



<https://doi.org/10.26512/gS.v9i3.20291>

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785

Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF

Artigo de Revisão

Redução de perícias médicas baseada na gestão de absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho

Reduction of medical skills based on the absenteeism management, rotativity and quality
of life at work

Reducción de la pericia médica basada en la gestión del absentismo, el volumen de
negócios y la calidad de vida en el trabajo

Victor Hideaki Goto Hirai¹, Beatriz Maria dos Santos

Santiago Ribeiro², Elen Ferraz Teston³

Resumo

A perícia médica realizada no Instituto Nacional do Seguro Social possui diversas finalidades médicas baseadas na legislação vigente, concedendo ou não o benefício ao trabalhador. Dentre os benefícios, está o auxílio doença acidentário (B-91), que é um benefício devido ao segurado que ficar incapacitado para o trabalho ou atividade habitual, por motivo de doença, possivelmente, ocupacional, por mais de 15 dias. O objetivo deste estudo foi expor a relação do absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho com o afastamento do trabalhador, concessão de benefício (B-91) e apresentar a importância do controle de absenteísmo na redução de perícia médica. Trata-se de um estudo bibliográfico, sendo realizada a busca dos artigos através da biblioteca virtual SciELO. É de extrema importância o uso de ferramentas que busquem a melhora contínua na qualidade de vida do trabalhador. Sendo assim, quanto maior o investimento em condições de trabalho e qualidade de

vida, maior será o retorno financeiro para a empresa.

Descritores: Perícias Médicas. Absenteísmo. Rotatividade. Qualidade de Vida no Trabalho.

Abstract

The medical expertise performed at the National Social Security Institute has a number of medical purposes based on the current legislation, granting the employee benefit or not. Among the benefits is the Aid accident disease (B-91) which is a benefit due to the insured who becomes incapacitated for the work or habitual activity, for reason of possibly occupational illness, for more than 15 days. The objective of this work was to expose the relationship of absenteeism, turnover, quality of life in the work with the removal of work, concession of benefit (B-91) and present the importance of control of absenteeism in the reduction of medical expertise. It is a bibliographical study, being carried out the search of the articles through the SciELO virtual library. It is of utmost importance the use of tools that seek continuous improvement in the quality

¹ Especialista em Medicina do Trabalho, Médico, graduando em Direito hiraivictor@yahoo.com.br2

² Especialista em saúde mental, enfermagem do trabalho, urgência e emergência e saúde coletiva. Mestranda em enfermagem da Universidade Estadual de Londrina (UEL), Enfermeira, beatrizsantiago1994@hotmail.com

³ Doutora em Enfermagem. Professora Colaboradora da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR), Enfermeira, ferrazteston@gmail.com

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
 Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
 of life of the worker. Thus, the greater the investment in working conditions and quality of life, the greater the financial return to the company.

Descriptors: Medical expertise. Absenteeism. Turnover. Quality of life at work

Resumen

La pericia médica que se realiza en el Instituto Nacional del seguro social tiene una serie de propósitos médicos basados en la legislación vigente, otorgando el beneficio del empleado o no. Entre los beneficios se encuentra la enfermedad por accidente de auxilio (B-91) que es un beneficio debido al asegurado que se queda incapacitado para el trabajo o la actividad habitual, por motivos de enfermedad posiblemente ocupacional, por más de 15 días. El objetivo de este trabajo fue exponer la relación de absentismo, facturación, calidad de vida en el trabajo con la remoción de trabajo, concesión de beneficios (B-91) y presentar la importancia del control del absentismo en la reducción de la pericia médica. Se trata de un estudio bibliográfico que lleva a cabo la búsqueda de los artículos a través de la biblioteca virtual SciELO. Es de suma importancia el uso de herramientas que buscan una mejora continua en la calidad de vida del trabajador. Así, cuanto mayor sea la inversión en condiciones de trabajo y calidad de vida, mayor será el retorno financiero a la empresa.

Descritores: pericia médica. Absentismo. Facturación. Calidad de vida en el trabajo.

Introdução

A perícia médica realizada no Instituto Nacional do Seguro Social possui diversas finalidades médicas

Redução de perícias médicas baseada na... baseadas na legislação vigente, concedendo ou não o benefício, tais como: a verificação da incapacidade laborativa após acidente ou doenças para a concessão de benefícios por incapacidade; a verificação da invalidez para a concessão de benefícios assistenciais; a verificação do enquadramento da doença de que o examinado é portador, em várias situações, de direito a benefícios fiscais, concedendo isenção de pagamento de imposto de renda para aposentados. O auxílio doença acidentário (B-91) é um benefício devido ao segurado que ficar incapacitado para o trabalho ou atividade habitual por motivo de doença, possivelmente, ocupacional, por mais de 15 dias. O absentismo significa a soma dos períodos de ausência de um funcionário de seu local de trabalho ¹.

O presente trabalho se justifica pela necessidade de se abordar a relação entre absentismo, rotatividade, qualidade de vida no trabalho e concessão de auxílio doença acidentário, buscando averiguar de que forma o controle de absentismo poderá diminuir o número de concessões de auxílio doença acidentário. Justifica-se, ainda, pela possibilidade de melhoria no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na diminuição de doenças ocupacionais, absentismo,

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
rotatividade, concessão de benefício (B-91) e melhor qualidade de vida.

Na elaboração do trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica objetivando fornecer dados já produzidos por vários autores em relação ao tema. A pesquisa se baseou em levantamento teórico das principais referências literárias a respeito dos tipos de benefícios concedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), principalmente, o auxílio doença acidentário. Após o recolhimento das informações nos materiais pesquisados, houve a seleção do conteúdo, analisando os diferentes pontos de vista dos autores, a importância prática da informação e a análise de dados disponíveis.

O presente trabalho teve por objetivo expor a relação do absenteísmo, rotatividade e qualidade de vida no trabalho com o afastamento do trabalhador e concessão de benefício (B-91) durante perícia médica, por conta das doenças ocupacionais e ambiente de trabalho, além de apresentar a importância do controle de absenteísmo na redução de perícia médica.

Métodos

Diversos caminhos podemos percorrer para a produção de informações sobre determinada área. Neste estudo, a opção foi por uma revisão bibliográfica, cuja finalidade é a

Redução de perícias médicas baseada na... reunião e o aprofundamento de subsídios sobre um determinado assunto, de modo a compreender como vem sendo construído este corpo de conhecimentos². A busca aos artigos foi através da biblioteca virtual SciELO (<http://www.scielo.org>). Os critérios para seleção dos artigos foram: tratarem de estudos pertinentes ao tema; período de publicação não superior a dez anos, tendo uma variação de 2006 a 2016; artigos redigidos em português. O levantamento foi realizado entre os meses de abril e setembro de 2016. Essa modalidade de produção, além de ser, comumente, a mais valorizada no conjunto da produção bibliográfica, é a mais facilmente acessada.

Os critérios de exclusão foram artigos com período de publicação superior a dez anos e que estavam registrados em outros idiomas.

Vale ressaltar que, ao invés de chegar ao conteúdo através da temática, os autores procuraram interpretar os sentidos dos conceitos centrais dos artigos.

Resultados

Com base nos artigos analisados, a partir das opiniões centrais encontradas, foram agrupadas ideias, chegando a desenvolver quatro categorias temáticas que podem sintetizar a produção

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
estudada: Absenteísmo nas empresas;
Rotatividade; Qualidade de Vida no
Trabalho; Previdência Social. Tais
temas, embora possam ser entendidos
como classificações que estruturam a
discussão, devido aos sentidos atribuídos
aos conceitos, optamos por determinar
como resultados.

Absenteísmo nas empresas

O absenteísmo consiste no ato de
se ausentar ao trabalho, dever ou
obrigação, seja por falta ou atraso, ou a
soma dos períodos de ausência do
trabalhador.

Programas bem conduzidos,
objetivando identificar a causa do
absenteísmo e combater o problema,
podem resultar em redução dos
quantitativos de ausência no trabalho. A
investigação das diversas causas de
absenteísmo, dentro da empresa, fora da
empresa ou no indivíduo, norteia o seu
tratamento. Portanto, investigar e
descobrir as causas do absenteísmo é
fundamental para diminuição das faltas
ao trabalho. A elaboração de programas
e eventos que gerem bem-estar aos
funcionários dependerá da participação
do setor gerencial da empresa,
envolvendo as áreas de Recursos
Humanos, Saúde, Engenharia e
Segurança do Trabalho e Gestores. O
envolvimento deles facilitará a resolução
do problema, reduzindo o absenteísmo

Redução de perícias médicas baseada na...
na empresa. Ocorre a necessidade do
programa visando a prevenção de
doenças e acidentes, resultando na
diminuição de faltas ao trabalho superior
a 15 dias. Dessa forma, reduzirá o
número de perícias médicas no INSS.
Destaca-se a importância das pesquisas
sobre como prevenir e minimizar o
absenteísmo. Ressalta-se, ainda, que
cada empresa possui sua história e
cultura, analisadas e tratadas de forma
individual³.

O absenteísmo na escola resulta
em diminuição da qualidade de ensino.
Cita como causas de absenteísmo entre
profissionais da educação, os transtornos
psicológicos, distúrbios das cordas
vocais e doenças osteomusculares,
gerando quadros graves e até a invalidez
profissional, se não tratados
adequadamente⁴.

O absenteísmo nas empresas
públicas e privadas ocorre mais por
razões médicas se comparadas com as
razões odontológicas. Influenciam no
absenteísmo ao trabalho o tipo de regime
empregatício e os fatores ligados ao
trabalhador, como idade, função e gênero⁵.

No meio rural, ocorre uma alta
rotatividade no trabalho, principalmente,
entre trabalhadores do sexo masculino,
jovens e de baixa escolaridade. É
frequente o absenteísmo justificado por

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
atestados médicos. As principais causas de afastamento do trabalho são doenças do aparelho osteomuscular, respiratório e lesões consequentes de causas externas e os sintomas, sinais e achados anormais de exames, sendo característicos das atividades rurais devido a grandes esforços físicos e condições de trabalho desfavoráveis. Impera a necessidade de se investigar os fatores determinantes no processo de adoecimento dos trabalhadores rurais. Relata a importância em elaborar programas pontuais e estratégicos na busca da melhoria das condições de saúde e trabalho na atividade rural, principalmente no trabalho florestal⁶.

Devido ao contexto social no qual a mulher está inserida, o absenteísmo é favorecido. Cita a jornada dupla de trabalho como exemplo. A licença maternidade resulta em custos ao empregador, pois considera como absenteísmo homologado. Resultados de outros estudos demonstram que o absenteísmo é maior entre as mulheres, se comparadas com os homens. Os sentimentos de depressão, esgotamento, cansaço, considerados como queixas de saúde psicossocial, são consideradas como causas de absenteísmo em mulheres.

Pode ocorrer relação entre sono anormal e absenteísmo. Segundo ele, o

Redução de perícias médicas baseada na...
sono de má qualidade pode interferir na saúde física e psicológica, prejudicando o desempenho no trabalho, nos relacionamentos pessoais e aumentando o risco de acidentes. O tabagismo ou ex-tabagista apresenta maior incidência média por falta ao trabalho. Além do tabagismo, a hipertensão arterial sistêmica não controlada, dislipidemia e obesidade interferem no absenteísmo. Outros fatores associados ao aumento no número de absenteísmo são: carga de trabalho físico pesado, desconforto do posto de trabalho, elevação ou transporte de cargas e o ato de empurrar ou puxar cargas, hipertensão arterial, doença osteomuscular e obesidade. O exercício físico regular reduz o risco de absenteísmo por doença⁷. Desse modo, mulheres fumantes, que apresentam sono inadequado e insatisfação com o trabalho, favorecem o absenteísmo, é de extrema importância a elaboração de programas de prevenção em população com essas características mencionadas.

O perfil de adoecimento de trabalhadores por doença mental, em um hospital, apresentou a incidência de transtornos relacionados ao trabalho no ambiente hospitalar. Muitos transtornos mentais são evitáveis através de prevenção no ambiente de trabalho, sendo necessário o reconhecimento do problema pelos trabalhadores e gestores,

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
resultando em intervenções para a prevenção ou redução de tais agravos. Merece reforço a necessidade de repensar a organização do trabalho, estruturas e modelos gerenciais e organizacionais. Proporcionar a valorização do trabalhador com jornada de trabalho e remuneração justa e digna, investir em programas de promoção a saúde dos trabalhadores e ambientes saudáveis⁸.

O sexo feminino continua predominando na função entre profissionais de enfermagem. O tipo de vínculo empregatício, estatutário ou não, interfere no afastamento, devido a estabilidade ou não no emprego. Na enfermagem, profissionais com doenças infectocontagiosas são afastadas da atividade laboral por medida preventiva, característica da função exercida. Os técnicos de enfermagem afastam mais do trabalho se comparados com enfermeiros. Cita como motivos o menor número de enfermeiros, maior obrigação do enfermeiro em permanecer no trabalho e maior responsabilidade. A atividade mais administrativa dos enfermeiros, em relação aos técnicos, pode justificar o menor índice de afastamento⁹.

Profissionais da enfermagem com mais de um emprego, doenças osteomusculares e situações de saúde

Redução de perícias médicas baseada na...
auto referida ruim e regular apresentam maiores índices de absenteísmo. A situação conjugal interfere no absenteísmo, considerando filhos e responsabilidades domésticas. Há uma relação direta entre o número de empregados e absenteísmo, pois pode ocorrer elevada demanda de trabalho, desgaste físico e psíquico, ansiedade, estresse e tensão pelas tarefas de complexidades variadas realizadas em hospitais. Poderá ocorrer o aumento da insatisfação naqueles trabalhadores que atuam em várias jornadas de trabalho. São relevantes queixas de doenças osteomusculares e os distúrbios psíquicos como causas de afastamento no setor de enfermagem. Doenças osteomusculares são causadas por movimentação de paciente e equipamentos, longa permanência em pé, má postura e inadequação do espaço físico e mobiliário. O absenteísmo depende da perspectiva do processo de trabalho e da cultura organizacional de aspectos relacionados à saúde de trabalhadores. O controle do absenteísmo é essencial na redução de custos, aumento de satisfação com o trabalho e melhoria na qualidade do serviço prestado pela equipe de enfermagem¹⁰.

O dimensionamento de pessoal da enfermagem auxilia na promoção de

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
saúde dos trabalhadores e na saúde dos
pacientes, pois melhoram as condições
de trabalho, resultando em melhor
atendimento da equipe de enfermagem.
O dimensionamento ajuda a equipe de
enfermagem, se tornando mais presente
no processo de cuidar, além de prevenir
a sobrecarga de atividades e suas
consequências nocivas à saúde,
preservando a saúde do trabalhador e
reduzindo o absenteísmo ¹¹.

Rotatividade

A pesquisa de campo, realizada
por Pinheiro e Souza ¹², acerca da
rotatividade de pessoas, mostrou que a
mudança de emprego na busca por
melhor oferta de trabalho, seguido por
pressão no trabalho foram as principais
causas para alteração. Motivar e desafiar,
acreditando na capacidade das pessoas
em contribuir para o crescimento da
empresa, são fundamentais para reter
talentos. O foco da gestão consiste em
controlar resultados e não pessoas.

A rotatividade nas empresas é
multifatorial, considerando a forma de
organização da empresa até fatores
particulares de cada trabalhador, como
os emocionais. Relata que a perspectiva
de crescimento e benefícios são
fundamentais na avaliação do índice de
rotatividade em empresas. O controle da
rotatividade na empresa pode impactar

Redução de perícias médicas baseada na...
nos resultados financeiros e nas
operações da empresa ¹³.

A saída de um funcionário
competente e habilidoso da empresa,
consiste em perda e prejuízo à
organização. Resulta em tempo e
dinheiro para seleção, treinamento e
desenvolvimento de outro trabalhador.
Alguns problemas nas empresas podem
influenciar na satisfação dos
trabalhadores e resultar no desligamento
voluntário deles. A forma de gestão na
empresa influencia no índice de
rotatividade. Reconhecimento,
valorização, benefícios, autonomia,
carga horária e tratamento autoritário são
indicadores da forma de gestão da
empresa que impactam no índice de
rotatividade. Portanto, conclui-se que há
deficiências relacionadas à gestão de
pessoas nas empresas. Observar os
pontos fracos da empresa, implantando
programas e ações de melhorias,
diminuirá os desligamentos voluntários e
impactará nos resultados da gestão ¹⁴.

O nível de satisfação, motivação,
confiança e admiração dos trabalhadores
interfere na retenção deles e na
performance da empresa. Possibilidades
de crescimento e promoção dentro da
empresa; o reconhecimento da empresa
para o seu trabalho; a valorização do
trabalho na empresa; as oportunidades de
utilizar os talentos dos funcionários

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
 Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
 dentro da empresa; salário que recebe pelo serviço que realiza; as políticas da empresa para aumento salarial; o alto número de pessoas que faltam ao trabalho; a implantação da escala móvel na linha de produção; o recrutamento e seleção da empresa interferem no índice de rotatividade na empresa ¹⁵.

Qualidade de Vida no Trabalho

A insatisfação dos trabalhadores com relação à falta de projetos para a qualidade de vida no trabalho, ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, à segurança no trabalho, à remuneração e à participação das decisões da empresa. Referem satisfação em relação à contribuição da empresa com a sociedade. Trabalhadores insatisfeitos apresentam baixa produtividade. Assim, traz algumas sugestões de como minimizar ou acabar com os problemas existentes:

- Maior autonomia no ambiente de trabalho: promover a participação dos funcionários na tomada de decisão;
- Remuneração adequada a cada cargo: de acordo com o mercado de trabalho;
- Investimento no trabalho de gestão de pessoas: intensificar o trabalho do setor de Recursos Humanos em identificar as necessidades dos funcionários;

Redução de perícias médicas baseada na...

- Promover projeto de qualidade de vida: atividades voltadas ao bem estar;
- Manter o controle de segurança sempre ativo: manutenção de equipamentos de segurança;
- Oferecer Plano de Carreira aos funcionários: chance de crescimento profissional dentro da organização; investir na qualificação profissional: assumindo total ou parcialmente os custos com cursos, graduações, especializações, treinamentos, entre outros;

Investir em Qualidade de Vida no Trabalho é essencial para o desenvolvimento e sucesso de uma organização. Portanto, há uma relação direta entre qualidade de vida no trabalho, satisfação do trabalhador e retorno na produtividade, qualidade e quesito financeiro para a empresa.

O salário, benefícios e remuneração, condições físicas e psicológicas do trabalhador e ambiente seguro de trabalho interferem na motivação do trabalhador no trabalho relacionado à qualidade de vida no trabalho. Portanto, deve-se abordar a qualidade de vida no trabalho para que todos saiam ganhando, empregado e empregador. Ações envolvendo responsabilidade social, atividades de lazer e relaxamento como: caminhadas,

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
corridas, comemorações e shiatsu
ampliam os Programas de Qualidade de
Vida no Trabalho, reduzindo o
sedentarismo e estresse ocupacional ¹⁶.

Silvinha Morretti ¹⁷ constatou
que uma participação maior por parte dos
trabalhadores, descentralização de
decisões, ambiente físico seguro e
confortável, oportunidade de
crescimento e desenvolvimento pessoal
interferem na Qualidade de Vida no
Trabalho. É importante que a gestão se
empenhe na motivação do trabalhador,
criando ambiente onde este possa se
sentir bem, compreendendo suas
necessidades. O trabalhador precisa
entender o que a empresa espera que ele
produza e como produzir. Fortalecer a
importância do trabalhador na empresa.
As empresas devem atentar para a
Qualidade de Vida no Trabalho, pois
além do diferencial competitivo, consiste
em condição de sobrevivência para as
empresas competitivas.

Previdência Social

A seguridade social no Brasil
envolve um conjunto de ações do Estado
e busca atender às necessidades básicas,
objetivando proporcionar uma melhoria
nas condições de vida da população, nas
áreas da previdência social, da
assistência social e da saúde. Ocorreram
inovações no Regime Geral de
Previdência Social e na previdência dos

Redução de perícias médicas baseada na...
servidores na década de 90. Os critérios
para concessão do auxílio doença devem
ser avaliados, pois estimula o trabalhador
na busca pelo auxílio, muitas vezes
simulando ou através de fraudes ¹.

Devido à precariedade das
medidas de segurança no Brasil, os
acidentes de trabalho típicos
representam a maioria dos casos de
incapacidade de natureza acidentária.
Em países desenvolvidos, as doenças do
trabalho afastam mais. Sendo assim, o
Brasil, dificilmente, conseguirá prevenir
de forma efetiva as doenças do trabalho
em curto intervalo de tempo. Para
diminuir custos, é fundamental o
aprimoramento de medidas preventivas e
reduzir ao mínimo a duração da
incapacidade, através de diagnóstico e
tratamento precoces e melhoramento do
processo de reabilitação profissional. O
empregador deverá adaptar o ambiente e
o processo de trabalho ¹⁸.

O gerenciamento dos riscos do
ambiente de trabalho tem sido ineficaz
por parte dos empregadores, resultando
em acidentes e afastamento do trabalho.

Com o surgimento do Nexo
Técnico Epidemiológico Previdenciário
(NTEP) e Fator Acidentário de
Prevenção, as empresas do ramo da
Construção adotaram diversos meios
alternativos, evitando o afastamento
legal dos trabalhadores incapacitados. A

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
partir do NTEP, ocorre a caracterização de doenças relacionadas ao trabalho, independente da emissão de CAT ¹⁹.

A doença é uma das ocorrências que fundamentam o direito à cobertura previdenciária, baseado no caráter contributivo e obrigatório da filiação. O auxílio doença é um benefício devido ao segurado que se encontra na condição de incapacitado para o trabalho ou para as atividades habituais por um período superior a 15 (quinze) dias, sendo devido apenas durante sua incapacidade laborativa.

O portador de doença ou lesão, no momento da filiação ao Regime Geral da Previdência Social, não terá direito ao referido benefício, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão. Porém, se a incapacidade pré-existente for considerada agravada em razão das atividades, haverá então, o direito à cobertura previdenciária.

O empregado contribui com um percentual de acordo com o seu salário. À empresa empregadora, existe o ônus de contribuir com os valores a serem pagos para a seguridade social, incidindo sobre o total da remuneração paga aos trabalhadores que lhe prestam serviços. Há uma tarifa adicional de 1%, 2% ou até 3% sobre massa salarial da empresa,

Redução de perícias médicas baseada na... conhecida como contribuição SAT (Seguro de Acidentes de Trabalho), a ser definida pelo enquadramento do seu CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) no grau de risco das atividades desenvolvidas pela mesma, destinada ao custeio da aposentadoria especial e dos benefícios que decorram de acidente do trabalho. Soma-se ao FAP (Fator Acidentário de Prevenção), um multiplicador variável (entre 0,5 e 2,0) que, através de uma fórmula, calcula a alíquota final, esse citado percentual poderá ser dobrado chegando, portanto, a até 6%. Logo, o empregador e o empregado contribuem para a previdência.

O médico perito do INSS checará se há nexos causais entre o CID (Classificação Internacional de Doença) da doença do empregado descrito no atestado médico e o CNAE da empresa. Caso haja relação, ele poderá concluir pela existência do NTEP, dando contornos acidentários ao afastamento do empregado ¹.

Os benefícios que serão considerados, por empresa, para a apuração do FAP são auxílio doença previdenciário (comum) B-31, auxílio doença acidentário B-91, aposentadoria por invalidez previdenciária (comum) B-32, aposentadoria por invalidez em acidente do trabalho B-92, auxílio

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
acidente por acidente de trabalho B-94 e
pensão por morte em acidente do
trabalho B-93.

Investir em prevenção, em segurança e saúde do trabalho trás benefícios para empresa, para o trabalhador e também para a sociedade. Sendo assim, é muito importante a empresa investir em atitudes preventivas nos ambientes de trabalho, transformando-os em locais adequados para o trabalho ²⁰.

Baseado no nexos técnico epidemiológico, pode-se presumir o nexos entre o CNAE e o CID, fica o trabalhador dispensado de produzir provas referentes ao acidente ou doença do trabalho. Cabe ao perito do INSS a análise da situação para não considerar um caso como benefício acidentário apenas por existir a correlação entre CNAE e CID. O NTEP funciona como uma ferramenta a ser utilizada pelo médico perito, não significando uma conclusão diagnóstica final. O perito poderá desconsiderar o NTEP caso conclua pela inexistência do nexos. Tanto o NTEP como o FAP servem de incentivos para as empresas adequarem o ambiente de trabalho, cumprindo rigorosamente as normas de segurança e medicina do trabalho e prevenindo a ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais.

Redução de perícias médicas baseada na...

Discussão dos resultados

Embora o tema absenteísmo, muitas vezes, ainda não ocupe uma posição estratégica dentro das organizações e, também, nas esferas políticas, ou melhor dizendo, governamentais, constatou-se no decorrer do trabalho, que o absenteísmo dos trabalhadores está diretamente relacionado à área de Gestão de Pessoas. Programas na área de Segurança e Medicina do Trabalho, ergonomia, melhoria constante no ambiente de trabalho, contribuem de forma direta para o controle e redução das taxas de absenteísmo ²¹.

Devido às condições desfavoráveis no ambiente de trabalho, os trabalhadores podem buscar meios de compensar as insatisfações, através de posturas resistentes e defensivas. Nesse contexto, permanecem indiferentes ao processo laboral, optando pela ausência ao trabalho, que pode ocorrer por meio de atestados, licenças médicas ou simplesmente por faltas não justificadas, culminando em desestruturação das organizações e repercutindo na qualidade do serviço prestado.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele em que os trabalhadores e gestores buscam o uso de um processo de melhoria contínua da proteção e promoção da segurança,

Revista Eletrônica Gestão & Saúde ISSN: 1982-4785
Ribeiro BMSS, Hirai VHG, Teston EF
saúde e bem-estar de todos os
trabalhadores e para a sustentabilidade
do ambiente de trabalho ²².

Segundo pesquisa realizada por Cardoso e Novais ²³, há uma ligação muito forte entre absenteísmo e rotatividade no trabalho, impactando de forma negativa. Altos índices de ausência no trabalho demandam novas contratações, elevando os custos e onerosidades.

Devemos transformar as organizações em locais mais aprazíveis e saudáveis para o convívio, pois é onde passamos parte de nossas vidas, criando e realizando plenamente, com qualidade de vida, satisfação e alegria ²⁴.

O estudo por Conte ²⁵ constatou que a felicidade, busca antiga do homem, é um desejo do homem atual. Saúde, satisfação consigo próprio e com seu trabalho, compreende qualidade de vida, ou seja, parte importante para atingir a felicidade.

Conclusão

Este estudo, com base em levantamentos bibliográficos de literatura pertinentes e através de estudo aplicado, demonstra que o controle de absenteísmo e rotatividade nas empresas, investimentos em segurança e saúde do trabalho, implementação de ações que busquem a melhora contínua na qualidade da vida do trabalhador são

Redução de perícias médicas baseada na...
ferramentas estratégicas para as
empresas.

Pode-se concluir que é de extrema importância o uso dessas ferramentas, reduzindo o número de perícias médicas e afastamento do trabalho, resultando em diminuição de gastos com afastamentos e ações trabalhistas e suas consequências. É fundamental que as empresas ofereçam aos seus trabalhadores condições ideais de ambiente, com saúde, segurança e qualidade de vida.

Sendo assim, quanto maior o investimento em condições de trabalho e qualidade de vida, maior será o retorno financeiro para a empresa. Trabalhador feliz e motivado rende mais e produz melhor.

Referências

1. Jorge RM. Perícia médica na concessão de benefícios do INSS. 2010. 50 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
2. Prodanov CC; Freitas EC, Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa. 2. ed. acadêmico – Novo Hamburgo: 2013.
3. Marques NAD. Absenteísmo nas empresas. 2006. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Faculdade de Ciências Aplicadas, Centro Universitário de Brasília, Brasília.
4. Cardozo LS. Absenteísmo: avaliação do impacto financeiro gerado por afastamentos na rede municipal de educação de Tubarão. 2014. 27 f. Monografia (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho), Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão.

5. Carvalho CM, Coelho MP, Radicchi, R. Absenteísmo por causas odontológicas em cooperativa de produtores rurais do Estado de Minas Gerais. *Revista Brasileira de Pesquisa em Saúde/Brazilian Journal of Health Research*, 2007.
6. Simões MRL, Rocha AM. Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 39, n. 129, p. 17-25, 2014.
7. Oenning NSX, Carvalho FM, Lima VMC. Fatores de risco para absenteísmo com licença médica em trabalhadores da indústria de petróleo. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 48, n. 1, fev., 2014.
8. Santana LL, Sarquis LMM, Brey C, Miranda FMA; Felli, VEA. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 37, n. 1, p. 1-8, mar., 2016.
9. Moraes, KN et al. Fatores relacionados ao absenteísmo por doença em profissionais de enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, v. 6, n. 1, p. 565-590, 2015.
10. Ferreira RC, Griep RH, Fonseca MJM, Rotenberg L. Abordagem multifatorial do absenteísmo por doença em trabalhadores de enfermagem. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 46, n. 2, abr., 2012.
11. Martinato MCMB, Severo DF, Marchand EAA, Siqueira HCH. Absenteísmo na enfermagem: uma revisão integrativa. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 160-166, mar., 2010.
12. PinheiroAP, Souza DA. Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/turnover: estudo de caso de uma microempresa do setor de educação. In: *SEGet – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 10., 2013, Resende. *Anais eletrônicos... Resende: SEGet*, 2013.
13. Marioti BR, Pereira CA, Pavão, YMP. Fatores que influenciam na rotatividade de pessoal numa rede de supermercados de Campo Mourão. In: *Encontro de Produção Científica e Tecnológica*, 8., 2013, Campo Mourão. *Anais eletrônicos. Campo Mourão: EPCT*, 2013.
14. Nascimento KP, Costa DVF, Altaf JG, Castro DR. Rotatividade nas organizações: as causas dos desligamentos voluntários em uma empresa de serviços de Juiz de Fora. *Revista Vianna Sapiens*, Juiz de Fora, v. 3, n. 1, jan./jul., 2012.
15. Strapasson AMH, Concolato CP, Ferreira GMV. Rotatividade de Pessoal: Um estudo Redução de perícias médicas baseada na... de Caso na Agroindústria. In: *EnGPR – Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*,. *Anais eletrônicos. Natal: 2007*.
16. Carvalho JF, Martins ÉPT, Lúcio L, Papandréa PJ. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. *Educação em Foco*, Juiz de Fora, n. 7, p. 21- 31, set., 2013.
17. Moretti S. Qualidade de vida no trabalho x Autor-realização humana. 2008.
18. Almeida PCA, Branco AB. Acidentes de trabalho no Brasil: prevalência, duração e despesa previdenciária dos auxílios-doença. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 36, n. 124, p. 195-207, 2011.
19. Mello TA, Branco AB. Prevalência de benefícios auxílio-doença entre trabalhadores da Construção no Brasil em 2009. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 39, n. 130, jul./dez., 2014.
20. Paolucci AMG. Aplicação do Fator Acidentário de Prevenção – FAP. 2011. 41 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais de Barbacena, Universidade Presidente Antônio Carlos, Barbacena.
21. Penatti I, Zago JS, Quelhas O. Absenteísmo: as consequências na gestão de pessoas. In: *SEGet – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 3., 2006, Resende. *Anais eletrônicos... Resende: SEGet*, 2006.
22. Organização MS. Ambientes de trabalho saudáveis: um modelo para ação: para empregadores, trabalhadores, formuladores de política e profissionais. Tradução do Serviço Social da Indústria. Brasília: SESI/DN, 2010 27 p.
23. Cardoso MF, Novais CF. Rotatividade e absenteísmo de pessoal como fatores de variação no custo do produto. 2011.
24. Freire Ms. Qualidade de vida no trabalho. 2013.
25. Conte AL. Qualidade de vida no trabalho – funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. *Revista Fae Business*, Curitiba, n. 7, nov., 2013

**Participação dos autores na elaboração
do Artigo de Revisão:**

Victor Hideaki Goto Hirai atuou na concepção teórica, coleta de dados, análise estatística e elaboração e redação final do texto.

Beatriz Maria dos Santos Santiago Ribeiro atuou na concepção teórica, elaboração, análise estatística e redação final do texto.

Elen Ferraz Teston atuou na análise estatística.

Recebido: 18.06.2018

Revisado: 17.09.2018

Aprovado: 11.12.2018