

AÇÕES DO ENFERMEIRO DO TRABALHO NO CONTROLE DO ABSENTEÍSMO

Anderson Soares de Souza¹, Aline Dantas de Azevedo²,
André Luiz Gomes de Oliveira³, Jane Pereira Moreira⁴

RESUMO

O absenteísmo é uma referência utilizada para intitular a falta do empregado ao trabalho, podendo ser resultado de falta de motivação ou atestado médico, sendo o motivo mais comum o estresse. O absenteísmo nas empresas pode gerar um alto custo e redução da mão de obra, levando a atrasos e demoras para atender o cliente, gerando incomodo a todos os envolvidos. Para evitar tal situação, esse trabalho tem como objetivo principal identificar quais as ações que podem ser tomadas pelo enfermeiro do trabalho visando evitar esse transtorno. A conclusão apresenta formas de investir na prevenção do absenteísmo, analisando primeiramente a empresa e quais as principais causas de faltas na mesma, assim podendo traçar as melhores formas para evitar o absenteísmo, como programas de reconhecimento, evitando que o funcionário se desmotive, para empresas onde as doenças ocupacionais geram altos índices de absenteísmo pode-se optar por um estudo ergonômico, treinamentos e reciclagem. Manter o funcionário motivado e com qualidade de vida, trazer benefícios a empresa, colegas e clientes.

Palavras-chave: Absenteísmo; motivação; qualidade de vida.

ABSTRACT

Absenteeism is a reference used to denote the employee's lack of work and may be the result of lack of motivation or medical certificate, the most common reason being stress. Absenteeism in the companies can generate a high cost and reduction of the workforce, leading to delays and delays to attend the client, generating annoyance to all involved. To avoid such a situation, this work has as main objective to identify what actions can be taken by the work nurse in order to avoid this disorder. The conclusion presents ways of investing in the prevention of absenteeism, analyzing the company first and what are the main causes of absenteeism, thus being able to outline the best ways to avoid absenteeism, such as recognition programs, avoiding employees being discouraged, for companies where occupational diseases generate high rates of absenteeism, one can choose an ergonomic study, training and recycling. Keep

¹ Bacharel em Enfermagem pela Universidade Salgado de Oliveira-Campos dos Goytacazes.

² Bacharel em Enfermagem pelo Instituto Superiore de Ensino do Censa-Campos dos Goytacazes.

³ M.Sc. Cognição e Linguagem pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro.

⁴ Mestre em Terapia Intensiva pela Ibrati.

the employee motivated and with quality of life, bring benefits to the company, colleagues and customers.

Keywords: Absenteeism; motivation; quality of life

INTRODUÇÃO

O absenteísmo é uma referência utilizada para intitular a falta do empregado ao trabalho. O absenteísmo é considerado como o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para aquela derivada de gravidez normal ou prisão (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1989).

O trabalho é um elemento fundamental na vida das pessoas, não somente como meio de sobrevivência, mas também como forma de realização pessoal e profissional. Pode ser entendido como organizador da vida social. Porém devido principalmente as necessidades econômicas, os trabalhadores podem ser submetidos a situações de subordinação e alienação. (LUCCA; RODRIGUES, 2014)

Para Dejours (1994) o trabalho é um elemento fundamental para a preservação da saúde e pode também ser fonte de prazer, mas pode também gerar sofrimento e desencadear doenças nos trabalhadores. Para ele, os indivíduos vivenciam o medo, sendo desencadeado diante da crise de emprego, a falta deste ou a ameaça do desemprego.

Por ser um fenômeno multicausal, o absenteísmo não pode ser totalmente explicado. Na realidade brasileira, o absenteísmo médico é o mais abordado talvez porque possua maior controle documental, fato atribuído à necessidade de apresentação de licença médica. (OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012)

A ausência por doença é responsável por 80% das faltas ao trabalho não programadas, para Bonato e Lusinyan (2004) a redução da ausência por doença pode trazer benefícios sociais e econômicos, tanto para finanças públicas, como para empregadores e trabalhadores.

IMPACTO DO ABSENTEÍSMO PARA AS ORGANIZAÇÕES

O índice aceitável de absenteísmo é em torno de 1,0%, porém em algumas atividades específicas os índices podem chegar a 3-4%. Em empresas que apresentam essa taxa acima de 5% deve ser considerado um alarme de que algo não está funcionando corretamente e principalmente os custos devem ser recalculados considerando a necessidade de 5% a mais de mão de obra, além do impacto para clientes e pacientes insatisfeitos. (LESSA, 2017)

Os principais motivos de afastamento estão relacionados ao estresse, mas também podem ser citados os danos musculoesqueléticos, como a dor lombar, que hoje é responsável por altos índices de afastamentos e é um fator de absenteísmo, a maioria dos acometidos pelas lombalgias são homens que trabalham na construção civil e esse fator pode estar associado a atuação em atividades com sobrecarga muscular. (LESSA, 2017)

Segundo dados da Previdência social, somente no primeiro trimestre de 2016 foram registrados mais de 24 mil afastamentos, em média 269 trabalhadores afastados por dia por causa de problemas na coluna, ou seja, um afastamento a cada cinco minutos. (LESSA, 2017)

Em um estudo realizado em uma empresa de construção civil entre janeiro e abril de 2017, foi identificado um custo de R\$23.377,00 gerados por 40 atestados e 1 afastamento de funcionários da empresa. Após a implementação de atividades de avaliação postural individualizada, avaliação dos índices de qualidade de vida, ginástica laboral, blitz ergonômica e distribuição de cartilhas, entre o período de junho a novembro, foram zerados os índices de absenteísmo. (LESSA, 2017)

Vale ressaltar que quando os índices de absenteísmo da empresa são reduzidos, a produtividade aumenta, uma vez que a saúde e vitalidade são fatores essenciais para o desenvolvimento e produtividade. (ANDRADE, 2017)

Nesse contexto, pode-se compreender o absenteísmo de duas formas, a involuntária, onde a falta é decidida por força maior ou voluntária, quando é decidido pelo próprio trabalhador. Para Chiavenato (2000):

Nem sempre as causas do absenteísmo estão no próprio empregado, mas na organização, na supervisão deficiente, no empobrecimento

das tarefas, na falta de motivação e estímulo, nas condições desagradáveis do trabalho, na precária integração do empregado à organização e nos impactos psicológicos de uma direção ineficiente (CHIAVENATO, 2000, p. 191).

FATORES DESENCADEANTES DO ABSENTEÍSMO

Diversos fatores e setores do mercado de trabalho podem desencadear doenças e acidentes no âmbito de trabalho, como o setor de transporte, seja individual ou coletivo, tende ao sedentarismo, que é um dos principais fatores relacionados às doenças cardiovasculares (THEODORO, 2004). A postura imprópria, movimentos repetitivos e produtos eletroeletrônicos tendem a deixar a vida menos ativa, assim como, alimentos industrializados, deixam a vida mais prática, porém, podem afetar a saúde. (MATOS, 2014)

O uso de celular e computadores, se tornaram indispensáveis no cotidiano seja para lazer ou atividades laborais, e tem maximizado os comportamentos descritos anteriormente, com o agravante de induzir posturas inadequadas e movimentos repetitivos que provocam Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT), assim denominados desde 1998 pela Previdência Social Brasileira. (DIAS JUNIOR, 2006; MUSSI, 2005)

No ocidente, há registros de lesões em decorrência ao trabalho desde o século XVII (ARAUJO, 2007). Mas, a partir do dos séculos XVIII, XIX e no início do século XX, foram adotados a organização racional do trabalho, conhecido como taylorismo e fordismo (MIGUEZ, 2005; ARAUJO, 2007). Onde os trabalhadores, suas atividades profissionais e suas enfermidades foram gradativamente se tornando objeto de estudo e intervenção (MOTIIN et al., 2012). Já no período de 1974, o Brasil ocupava a posição de campeão mundial de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. (THEODORO, 2004, p.2).

Segundo Cabral *et al.* (2012), em 2009, no Brasil houve 723.452 acidentes de trabalho registrados pelo Ministério da Previdência Social, sendo na maioria dos casos, relatados afastamentos temporários ou permanentes. Nos cinco casos de incapacitação por acidente de trabalho analisados pelos autores, foram relatados a importância da prevenção dos acidentes com práticas que poderiam diminuir o absenteísmo nas empresas.

O maquinário velho e desprotegido, tecnologia ultrapassada, mobiliário inadequado, ritmo acelerado, assédio moral, cobrança exagerada e desrespeito a diversos direitos.

Os acidentes mais frequentes são os que causam fraturas, luxações, amputações e outros ferimentos. Muitos causam a morte do trabalhador. A atualização tecnológica constante nas fábricas e a adoção de medidas eficazes de segurança resolveriam grande parte deles.

Na sequência, aparecem os casos de lesões por esforço repetitivo e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, que incluem dores nas costas. A prevenção se dá por correções posturais, adequação do mobiliário e dos instrumentos e dosagem da carga de trabalho.

Em terceiro lugar, aparecem os transtornos mentais e comportamentais, como episódios depressivos, estresse e ansiedade". (GOVERNO DO BRASIL, 2012)

Os acidentes de trabalho são classificados pelo art. 19 da Lei nº 8.213/91, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho". (TST, [S.d.])

Já em relação as doenças ocupacionais ou profissionais, são conceituados segundo os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91:

- Doença profissional: produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- Doença do trabalho: adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. (TST, [S.d.])

Em um trabalho avaliando as referências bibliográficas, que abordavam as causas de absenteísmo em profissionais de enfermagem, identificou-se níveis de desgastes na profissão, devido a fatores de exposição, cargas de trabalho e consequentemente desgastes físicos e/ou psíquicos. Os fatores de exposição, estão relacionados a carga biológica que expõe o trabalhador a aquisição de doenças como hepatites, vírus HIV, etc; cargas químicas, onde os trabalhadores estão expostos a substâncias químicas na forma de medicamentos, EPI, desinfetantes, esterilizantes; cargas mecânicas que constituem os acidentes com perfurocortantes, fraturas, torções, contusões, hematomas e muitas vezes por violência física; cargas fisiológicas geradas

pela ergonomia do trabalho, manipulação excessiva de pesos, rodízios de turnos e trabalhos noturnos responsáveis pela fadiga; e cargas psíquicas que expõe o trabalhador ao desgaste mental por condições inadequadas de trabalho. Conforme aponta tabela abaixo:

Tabela 1 – Revisão de bibliografia sobre absenteísmo em equipe de enfermagem

Ano	Autor	Título	Profissionais	Resultados
2012	CarneiroTM, Fagundes NC.	Absenteísmo entre trabalhadoras de enfermagem em unidade de terapia intensiva.	Equipe de enfermagem / UTI	Alta taxa de absenteísmo identificada entre os profissionais técnicos e auxiliares de enfermagem.
2012	Felli VEA	Condições de trabalho de enfermagem e adoecimento: motivos para a redução da jornada de trabalho para 30 horas.	Trabalhadores com jornada superior a 30 horas.	Absenteísmo comprovado por grande jornada de trabalho, ambiente insalubre e grande carga psíquica, que podem ser controlados diminuindo o desgaste e a exaustão.
2012	Ferreira RC, Griep RH, Fonseca MJM, Rotenberg L	Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem	Equipe de enfermagem	Aqueles que referiram mais de um emprego, doenças osteomusculares e avaliaram a sua saúde como ruim ou regular apresentaram chances mais elevadas de absenteísmo.
2012	Silva GT, Cunha CRT, Costa	Experiência de adoecimento e licença médica: o	Técnica de enfermagem	A experiência de auto-observação a fez refletir sobre a

	ALRC, Maruyama SAT	caso de uma técnica de enfermagem.		atuação da enfermagem hospitalar e a adoção e uma nova prática profissional.
2013	Mininel VA, Felli VEA, Silva EJ, Torri Z, Abreu AP,	Cargas de trabalho, processos de desgaste e absenteísmo-doença em enfermagem.	Equipe de enfermagem	Registradas 144 notificações de exposição ocupacional a causas de absenteísmo. As cargas fisiológicas e psíquicas foram as mais representativas. Essas notificações culminaram em absenteísmo por 1567
2013	Rezende R, Borges NMA, Frota OP	Síndrome de Burnout e absenteísmo em enfermeiros no contexto hospitalar	Enfermeiros	Constatou que os principais fatores relacionados à Síndrome de Burnout e o absenteísmo derivam de aspectos organizacionais, condições ocupacionais inadequadas e atribuições do enfermeiro.
2013	Silva EECM, Valença CN, Lima GAF	Avaliação ergonômica do posto de urgência em uma unidade mista de saúde na cidade de natal.	Equipe de enfermagem	Foram encontrados problemas de ergonomia no transporte, locais de armazenamento, ferramentas manuais, do desing do posto de trabalho, iluminação, risco ambiental, comodidade e bem-estar e equipamentos de proteção individual.
2014	Abreu RMD, Gonçalves RMDA,	Motivos atribuídos por profissionais de uma	Equipe de enfermagem	Destacaram como alternativas para redução das ausências no trabalho a

	Simões ALA	unidade de terapia intensiva para ausência ao trabalho.		gestão participativa, trabalho em equipe, organização do serviço e suporte terapêutico.
2014	Marziale MHP, Santos HEC, Cenzi CM, Rocha FLR, Trovó MEM	Consequências da exposição ocupacional a material biológico entre trabalhadores de um hospital universitário.	Trabalhadores hospitalares	Constatou que 77 trabalhadores foram vítimas de acidente de trabalho, o que gerou ao longo do tempo preocupação, medo, mal- estar, descontrole emocional e problemas familiares, e como consequência o absenteísmo.
2015	Nytale LCP, Ross JR	DORT e sua associação com condições de trabalho da enfermagem.	Equipe de enfermagem	Predisposição da equipe de enfermagem no desenvolvimento da DORT, portanto, necessário que as instituições de saúde planejem ações de prevenção e promoção de saúde, proporcionando qualidade de vida no trabalho e redução das taxas de absenteísmo.
2016	Lima SRRL, Cortez EA, Carmo TG, Riguete GS, Gama LN	Absenteísmo com foco na saúde do trabalhador da equipe de enfermagem atuante na terapia intensiva: revisão integrativa.	Equipe de enfermagem	O absenteísmo da equipe de enfermagem está relacionado as licenças médicas pelo adoecimento do trabalhador exposto aos riscos do próprio processo de trabalho.

2017	Brey C Et al.	O absenteísmo entre os trabalhadores de saúde de um hospital público do sul do Brasil.	Equipe de enfermagem	Os resultados evidenciaram um número elevado de licenças médicas relacionadas ao adoecimento dos trabalhadores de saúde da instituição.
------	------------------	---	-------------------------	---

Fonte: (OLIVEIRA; NEVES, [S.d.])

ATUAÇÃO DO ENFERMEIRO

O absenteísmo como já visto anteriormente, é a ausência do colaborador no ambiente de trabalho, e é conceituado por Chiavenato como:

O absenteísmo, também denominado ausentismo, é uma expressão utilizada para designar as faltas, ou ausências dos empregados ao trabalho. Em sentido mais amplo, é a soma dos períodos em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, seja por atraso, devido a algum motivo interveniente (2000, p. 190).

Essa ausência pode ser justificada por diversos motivos, desde saúde ocupacional (acidentes relacionados ao trabalho, de trajeto, doenças do trabalho ou doenças ocupacionais), saúde assistencial (doenças comuns, tratamentos médicos ou odontológicos, cirurgias), ou ainda por outros motivos (doação de sangue, gala, luto, faltas voluntárias ou por motivos de ordem legal). (ANDRADE, 2017).

Essas altas taxas de absenteísmo geram impactos negativos na empresa, uma vez que acarretam em atrasos no andamento dos trabalhos, sobrecarregam os trabalhadores que estão presentes, afetam significativamente a produtividade e, conseqüentemente, diminuem a qualidade de serviços prestados aos clientes da empresa. (ANDRADE, 2017)

Na maioria das vezes, o absenteísmo ocorre por problemas relacionados às condições de saúde do trabalhador, essas podem muitas vezes estar associadas ao estilo de vida das pessoas, como algumas doenças crônicas não transmissíveis, a diabetes, pressão alta, dislipidemias, doenças cardiovasculares e câncer. Nos dias atuais, essas doenças geram grande

preocupação para os órgãos de saúde, pois são as principais causas de morte no Brasil e no mundo. (ANDRADE, 2017)

Em um estudo realizado em uma empresa específica, apontou que a taxa de absenteísmo por doenças foi o maior índice de faltas dessa organização. No caso estudado, 57 funcionários faltaram ao trabalho por motivos de doença e 2.436 horas de trabalho foram perdidas, isso em apenas 10 meses. (ANDRADE, 2017)

Neste contexto, se mostra muito importante para o enfermeiro do trabalho, responsável por diminuir o absenteísmo no local de trabalho, entre com medidas educativas para os trabalhadores, como instruções de atividades físicas e alimentação saudável.

A melhoria da qualidade de vida depende, principalmente, de mudanças comportamentais que incluem educação em saúde, que promove mudanças positivas no estilo de vida. (ANDRADE, 2017)

Segundo autores, empresas que investiram em programas de qualidade de vida tiveram redução de 20% na taxa de absenteísmo. (ANDRADE, 2017)

Com investimento em programas de prevenção e com acompanhamento adequado, os custos com assistência médica podem ser reduzidos, por meio de ações de prevenção, evitando doenças, promovendo saúde e bem-estar aos colaboradores. (ANDRADE, 2017)

Manter um bom clima organizacional no ambiente de trabalho tende a diminuir o nível de absenteísmo nas empresas, pois funcionários que não se sentem bem onde trabalham e que têm dificuldades de relacionamento por causa de uma má gestão de pessoas não conseguem se doar como deveriam, e acabam faltando com frequência para evitar conflitos. (GYMPASS, 2016)

Logo, oferecer um ambiente favorável ao crescimento e que motive a equipe a alcançar bons resultados, permitem que o trabalhador se sinta motivado. (GYMPASS, 2016)

Outro passo é garantir que a comunicação entre todos seja eficiente, pois, junto com a falta de informações, surgem ruídos (fofocas, especulações, informações incompletas). E esses tipos de ruídos levam a desmotivação da equipe e conseqüentemente faltas, atrasos e desligamentos. (GYMPASS, 2016)

No ambiente organizacional, a comunicação engloba o diálogo presencias entre colegas e demais veículos como e-mail, reunião, telefone ou tv corporativa, sendo necessário entender o perfil dos colaboradores e descobrir qual o meio de comunicação é mais eficiente para a equipe. (GYMPASS, 2016)

Oferecer planos de carreira para os funcionários gera motivação, assim, é levam o funcionário a buscar desenvolvimento da carreira e o sucesso profissional. Se uma pessoa entende que a empresa em que está inserido não o incentiva a atingir esse objetivo ou que não possui um programa de desenvolvimento concreto, esse funcionário optará pelo desligamento da empresa. (GYMPASS, 2016)

Os feedbacks ajudam a mensurar o desenvolvimento individual e corrigir os pontos negativos, o retorno sobre o desempenho de um profissional deve ser realizado constantemente, gerando valor para a empresa na visão dos funcionários, pois demonstra comprometimento com os resultados obtidos. (GYMPASS, 2016)

Esses reconhecimentos ao bom funcionário deve ser outro fator a ser aplicado, pois a falta de reconhecimento é um dos principais fatores que levam o profissional a ficar desmotivado, produzir menos, com menor qualidade e faltar no serviço. As maneiras mais comuns de demonstrar reconhecimento ao funcionário são:

- Bonificação sobre meta batida
- Day off
- Viagens
- Promoções (GYMPASS, 2016)

Ações voltadas a psicodinâmica do trabalho busca compreender como os trabalhadores conseguem manter um certo equilíbrio psíquico, mesmo submetidos a condições de trabalho desgastantes. De acordo com Dejours (2004):

(...) a psicodinâmica do trabalho é uma disciplina clínica que se apoia na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental; (...), é uma disciplina teórica que se esforça para inscrever os resultados da investigação clínica da relação com o trabalho numa teoria do sujeito que engloba, ao mesmo tempo, a psicanálise e a teoria social.

A psicodinâmica é voltada à coletividade de trabalho e não aos indivíduos individualmente, visando diagnosticar o sofrimento psíquico em situações de trabalho e as intervenções voltadas para a organização, sendo relacionada com o absenteísmo devido a se apresentar como um mecanismo de defesa que o trabalhador usa para manter o equilíbrio.

Como já demonstrado anteriormente, o investimento com a qualidade de vida dos funcionários, leva a diminuição de despesas futuras. Incentivar uma vida mais saudável com a prática de esportes, alimentação saudável e demais atitudes, são formas de melhorar a saúde do funcionário e diminuir o número de atestados médicos (GYMPASS, 2016). Isso pode ser incentivado com aulas laborais durante a semana, gincanas voltadas a incentivar o cuidado com a saúde, parcerias com academias entre outras formas.

Acidentes ocupacionais são responsáveis por altos índices de absenteísmo nas empresas, treinamentos constantes, para reciclagens ou por conta de novos procedimentos, devem ser realizados para alinhar os padrões de segurança. Também são comuns doenças causadas por esforço repetitivo, que podem ser evitadas com estudo ergonômico. (GYMPASS, 2016)

CONCLUSÃO

Conclui-se, portanto, que a prevenção para o controle do absenteísmo é a melhor forma para evitá-lo. Deve-se analisar a empresa em questão para identificar os principais fatores que possam levar ao absenteísmo da mesma, seja por esforço repetitivo ou falta de motivação dos funcionários. A partir disso, criar metas, programas de ajuda e reconhecimento podem ser muito efetivos para combater o absenteísmo e diminuir as despesas geradas por esse problema.

Como demonstrado, os custos com funcionários afastados ou de atestado médico podem ser muito altos, além de reduzir a produção e gerar aborrecimento com funcionários, maior tempo de espera e atraso no serviço devido a mão de obra reduzida. Esses são fatores que mostram que os custos

podem ser bem menores com a prevenção do absenteísmo do que com as despesas e incômodos gerados.

A falta de motivação e o estresse são os fatores mais comuns que levam ao absenteísmo, e podem ser reduzidos com programas que promovem o interesse do funcionário, motivando a não faltar e evitar atrasos, com planos de carreira e bonificações. O controle do absenteísmo é muito eficiente para todos os envolvidos, gera satisfação profissional ao funcionário e redução de custos e problemas futuros aos gestores.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, M. **Como diminuir o absenteísmo com acompanhamento nutricional** - Energié. Disponível em: <<http://energienutricao.com.br/blog/como-o-acompanhamento-nutricional-pode-diminuir-o-absenteismo>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

ARAUJO, Josie Helena Esper. **Ginástica Laboral e ergonomia: considerações sobre essa temática**. (Trabalho de Conclusão de Curso) Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas, 29f., 2007.

BONATO, L.; LUSINYAN, L. **Work absence in Europe**. International Monetary Fund, 2004. Working Paper v.04, n.193.

CABRAL, A.; SOUZA E SILVA, M.; LOUZADA, E.; CESAR, W. **An ergonomic analysis of work in the process of professional rehabilitation in Brazil**. Work 41, p.1841-1848, 2012. Disponível em: <http://iospress.metapress.com/content/c633k0030012m151/> Acesso em: 20 mar.2018.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação de prazer, sofrimento e prazer**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v.14 nº3, p. 27-34, 2004.

GOVERNO DO BRASIL. **País gasta cerca de R\$ 70 bilhões com acidentes de trabalho**, 2012. Disponível em <http://www.brasil.gov.br/saude/2012/04/pais-gasta-cerca-de-R-70-bilhoes-com-acidentes-de-trabalho> Acesso em: 20 março.2018.

GYMPASS. **Oito estratégias para diminuir o absenteísmo nas empresas**. Disponível em: <<https://blog.gympass.com/diminuir-o-absenteismo-nas-empresas/>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

LESSA, V. **Absenteísmo e afastamento levado a zero. Case de sucesso na construção civil.** Disponível em: <<http://bemsaudefbrasil.com/absenteismo/>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

LUCCA, S.; RODRIGUES, M. **Absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um hospital universitário do estado de São Paulo, Brasil.** Disponível em: <<http://www.rbmt.org.br/details/7/pt-BR/absenteismo-dos-profissionais-de-enfermagem-de-um-hospital-universitario-do-estado-de-sao-paulo-brasil>>. Acesso em: 29 mar. 2018.

MATOS, PATRÍCIA APARECIDA DE. **Contribuição da Ergonomia para a Redução do Índice de Absenteísmo em Empresa Automotiva: Estudo de Caso.** Especialista – Universidade Federal do Paraná, 2014.

MIGUEZ, Symone Antunes. **Intervenção ergonômica em uma indústria química.** [Dissertação] Mestrado em Enfermagem e Trabalho. Campinas: Faculdade de Ciências Médicas. Universidade Estadual de Campinas, 94f., 20

MOTTIN, Artur Caron ; MIRANDA, Carlos A. Silva de ; PAGNAN, Caroline Salvan; MONKEN, Olavo Pena. **Ergonomic analysis of workplaces in the iron casting industrial pole in Claudio, Minas Gerais – Brazil.** Work 41, p.1727-1732, 2012. Disponível em: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22316962>. Acesso em: 20 mar.2018.

OENNING, N.; CARVALHO, F.; LIMA, V. **Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo.** Rev. bras. Saúde ocupacional, v. 37, n. 125, p. 150-158, 2012.

OLIVEIRA, Suellen K. R.; NEVES, Laercio. **Ações do enfermeiro do trabalho frente ao absenteísmo por doenças ocupacionais: uma revisão integrativa.** Pós graduação – PUC, [S.d.].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Absentismo: causa y control.** In: _____. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: OIT, 1989. v.1, p. 5-12.

THEODORO, Patricia F. R. **Avaliação de um programa de treinamento da flexibilidade utilizado para compensação de esforços.** [Dissertação] Mestrado. Faculdade de Educação Física da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, SP, 104f., 2004.

TST. **O que é acidente de trabalho.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/o-que-e-acidente-de-trabalho>>. Acesso em: 3 abr. 2018.