. Mas não existe uma regra uníssona. Ainda é preciso considerar perdas de outra ordem, além da financeira. Por exemplo: a ausência de um trabalhador numa situação crítica, cuja presença é imprescindível naquele momento é imensuravelmente mais impactante que num dia sem grandes atividades. Além disso, tem a repercussão social na equipe, na gestão, cujo custo é difícil de medir”, afirma Laura Pedrosa.

O administrador e especialista em recursos humanos Oswaldo Merbach complementa afirmando que a frustração é o grande prejuízo. “A ausência, física ou mental, é ruim por natureza para todos. Frustra a empresa que contrata alguém para



*O trabalhador ausente é frustrado, pois vê interrompido o processo de crescimento profissional*

produzir e não o tem e o trabalhador, que adota uma atitude contrária à direção. As pessoas buscam suas realizações profissionais cuja possibilidade única se dá por meio do trabalho. Estando ausentes, são afastadas dessa possibilidade de crescimento.

É a frustração de um caminho interrompido”, comenta.

De acordo com Laura Pedrosa, a Previdência noticia um número crescente de afastamentos por doença, em especial as patologias do Grupo M (osteomusculares) e F (transtornos mentais, com destaque para a depressão). “Por outro lado, os profissionais de saúde do trabalho em geral explicam que a Previdência está cada vez mais rigorosa e não tem cedido este benefício ao trabalhador, mesmo quando visivelmente adoecido, retratando dificuldades com a perícia necessária para liberar o benefício ao trabalhador adoecido”.

Em outro quadro, no qual a saúde do funcionário foi relacionada à produtividade, os problemas que geram custos também foram mensurados. Depressão, obesidade, artrite, dores nas costas e no pescoço e ansiedade são, em ordem decrescente, as cinco doenças que mais prejudicam a produtividade. Dados esses colhidos do estudo realizado pelo *Institute for Health and Productivity Studies*, dos Estados Unidos.

Especialistas examinaram os efeitos do presenteísmo nas corporações e descobriram que, quando os empregados trabalham com estado de saúde abaixo do normal, costumam ser mais onerosos que indivíduos que faltam ao trabalho.

Prejuízos para o trabalhador	Prejuízos para o empregador
• Afastamento, mesmo temporário do emprego	• Apoio ao trabalhador
• Risco de perda do emprego	• Perda de horas de trabalho
• Imobilização de um familiar em casa para acompanhar visitas ao médico e ajudar no tratamento	• Perda material provocada pela substituição, mesmo temporária, do colaborador doente
• Queda no rendimento e na produtividade	• Redução da produtividade pelo trabalhador substituído
• Problemas emocionais causados pelo quadro clínico atual	• Custo de seleção, contratação e treinamento do substituto
	• Custo de demissão do substituto, no retorno do trabalhador
	• Diminuição da produtividade, temporária ou não, do colaborador recuperado



# Repelente a Agentes Químicos

Pensando na proteção dos profissionais que lidam diretamente com produtos químicos a **Santanense** desenvolveu para sua linha de tecidos este novo acabamento especial.

## Como Funciona?

Durante o beneficiamento do tecido em seu processo de produção, é aplicado o acabamento especial Repelente a Agentes Químicos.

A concentração máxima de fluorcarbono aplicada a nossas linhas de tecido, proporciona a impermeabilidade dos agentes químicos, evitando o contato com pele humana e garantindo aos profissionais constantemente expostos a situação de alto risco, a proteção e a confiabilidade que somente a **Santanense**, empresa líder de mercado da América Latina, pode oferecer.



www.santanense.com.br

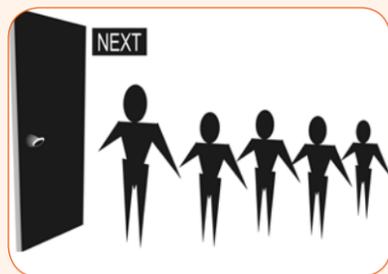
Como vimos, o absenteísmo e o presenteísmo prejudicam a todos os elos da cadeia produtiva, mas ainda não são temas que permeiem a lista das questões prioritárias das empresas.

É o que afirma Oswaldo Merbach: “A esmagadora maioria das empresas estão preocupadas com o assunto, mas poucas agem com eficácia. Não há cultura de gestão por indicadores.”

Fernando Borges Vieira concorda em partes e complementa que há empresas que não se preocupam com o absenteísmo e *turn over*. “Algumas estão mais preocupadas com o processo do que com o ser humano. Não desenvolvem projetos voltados ao bem-estar de seus empregados, mas se ocupam em saber se as metas serão ou não atingidas. De outro lado, porém, há um número cada vez maior de empresas que desenvolvem ações afirmativas e políticas internas, cujo sentido não é outro que não o de tornar o ambiente e as condições de trabalho atrativas, de forma a evitar que os empregados estejam abertos a outras empresas. Essas estão na dianteira das outras, pois um profissional realizado em seu trabalho certamente produzirá mais e com maior qualidade.”

A psicóloga é enfática ao afirmar que várias ações são necessárias para combater e prevenir esses males. “Há que se realizar um estudo estratificado do absenteísmo, entrevistar os trabalhadores reincidentes, analisar as áreas críticas, realizar intervenções psicossociais nas áreas problemáticas no modo de gestão e de conflitos na equipe, mapear as condições de riscos de adoecimento na empresa, entre outras”, e complementa: “A prevenção de incluir exames médicos

ocupacionais, acompanhamento dos empregados reincidentes com os profissionais de saúde e estabelecer canais de comunicação, além de divulgar com os gestores os fatores que podem provocar absenteísmo, bem como suas consequências para todos”, esclarece Laura Pedrosa.



*O recrutamento para reposição do profissional é só mais um custo do presenteísmo*

Alexandre Veloso afirma que já existem estudos bem elaborados que mensuram com grande precisão o custo do absenteísmo. “A partir do cômputo de horas produtivas perdidas, acrescidas dos custos de substituição, recrutamento e treinamento, além dos desembolsamentos previdenciários, tributários e trabalhistas decorrentes. Estudos mais recentes têm considerado que o custo do presenteísmo representa de 2 a 3 vezes aqueles aferidos para o absenteísmo.”

#### PRINCIPAIS TIPOS DE ABSENTEÍSMO

De acordo com Quick e Laperosa, que escreveram um importante artigo de análise do absenteísmo

em usina siderúrgica na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, o absenteísmo pode ser dividido em cinco classes:

- Absenteísmo voluntário – é a ausência do trabalhador por razões particulares, não justificadas por doença, em amparo legal.
- Absenteísmo por doença – inclui todas as ausências por doença ou procedimento médico e odontológico.
- Absenteísmo por patologia profissional – compreende as ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.
- Absenteísmo legal – as faltas ao serviço são amparadas na lei.
- Absenteísmo compulsório – definido como impedimento ao trabalho, ainda que o trabalhador não o deseje, por suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não lhe permita chegar ao local de trabalho.

#### PRESENTEÍSMO – UMA PRAGA CORPORATIVA

Quantificar o número de doenças relacionadas ao ambiente profissional não está diretamente ligado ao presenteísmo, mas números do Ministério da Previdência Social servem como parâmetro para compreender a dimensão do assunto. Só em 2008, de janeiro a dezembro, mais de 1,8 milhão de benefícios auxílio-doença foram concedidos pelo governo.

Entre esses motivos, doenças infecciosas como a gripe e a sinusite ou desvios psicoemocionais como estresse, depressão, problemas domésticos, mau relacionamento com chefes e desmotivação são os mais comuns. ▶

Especialistas alertam que muitos profissionais não têm a consciência de que estão debilitados para o trabalho. Eles sentem-se desanimados, irritados e cansados, mas não percebem que estão doentes. Além da falta de entendimento sobre as sensações, observa-se também que a competitividade organizacional e o acúmulo de funções fazem com que o funcionário esteja de ‘corpo presente’, porém não seja produtivo.

Entretanto, a preocupação em prevenir que o presenteísmo exista nas corporações é escassa. Muito se fala em qualidade de vida nas organizações. Contudo, poucas são aquelas que investem nisso. Ainda existem no mercado muitas empresas que procuram coibir faltas por meio do vínculo entre a presença do colaborador e seu desempenho.

Assim como o presenteísmo, o absenteísmo é prejudicial às empresas, porém quem pratica o presenteísmo costuma ser muito mais prejudicial à empresa, pois pode trabalhar um dia inteiro e não produzir nada. Insistir em trabalhar nessas condições pode agravar os problemas de saúde e até gerar depressão leve.

Merbach, afirma que os custos diretos e mais próximos da ausência são as horas não trabalhadas que podem ser comparadas com as horas previstas para o período, gerando um excelente indicador de gestão. “Índice que varia dependendo da empresa, do segmento econômico. O presenteísmo (difícil de ser mensurado) é cerca de três vezes maior que o absenteísmo. Uma empresa que tenha 1,5%, 2% de absenteísmo, é possível que tenha de 4,5% a 6% de presenteísmo. O pior da história: precisam ser somados para que se mensure o total das ausências, o “ausentismo””, enfatiza Oswaldo.



*O presenteísmo é mais comum do que muitos imaginam*

Para deixar a situação ainda mais complexa, os profissionais presenteístas normalmente não são assim percebidos pelas empresas. “E esse é um grande erro. Da mesma forma que um absenteísta merece atenção da empresa, no sentido de reverter as causas que levam à sua ausência, o presenteísta deve ser reconhecido e recompensado”, esclarece o advogado Fernando Vieira.

#### PREVENÇÃO MÚTUA

Com base na extensa lista de doenças e problemas causados pelo presenteísmo, a necessidade da preveni-lo torna-se indispensável. Evitar, contudo, é uma tarefa que cabe tanto ao funcionário quanto à empresa.

O colaborador deve estar atento à saúde física e psíquica, identificando possíveis problemas que possam atrapalhar seu desempenho. O fato de perceber o que acontece consigo já é de certa forma, uma maneira de resolver o problema.

Alguns especialistas sugerem uma lista de afazeres para coibir o presenteísmo. Entre eles, delegar as atividades e aprender a dizer ‘não’

– alternativas que nem todos conseguem adotar. Porém, fazer pausas curtas para descansar, aprender técnicas de relaxamento psicossomático, como o yoga, e priorizar a qualidade de vida são dicas que podem ser executadas pela maioria das pessoas.



*Práticas como a Yoga trazem maior qualidade de vida e, conseqüentemente, combatem o presenteísmo*

Com relação às empresas, os administradores podem optar por serviços terceirizados, como o Programa de Assistência ao Empregado (PAE), com várias áreas de abrangência, como médica, jurídica e psicológica. O mais importante é que as corporações estejam atentas à saúde de seus colaboradores.

Há também que ser adotada uma política de prevenção do absenteísmo, com uma orientação específica no sentido de prevenir as causas, atendendo algumas premissas, como processuais, administrativas ou disciplinares; e preventivas orientadas para o indivíduo (com exames médicos periódicos, vacinação, educação para a saúde, formação e treinamento técnico); preventivas, orientadas

para o ambiente de trabalho físico e psicossocial (de forma a neutralizar, reduzir ou minimizar a discrepância entre as exigências impostas pelo trabalho e a capacidade de resposta do indivíduo; e as voltadas à reintegração e à reabilitação do indivíduo no local de trabalho).

As medidas processuais propõem elevar as barreiras do absenteísmo e presenteísmo, são medidas de monitorização e controle. As medidas preventivas por sua vez visam reduzir a divergência entre volume e capacidade de trabalho, eliminando as causas dos problemas que se relacionam com o trabalho no domínio da segurança, saúde e bem-estar.

Oswaldo Merbach acredita que só existe uma maneira de combater e prevenir os males do absenteísmo e presenteísmo, a adoção de uma política de prevenção. “O primeiro passo é o entendimento de como a empresa quer enfrentar esse problema, se quer adotar uma atitude prevencionista ou apenas cumprir a legislação. É preciso definir qual a vontade política da empresa para que essa intenção seja comunicada a todos e se torne um valor. O passo seguinte é o mapeamento das circunstâncias que



*Trabalhadores desmotivados desenvolvem vícios e precisam de atenção e estímulo*

têm gerado ou poderão gerar afastamentos. Nesse momento estamos falando, novamente, de indicadores e nunca é demais lembrar que gestão sem indicadores, é como um voo sem instrumentos. Há muitas ferramentas que auxiliam o gestor no processo de melhoria contínua, como o PDCA.

O uso dessas ferramentas deve fazer parte do cotidiano da gestão.”

Vieira acredita que a prevenção começa pela capacitação do profissional. “Principalmente em favor do reconhecimento e diagnóstico do absenteísmo e do *turn over*. Esse profissional deve investigar, em sua empresa, quais as causas mais incidentes de ausência ou afastamento do trabalhador. Identificando tais causas e classificando-as, desenvolvendo projetos para minorá-las. Por exemplo, casos de afastamento se dão por conta de patologias oriundas de problemas ergonômicos, há que se promover um estudo do ambiente de trabalho e sugerir alterações. Se o trabalhador se ausentar por desânimo ou falta de compromisso, há que se desenvolverem campanhas de estímulo, reforçando o vínculo empresa-trabalhador”, sugere.

Paulo Henrique da Costa, médico do trabalho máster e coordenador do PCMSO da Mina do PICO da empresa Vale, acredita que a política de prevenção deve ser baseada em um levantamento consistente. “Onde as causas de adoecimento fiquem evidenciadas tanto para as unidades de saúde das corporações quanto para

o INSS e após o cruzamento destas informações sejam desenvolvidos planos de ação para a eliminação das causas/riscos de adoecimento. É muito menos dispendioso para o sistema atuar na prevenção primária da doença, ou seja, antes da instalação da doença. Isto pode ser alcançado por meio de programas específicos como programas de qualidade de vida, estímulo à prática de esportes, programas de apoio familiar, de combate ao uso de drogas e uma série de outros que mirem a satisfação pessoal dos empregados, tendo como consequência natural maior produtividade.”



Paulo Henrique da Costa, médico do trabalho

Para o médico, que atua na área de saúde ocupacional desde 1996, apesar do absenteísmo e o presenteísmo serem temas já conhecidos das corporações, percebe-se que nem todas se preocupam muito em administrar essa questão. “Com o advento do NTEP em 2007 houve maior atenção dentro das empresas, porque quanto maior a quantidade de afastados (maior de 15 dias) pior é o resultado da empresa com relação ao FAP. Com isso, algumas criaram mecanismos para a redução do absenteísmo, como atrelar a taxa de absenteísmo à participação nos resultados. Mas a participação da saúde ocupacional é

## “A participação da saúde ocupacional é primordial para dar visibilidade ao processo de adoecimento dos empregados...”

primordial para dar visibilidade ao processo de adoecimento dos empregados, permitindo a atuação mais direta dos gestores no processo de melhoria das áreas. Não podemos nos esquecer do papel das assistentes sociais, com grande conhecimento não só do processo de adoecimento do empregado quanto do adoecimento da família do empregado, o que permite maior sucesso nos processos de reabilitação ou retorno dos trabalhadores às suas atividades originais. É preciso estabelecer uma relação de confiança entre empregado, empresa, saúde ocupacional, INSS e sindicatos”, alerta Paulo Henrique.

### RECURSOS HUMANOS TÊM PAPEL FUNDAMENTAL

Os especialistas são unânimes ao afirmar que o departamento de recursos das empresas é fundamental na prevenção e detecção do absente-

ísmo e presenteísmo em seu quadro de funcionários.

Para Fernando Viera, o papel do RH é fundamental. “Cabe ao departamento a gestão de seu pessoal, identificando os aspectos que podem levar ao absenteísmo e se antecipando às consequências. O gestor deve permanecer atento ao bem-estar dos trabalhadores, não apenas o bem-estar imediato, no cotidiano, mas a longo prazo. Deve ser capaz de criar um vínculo entre empregado e empregador tão sólido que o impedirá de se ausentar de seu posto de trabalho, ao contrário, irá trabalhar com satisfação e orgulho”, afirma o advogado.



*Papel do departamento de Recursos Humanos é fundamental na detecção dos problemas e na integração da equipe*

Oswaldo Merbach concorda com a atuação do gestor de recursos humanos na detecção do absenteísmo e presenteísmo. “Ele representa a área focal de todo esse processo. É dele que se espera a liderança. É o departamento responsável pelo recrutamento e seleção, bem como no desenvolvimento das pessoas e do clima orga- ▶

nizacional. Tudo compartilhado com a liderança da área. Os desligamentos e afastamentos também. Cabe ao RH a gigantesca e difícil tarefa de garantir a máxima contribuição das pessoas para a organização. Isso não se consegue com clima hostil, estresse, acidentes e afastamentos”, adverte o diretor especialista no assunto, e acrescenta: “É preciso haver uma integração dos profissionais, inclusive com o setor de saúde e segurança do trabalho. O departamento de segurança e saúde normalmente lida de forma responsável com o absenteísmo e presenteísmo. Porém, noto que trabalham em ilhas. Poucas são as empresas em que as áreas mantêm uma integração e trabalham coordenadamente”, lamenta.

A psicóloga Laura Pedroso define o RH como sendo muito impor-

## “É preciso haver uma integração dos profissionais, inclusive com o setor de saúde e segurança do trabalho.”

tante com relação ao absenteísmo e presenteísmo. “Ele deve definir políticas para gestão do problema, principalmente do absenteísmo; propondo ações preventivas e corretivas,

bem como preparar os profissionais de saúde para fazer a gestão do absenteísmo e do presenteísmo.”

O médico Paulo Costa concorda e complementa: “É por meio desses gestores, bem treinados e orientados, a chance de identificar precocemente empregados insatisfeitos. Os analistas de desenvolvimento organizacional fazem essa ponte sugerindo realocações de empregados por competência, evitando super ou subdimensionamento das tarefas a serem executadas pelos empregados. É muito comum as pessoas mudarem de cargo nas corporações apenas por indicação ou apadrinhamento, mas isso prejudica toda a equipe, já que há incongruência entre os cargos e as competências, e, neste momento, o RH deve atuar como o fiel da balança”, explica. ▶



**QUANDO O ASSUNTO É SEGURANÇA, QUALIDADE É ITEM OBRIGATÓRIO.**

**CONFORTO, SEGURANÇA E CUSTO X BENEFÍCIO ALIADOS A UM SÓ PRODUTO.**



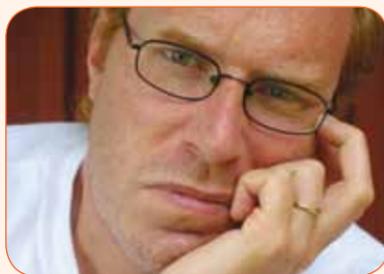
**FORTLINE**

**WWW.FORTLINECALCADOS.COM.BR**

Alexandre Veloso acredita que o principal papel do RH reside inicialmente na compreensão dos novos enfoques da saúde organizacional. “Esses enfoques são o previdenciário, em que novos parâmetros, conceitos e metodologias (NTEP) regerão os desdobramentos previdenciários; o enfoque organizacional, que estabelece o vínculo entre saúde e produtividade; e finalmente o parâmetro tributário, que a partir do FAP permitirá reduzir o ônus da contribuição do RAT (antigo SAT) para as empresas”, completa.

#### DE OLHO NA ORIGEM DO PROBLEMA

O absenteísmo é originado por diversos fatores, entre eles, problemas de saúde, pessoais, envolvendo a família, vícios com álcool, drogas, desmotivação com o trabalho exercido, atrasos em razão do transporte (principalmente nos grandes centros comerciais), falta de dinheiro e também supervisão falha da chefia.



*A depressão e a falta de motivação são agentes causadores do absenteísmo*

Fernando Vieira alerta que a detecção do problema pode ser efetuada com pesquisa direta junto aos trabalhadores acometidos. “Muitas vezes essa pesquisa pode ser setorizada, contatando o RH com as informações prestadas pelos respectivos gestores.”

Oswaldo Merbach concorda. “A detecção se dá pela análise dos casos, pelo histórico dos acontecimentos. A tabulação dessas informações mapeia as circunstâncias em que ocorrem as ausências e dá a possibilidade de dividi-las, de agrupá-las em classes. Esses grupamentos são formados para espelhar a realidade da empresa e a partir da preponderância daquele tipo de ausência é que se faz o gerenciamento para a eliminação da causa.”

As consequências do absenteísmo e do presenteísmo estão fazendo com que as empresas procurem, cada vez mais, ter no ambiente de trabalho todas os requisitos que propiciem uma jornada de trabalho satisfatória, produtiva, a tão falada Q.V.T (Qualidade de Vida no Trabalho), que faça este capital humano render frutos positivos à organização e a ele mesmo, crescendo profissionalmente e visualizando um próspero futuro.

Entre as várias causas que podem gerar riscos à saúde, podem ser citadas: administradores autoritários e autocráticos; um ou vários chefes; ausência de líderes; aumento da competitividade; falta de um ambiente saudável (superlotação, má ventilação e má iluminação etc.); prazos irreais e demandas excessivas; sobrecarga de trabalho (produção máxima em tempo mínimo); assédio moral; assédio sexual; violência psicológica (amedrontamento, ofensas e intimidações por parte de colegas e chefes,

intrigas e fofocas); medo de ficar desempregado; medo de não cumprir a tarefa; falta de motivação (síndrome do burnout – não fazer o que gosta).



*Atividade que elevem a qualidade de vida no trabalho faz a grande diferença no combate ao presenteísmo e absenteísmo*

Paulo Costa esclarece que são diversos os fatores que desencadeiam o absenteísmo nas empresas e eles são específicos de cada ramo de atuação. “As empresas, por meio de seus gestores, devem escutar mais seus empregados, já que estão na linha de frente do operacional e ninguém melhor do que eles para dar solução às dificuldades diárias. Deve também ficar atenta aos seus controles internos de saúde que direcionam indiscutivelmente onde estão os desvios que devem ser corrigidos. Quanto aos fatores, temos as alterações musculoesqueléticas, psiquiátricas e outras sazonais. Con- ▶

tudo, depende do setor em que a empresa atua, podendo haver variações. Uma causa de absenteísmo para uma empresa pode não ser tão importante para outra. Até mesmo uma simples mudança de chefia pode desencadear insatisfação da equipe, gerando absenteísmo naquele setor.”

O médico alerta para o absenteísmo decorrente de alterações musculoesqueléticas. “Invariavelmente essas alterações estão relacionadas às condições ergonômicas, falta de treinamento adequado e cobrança excessiva, indicando um problema de gestão, uma vez que o gestor também não está preparado para identificar estes processos evolutivos indesejáveis”, afirma Costa.

Ele esclarece que o absenteísmo e o presenteísmo podem ser diretamente relacionados com os acidentes de trabalho. “O absenteísmo reflete os motivos de adoecimento da população da empresa, podendo ser o trabalho, uma das causas do absenteísmo que reduz a capacidade de trabalho gerando acidentes típicos ou doenças profissionais. O presenteísmo também tem sua participação

nos acidentes de trabalho ao passo que pode haver baixa de atenção e alterações cognitivas gerando este evento indesejável”, alerta o médico do trabalho.

Alexandre Veloso afirma que o absenteísmo, como todo fenômeno complexo do contexto organizacional, é multifatorial. “E está principalmente relacionado aos fatores inerentes ao trabalho (sobrecarga física, pressão psicológica, condições ambientais de trabalho e jornadas; além de riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos; passando pelas relações interpessoais e hierárquicas e os acidentes de trabalho). Há ainda os fatores de natureza social, cultural, da personalidade individual ou doenças não relacionadas ao trabalho que compõem o espectro de possibilidades, que interagem em proporções variadas no desencadeamento do fenômeno.”

Oswaldo Merbach complementa esclarecendo que, de forma simplificada, as ausências começam com o presenteísmo que não resolvido transforma-se em absenteísmo (ausências até 15 dias), podendo ser

agravado para mais de 15 dias (afastamento pelo INSS). Esses afastamentos, relacionados ao trabalho, podem incidir diretamente no FAP. “Para a empresa isso representa dois problemas: a ausência do trabalhador (custos) e aumento do FAP (custos). Não é inteligente menosprezar esse importante indicador de gestão. Mesmo porque o afastamento prolongado (índice de gravidade que tem grande peso na formação do FAP). Isso não significa dizer que é melhor ter um grande número de afastados de curto prazo do que um de longo prazo. Uma empresa com grande número de afastados (mesmo de curta duração) é péssimo para a organização. O ideal é cuidar de todos os afastados e se forem muitos, dividir o problema em partes até descobrir a origem do problema e atacá-la para reduzir as ausências. Todos ganharão”, completa.

O que não deve ser esquecido é que existem profissões que apresentam maiores riscos de estresse do que outras, assim como existem pessoas mais predispostas ao estresse do que outras. Entre as profissões ▶

# GRUPO EURO

**Eurofoot**  
calçados de segurança

**Euroformy**  
uniformes profissionais

11 4136-1423 / 4136 2029 / 4136 2028  
[www.eurofoot.com.br](http://www.eurofoot.com.br)

consulta 1249



*A profissão de mergulhador de poços de petróleo é considerada uma das mais estressantes*

mais estressantes podem ser citadas: policiais, controladores de voo, motoristas de ônibus urbanos, profissionais de saúde, executivos, bancários, mergulhadores de poços de petróleo e indivíduos que trabalham em área diferente daquela para a qual se formaram.

De acordo com Borges Vieira, tendo em vista as ausências por motivos de saúde, os limites para considerar o empregado normal, pré-absento ou absento contumaz são:

#### NÚMEROS DA PREVIDÊNCIA E IMPACTOS NO FAP/ NTEP

Em 2009 foram registrados 723.452 acidentes e doenças do trabalho, entre os trabalhadores segurados da Previdência Social. Observem que este número, que já é alarmante, não inclui os trabalhadores autônomos (contribuintes individuais) e as empregadas domésticas. Estes eventos provocam enorme

impacto social, econômico e sobre a saúde pública no Brasil. Entre esses registros contabilizou-se 17.693 doenças relacionadas ao trabalho, e parte destes acidentes e doenças tiveram como consequência o afastamento das atividades de 623.026 trabalhadores devido à incapacidade temporária (302.648 até 15 dias e 320.378 com tempo de afastamento superior a 15 dias), 13.047 trabalhadores por incapacidade permanente, e o óbito de 2.496 cidadãos.

Oswaldo Merbach faz outra análise das estatísticas. “A Previdência mostra um declínio no número de acidentes de trabalho em seu Anuário Estatístico, fruto do excepcional trabalho das áreas de segurança e saúde no trabalho das empresas. Porém, quando esse número é decomposto, encontramos o aumento de acidentes de trajeto (88.742 em 2008; 90.180 em 2009 e 94.789 em 2010). Difícil tarefa para os profissionais de segurança.”

Para Fernando Vieira, o elevado número de afastamentos por doenças no trabalho sobrecarrega um sistema

Normal	Entre 18 a 45 anos de idade. Até quatro visitas médicas ou odontológicas anuais para homens e cinco visitas para mulheres. Abaixo de 18 anos e acima de 45 anos de idade. Até seis visitas médicas ou odontológicas anuais para ambos os sexos.
Pré-absento	Entre 18 a 45 anos de idade. Acima de quatro visitas médicas ou odontológicas anuais para homens e acima de cinco visitas para mulheres. Até o limite de sete visitas médicas ou odontológicas. Abaixo de 18 anos e acima de 45 anos de idade. Acima de seis e abaixo de oito visitas médicas ou odontológicas anuais para ambos os sexos.
Absento-contumaz	Entre 18 e 45 anos de idade. Acima de sete visitas médicas ou odontológicas anuais para ambos os sexos. Abaixo de 18 anos e acima de 45 anos de idade. Acima de oito visitas médicas ou odontológicas anuais para ambos os sexos.

previdenciário muito aquém de conseguir responder, de forma adequada, pelos benefícios a que o trabalhador tem direito. “Mais importante do que oferecer tais benefícios e reverter à própria causa de tantos afastamentos, seja por meio de campanhas ou de ações fiscalizadoras. O importante é não sobrecarregar ainda mais um sistema, de certo modo ultrapassado, já que é possível estudar as causas para não tratar as consequências”, equipara o advogado.



*O trabalhador que adoece no trabalho tem o nexso causal reconhecido pela Previdência*

Laura Pedrosa fala da relação do absenteísmo e do presenteísmo nos afastamentos prolongados, bem como os impactos causados no custo previdenciário (FAP/ NTEP). “O pagamento de salário (não é remuneração) do trabalhador que apresente absenteísmo-doença que excede 15 dias, é assumido pelo INSS, o que repercute num custo social. Por outro lado, a própria Previdência reconhece o nexso causal entre o adoecimento do trabalhador e seu contexto de trabalho, em algumas situações. Neste caso, é justo que este custo social seja repassado para os empresá-



## LANÇAMENTOS

**EPIs COM SEGURANÇA COMPROVADA MUNDIALMENTE.**

Protetores auditivos Steelpro. A proteção que você só ouve falar bem.



**Protetor Auricular Jumbo**  
 • Protetor auricular tipo concha com arco almofadado preto  
 • Atenuação de 26dB

Conheça outros modelos Steelpro.

#### Protetores auditivos



**VIC61110**  
 • Atenuação de 15dB

**VIC61110P**  
 • Atenuação de 13dB  
 • Copolímero

**VIC61100**  
 • Atenuação de 14dB



**Protetor Auricular Gladiador**  
 • Protetor auricular tipo concha com arco preto  
 • Atenuação de 20dB

rios. Além disso, o FAP/NTEP é uma tentativa de responsabilizar e também conscientizar os empresários na promoção de contexto de trabalho saudável e seguro para seus trabalhadores. Embora recente, a própria literatura aponta esforços da medicina do trabalho em mostrar que a precarização das condições de trabalho é risco para o trabalhador e, em contrapartida, a própria organização não sai ileso, já que também assume os custos do absenteísmo. Já o presenteísmo, não tem impacto direto nos custos da previdência”.

O médico do trabalho Paulo Henrique da Costa corrobora a informação, esclarecendo que os benefícios concedidos pelo INSS tanto acidentários quanto previdenciários vêm apresentando um aumento considerável. “Com destaque para os benefícios decorrentes de transtornos mentais e comportamentais causados pela competitividade, problemas sociais, sobrecarga, cobranças, crises de mercado, pressão por produção, por metas e por qualidade. Em termos proporcionais, a taxa de aumento por transtornos mentais e comportamentais supera qualquer outra causa de afastamento individualmente. Este aumento de benefícios acidentários concedidos pelo INSS decorre, em grande parte, da nova sistemática adotada após a instituição do NTEP, onde o nexos independe da condução da empresa, sendo que o somatório dos acidentes registrados passaram a ser acidentes informados por meio de CAT’s emitidas pela empresa junto com os acidentes presumidos pelo NTEP em algum caso específico, ela deve fazer a constatação, bem fundamentada, junto ao INSS, objetivando a reversão do benefício acidentário (B91) para benefício (B31).”

Ele enfatiza que antes de qualquer análise é preciso entender os fundamentos do FAP/NTEP. “Em suma: quanto maior o número de afastamentos superiores a 15 dias, maior será a alíquota de contribuição da empresa para o RAT. A intenção é o desenvolvimento de ações preventivas em saúde e segurança para evitar o adoecimento dos trabalhadores e consequentemente uma melhor qualidade de vida no trabalho, bem como a redução dos afastamentos como um todo. Os Nexos Técnicos Previdenciários, conforme artigo 3º da IN do INSS/PRES, nº 31, de 10 de setembro de 2008, pode ser estabelecido por três possibilidades: 1) Nexo Técnico Profissional ou do Trabalho; 2) Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidentes de Trabalho ou Nexo Individual, e 3) Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário (NTEP)”, afirma Costa.

Alexandre Veloso também comentou acerca do impacto dos afastamentos nos números da Previdência. “Em relação aos afastamentos e doenças do trabalho as estatísticas da Previdência Social tiveram um marco divisorio notável, que foi em abril de 2007, exatamente no início da vigência do NTEP. Quando observamos o ano anterior a esse marco, a média de concessão dos benefícios da espécie acidentária (B91) no Brasil era 11.420 benefícios por mês, que saltou subitamente para cerca de 30 mil benefícios por mês a partir dessa data, e depois se manteve na média de 28.800 benefícios por mês nos dois anos seguintes. Sem dúvida um enorme impacto para as empresas, quando consideramos todos os desdobramentos que o benefício acidentário representa para as organizações.”

Ele completa citando o Anuário Estatístico da Previdência Social/2010. “Verificamos médias mensais variando de 27.492 a 29.694 nos últimos três anos, ou seja, há uma estabilidade nos números em patamar elevado, o que pode ter pelo menos duas interpretações: ou as empresas absorveram essa nova realidade nos custos ou ainda não perceberam a exata dimensão do tema”, afirma.

#### ESTUDO MOSTRA O QUE REPRESENTA O PRESENTEÍSMO EM TERMOS DE PERDAS

Em junho do ano passado, Sean Sullivan, presidente e CEO do IHPM (*Institute for Health and Productivity Management*), mostrou em palestras proferidas no Brasil estudo da Companhia Dow Química, realizado nos Estados Unidos e que é considerado um clássico em relação ao presenteísmo.



Sean Sullivan, presidente do IHPM

Na exposição fica claro que o capital humano se torna ativo-chave para o negócio. Assim, componentes críticos do “valor do ativo” do capital humano são:

- Conhecimentos/habilidades = capital intelectual ▶



## LANÇAMENTOS

EPIs COM INOVAÇÃO E QUALIDADE EM PRIMEIRO LUGAR.

Óculos Steelpro. A proteção que os olhos querem ver.



### Delta

- Ventilação direta com espuma interna para ajuste perfeito
- Hastes removíveis com fácil adaptação do elástico



Conheça outros modelos Steelpro.

### Óculos Balísticos



CROSS



GRX



### Elastic

- 100% dielétrico - não possui componentes metálicos, indicado para eletricitas
- Ultra leve: 18g
- Hastes totalmente flexíveis



- Ferramentas = capital físico
- Motivação = capital psicológico
- Saúde = maximizador da produtividade dos outros três componentes
- A gestão dos ativos de capital humano se torna a chave da performance do negócio, com o implemento de:
- Treinamento/educação
- Fábrica e equipamento
- Incentivos financeiros e cultura corporativa
- Gestão integrada da Saúde e Produtividade (HPM)

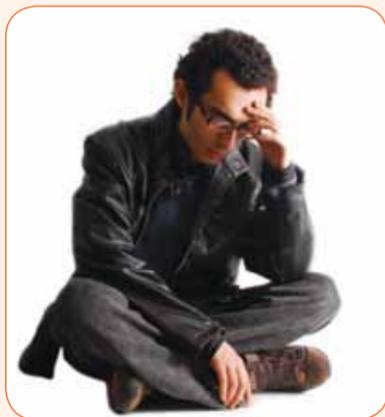
Entre os fatores que mais afetam o desempenho dos empregados, estão a cultura e a saúde organizacional (com valores, crenças, políticas e práticas da companhia), a saúde do empregado, o nível de tecnologia, o treinamento do empregado e o relacionamento do supervisor.

Ainda tratando da importância do capital humano, o estudo mostrou que empregadores de vanguarda adotam uma nova visão da saúde do empregado. Esse novo cenário contempla a saúde e capacidade funcional como componentes fundamentais; assim como conhecimentos e habilidades. Os dólares “gastos” para melhorar a saúde e funcionalidade dos empregados são investimentos em capital humano. Tal qual o “custo” da educação e treinamento.

#### O custo real da saúde

O estudo mostra ainda que “custo” da saúde tem sido visto nos EUA como dólares gastos em cuidados médicos, como uma despesa do negócio. Essa é uma visão “dentro da caixa” da saúde como meramente a ausência de doenças.

Sean Sullivan afirma que é preciso ver “fora da caixa”. Essa é a visão médica da saúde, para assim ver o custo real. “A questão não é “o que custa para manter as pessoas saudáveis”, cuja resposta antecipada é: muito! A questão é “quanto realmente custam pessoas doentes”, quando a resposta é: muito mais!”.



*Trabalhadores doentes não produzem e, conseqüentemente, oneram os custos das empresas*

Para ele, a saúde do empregado deve ser redefinida como um ativo e não como um “passivo”. “O ‘custo’ real é ter trabalhadores enfermos que não produzem. Melhorar a saúde reduz este enorme custo da performance perdida (que é 2 a 3 vezes o custo dos cuidados da saúde). Dinheiro ‘gasto’ na melhoria da saúde é um investimento na performance individual e organizacional que reduz este custo real. O retorno sobre este investimento é medido pela redução nos custos totais relacionados à saúde, incluindo a performance perdida. Investir em saúde dessa forma me-

lhora o valor dos ativos de capital humano da companhia.”

O capital humano, tal qual máquinas, precisa de “manutenção preventiva”. As companhias sabem que evitar que máquinas quebrem custa muito menos do que consertar quando quebra. Este custo maior inclui tempo parado e, conseqüentemente, perda de produção ou custo de reposição.

Andrew Liveris, CEO da Dow Química, diz que “se lubrificarmos nossas pessoas da mesma forma que fazemos com nossas máquinas, elas quebrariam menos frequentemente e custariam menos em cuidados médicos, incapacitação e produção perdida.”



Andrew Liveris, CEO da Dow Química

Mas qual o papel do absenteísmo e do presenteísmo na relação do custo total da restrição funcional para o trabalho? O estudo indica que o absenteísmo é ainda importante na velha economia de “linha de produção” e sua redução tem um grande retorno. Contudo, o presenteísmo é de duas a três vezes maiores que as despesas médicas.

Conclusão: os custos do presenteísmo para cada condição excedeu as estimativas de custo do absenteísmo e médico, em pelo menos três vezes, exceto nos casos de diabetes. ▶

43-216

CA 29.715

FINS ESPECIAIS

PESADO

KEVLAR

EN 388



# WorkGuard™

LUVA DURADOURA E CONFORTÁVEL PARA APLICAÇÕES DE SOLDA



A WorkGuard™ é uma luva para fins especiais em aplicações intensivas que oferece níveis elevados de resistência a respingos de metal derretido. Ideal para muitas aplicações diferentes que requerem proteção térmica, também fornece superior durabilidade e uma boa proteção contra cortes, furos e abrasões. Com um forro interno da palma em jérsei macio e um punho em ganga de algodão, proporciona uma utilização confortável.



SEGURANÇA EM NOSSAS MÃOS

www.ansellbrasil.com

Ansell

Entre as razões para o absentismo foram apontadas:

- Condições musculoesqueléticas
- Condições de saúde mental
- Gravidez

As razões para o presenteísmo foram:

- Saúde mental
- Musculoesquelético
- Respiratório
- Gastrointestinal
- Exnxaqueca

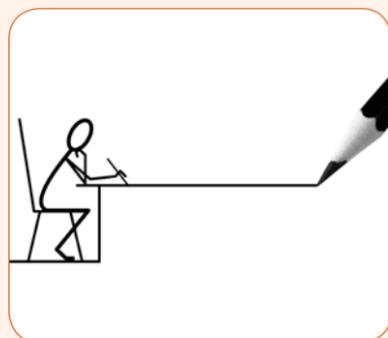
Sean Sullivan esclarece que o IHPM tem mostrado o caminho na promoção e aceitação de medições autorreportadas de perda de produtividade no trabalho por razões relacionadas à saúde. “O conceito chave é o presenteísmo, custo do qual é agora estabelecido em pesquisas publicadas como sendo várias vezes maiores que a ausência ou custo médico direto.”

O especialista mostrou que é preciso adotar um novo modelo de valor, com gestão de saúde e produtividade. Nele a saúde do empregado é vista como o resultado de um sistema integrado de:

- Gestão da saúde da população (mantendo a população bem saudável a maior parte do tempo para evitar todos os custos diretos e indiretos da doença);
- Gestão focada de doenças (gerenciar as crescentes condições crônicas prevalentes na força de trabalho para otimizar a saúde e funcionalidade);
- Prevenção/gestão da incapacitação (mantendo pessoas na força de trabalho);
- Gestão da demanda (engajar empregados para gerenciar sua própria saúde).

HPM (*Health and Productivity Management*), ou gestão de saúde

e produtividade, requer conexão de atividades chaves, como perfis de avaliação de risco saúde, programas de bem-estar e promoção de saúde para reduzir riscos, serviços preventivos para detecção cedo e tratamento, gestão de condições crônicas prevalentes e em ascensão na força de trabalho que envelhece, gestão/prevenção da incapacitação (incluindo segurança) e medição das economias de custo (corte de custo médico e redução de encargo por doença no local de trabalho).



*O presenteísmo tem um custo maior que a ausência do trabalhador ou o custo médico direto*

Na cadeia de valor HPM, os benefícios são apenas um elo. Juntamente com os programas de saúde deveriam ajudar a induzir comportamentos nos empregados que melhorem a saúde. A redução de risco e melhoria da saúde é o resultado intermediário procurado, que, por sua vez, impactam os custos médicos e incapacidade. Mas o resultado desejado final é a melhoria da saúde funcional para aumentar a produtividade.

#### Custo total das condições crônicas de saúde na Dow Química

Custo total das 10 principais condições crônicas era 10,7% do custo total do trabalho:

- 6,8% (quase 2/3) atribuíveis ao presenteísmo.
- Presenteísmo mais que 3 vezes o custo combinado das ausências e dos cuidados médicos para 9 das 10 doenças.
- Custo médio dolarizado de \$9.660 por empregado anualmente (\$ 6.721 no presenteísmo).

#### Mudança no risco saúde e mudança no presenteísmo

Estudo usando WLQ (*Work Limitations Questionnaire*) mostrou 1,9% mudança, a maior na produtividade para cada fator de risco alterado. Valor equivalente em dólar de \$ 950 por ano para cada risco alterado.

Cada fator de risco alterado levou a mudança de 5,8% na porcentagem de pessoas reportando alguma perda de produtividade.

#### O problema da dor na saúde & produtividade do empregado

A prevalência da dor e seu alto impacto na capacidade funcional no trabalho a torna área de oportunidade para empregadores.

Trabalhadores com dores severas sofrem um aumento de cinco vezes na restrição ao trabalho induzido pela saúde.

Sofredores de dor perdem quase quatro dias de produtividade em um mês.

Controle da dor é pior para aqueles com dores severas. ▶

# SEGURANÇA

## Com a mais moderna tecnologia de fabricação.

### Cinto de Segurança Evolution 4P

- Confeccionado em tiras de poliéster com resistência comprovada.
- Costuras feitas em zig zag com máquinas robotizadas e em cor contrastante com a tira, facilitando a inspeção.
- Fácil regulagem nas pernas e na cintura feitas através de fivelas com pinos fabricados em aço forjado.
- Ilhoses fabricados em latão prensados nas tiras das pernas e cintura.
- Possui três pontos de ancoragem, sendo uma meia-argola dorsal para fixação de talabarte e sustentação em caso de queda e duas alças na altura dos ombros para içamento.
- Alças laterais para apoio do mosquetão.
- Velcro para aderir às alças de içamento nas tiras, quando estas não estiverem sendo utilizadas.



LINHA DE PRODUÇÃO DOS CINTOS DE SEGURANÇA



www.carbografite.com.br

vendas@carbografite.com.br Tel. (24) 2222-9900



ACESSE NOSSO NOVO SITE



A dor tem forte impacto na capacidade funcional

Dor musculoesquelética é o melhor ponto inicial para intervenções.

#### Efeitos do tabagismo na perda da produtividade



O tabaco tem um impacto direto na produtividade

Fumantes atuais incorrem em maior perda de produtividade que ex-fumantes ou não fumantes. O custo médio da perda de produtividade para as três populações:

- Fumantes atuais = \$ 4.430
- Ex-fumantes = \$ 3.246
- Não fumantes = \$ 2.623

#### O Impacto da obesidade na limitação ao trabalho e fatores de risco de saúde relacionados

Trabalhadores obesos têm maior limitação ao trabalho e maior taxa de risco cardiovascular e metabólico:

- Hipertensão = 4X
- Dislipidemias = 1,65X
- Diabetes = 3,7X
- Síndrome metabólica = 9,4X
- Limitação trabalho = 2,3X

A obesidade pode ser comparada com um envelhecimento de 20 anos no impacto na limitação ao trabalho e risco de saúde.

#### O peso das alergias – e a capacidade da medicação para reduzi-lo

- Alergias impõem uma pesada carga financeira medida pela redução da produtividade autorreportada;
- Impacto aumentado com a severidade da alergia;
- Anti-histamínicos não sedativos mostram vantagens significativas sobre medicações sedativas na redução da restrição ao trabalho.

#### Medicamentos e perda de produtividade do trabalhador – uma revisão crítica

Significativa evidência que a perda de produtividade do trabalho causada por doença pode ser reduzida por uma dúzia de classes de remédios:

- Fortíssima evidência para a vacina contra gripe, triptanos para enxaqueca e anti-histaminas não sedativas para alergias;
- Boa evidência para medicações para asma, diabetes e depressão.

#### Perda de produtividade entre pacientes empregados com depressão

Perda de produtividade é associada com requerimentos ocupacionais para trabalhadores depressivos:

- Perdas maiores para trabalhos que requerem tomadas de decisão, comunicação, ou contatos frequentes com clientes;
- WLQ, por identificar empregados com maior perda de produtividade, pode ajudar a definir prioridade de melhor aproveitar oportunidades de melhoria na produtividade

#### A depressão também causa perda de produtividade.

Tanto o absenteísmo quanto o presenteísmo não interessam a ninguém. Todos perdem e devem estar atentos para combater esse mal silencioso, contagioso e que pode tomar proporções catastróficas. Cada um deve fazer a sua parte. O trabalhador tem que estar atento à sua saúde física e psíquica, identificando problemas que possam atrapalhar seu desempenho e desmotivá-lo a desenvolver suas atividades. Quanto ao empregador cabe o reconhecimento do que acontece ao seu redor e adotar ações preventivas, como o implemento de programas de incentivo e de preservação da integridade física e moral do seu bem mais precioso: o capital humano.



AMBIENTE CHEIO DE RISCOS?  
BOTA **SEGURANÇA** NISSO!  
DOR NOS PÉS?  
BOTA **CONFORTO** NISSO!  
CONSTRUÇÃO CIVIL?

**BOTA  
BOMPEL  
NISSO!**

Oferecemos a diversos ramos,  
soluções eficientes em proteção  
sem esquecer do conforto.

Proteja sua equipe e contabilize os resultados.



45 2103.7878  
0800 721 7979  
bompel@bompel.com.br  
www.bompel.com.br



**BOMPEL**  
Conforto a seus pés