SESI QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE INVESTIGATIVA DOS PRINCIPAIS FATORES DE ABSENTEÍSMO NUMA EMPRESA DE CONFECÇÃO DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ-BRASIL

DAIANE NEVES DE SOUZA
JANINI ALAMINI SILVANO
SESI-SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA- FOZ DO IGUAÇU-PARANÁ-BRASIL
Daiane.souza@sesipr.org.br
Janini.silvano@sesipr.org.br

INTRODUÇÃO

É possível afirmar que o absenteísmo pode gerar um custo elevado para a organização? Isso justifica a importância da organização identificar as causas do absenteísmo e agir de maneira eficaz para tal redução. O presente trabalho teve como objetivo analisar: Quais as principais causas do absenteísmo na indústria de confecção da região oeste do Paraná.

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa para analisar as causas do absenteísmo em uma indústria de Confecção da região oeste do Paraná e assim, propor medidas corretivas, visando à redução de custos bem como maior satisfação e motivação no trabalho entre os colaboradores da empresa.

SESI Qualidade de Vida no trabalho

O século passado foi fortemente marcado pelas mudanças sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas no mundo do trabalho. De acordo com NAHAS (2013) nem o mais otimista e inventivo dos homens no início do século passado anteciparia o que viria a ser o *modus vivendi* no mundo.

NAHAS (2013) cita que estilo de vida é um conjunto de ações habituais que refletem as atitudes, os valores e as oportunidades na vida das pessoas, contribuindo para sua qualidade de vida. O estilo de vida passou a ser um dos maiores determinantes de saúde nos dias de hoje na população, trazendo sequelas na saúde integral do trabalhador, positiva ou negativa na produção do trabalhador.

De acordo com estudos realizados pelo SESI (2012), falta de investimentos e de ações sistemáticas e contínuas em promoção da qualidade de vida tem sido responsável pelos onerosos e crescentes custos de absenteísmo e rotatividade, além de comprometer a produtividade no ambiente de trabalho.

Dados da Previdência Social (2013), nos mostra que no Brasil ocorrem 717.911 acidentes de trabalho e 2.797 mortes, sendo que o INSS gasta R$ 4 bilhões por ano com pensões ou auxílios acidentários. Este cenário faz com que o Brasil seja o 4º país no Ranking Internacional de Acidentes laborais, nos quais as principais causas de afastamento (>15 dias) são lesões e traumatismos (62,3%), doenças do Sistema Osteomuscular (26,3%), transtornos mentais e comportamentais (3,8%), doenças do sistema nervoso (2,1%), doenças do aparelho digestivo (1,4%) (CID 10).

De acordo com MATTKE et. al (2013), a implantação de programas de promoção de saúde no ambiente de trabalho podem atingir resultados efetivos para a organização, pois há a possibilidade de abordar fatores de risco para Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT), realizar prevenção de doenças e agravos, controlar os custos com assistência médica e melhorar a produtividade dos trabalhadores contribuindo para a gestão e redução dos indicadores de absenteísmo, FAP e NTEP.

A área de saúde e segurança do SESI Paraná auxilia na definição, implantação e monitoramento de programas de Qualidade de Vida na empresa, que contemple a melhoria das relações internas e o bem-estar dos funcionários nos níveis individual (atividades físicas, gerenciamento do estresse, alimentação e comportamentos preventivos) e organizacional (relevância social do trabalho, benefícios, realização pessoal, meio ambiente e relacionamento

corporativo), potencializando e integrando as melhores soluções (www.sesipr.org.br). Auxiliando as indústrias através dos indicadores de absenteísmo.

Absenteísmo

Para CUNHA (2012), o absenteísmo caracteriza-se pelo fato de o trabalhador deixar de comparecer à empresa, conforme a frequência exigida, sendo 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.

Segundo CHIAVENATO (2004) absenteísmo é a somatória dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, atraso ou devido a algum motivo interveniente.

Conforme pesquisa realizada por CUNHA (2012) 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, falta de dinheiro e também supervisão falha da chefia.

O absenteísmo, ainda no séc. XXI é um dos grandes problemas dos gestores das instituições financeiras públicas e privadas no Brasil, sendo este um desafio para as organizações e para quem gerencia os serviços das mais diversas áreas, constituindo-se como uma fonte de preocupação nas empresas pelo elevado custo, quer direto ou indireto, interferindo amplamente no faturamento das organizações (MARQUES,2006).

Acredita-se em diversas variáveis para o absenteísmo, dentro dessas variáveis destacamos a variável sexo. A mulher está presente no sistema industrial desde o início da industrialização. Em algumas culturas, como a cultura norte-americana, conforme MARQUES (2006) a mulher é colocada historicamente as responsabilidades da casa e da família.

Ainda SILVA apud NOGUEIRA e AZEVEDO (2009) comparou o absenteísmo entre trabalhadores de ambos os gêneros em uma indústria têxtil de São Paulo e verificaram que os trabalhadores do gênero masculino apresentaram valores de absenteísmo inferiores ao do gênero feminino. As mulheres apresentaram 15 vezes mais doenças geniturinárias, 6,3 vezes mais doenças osteomusculares, 1,75 vezes mais doenças digestivas 1,37 vezes mais doenças respiratórias.

DCNT – Doenças crônicas não transmissíveis: fatores de risco

As doenças crônicas no Brasil são responsáveis por aproximadamente 70% das causas de morte. Dados do VIGITEL (2014) 72% dos óbitos no país é por doenças crônicas.

De acordo com NAHAS (2013), estima-se que dois terços das mortes provocadas por doenças que podem ser prevenidas sejam decorrentes de três comportamentos: tabagismo, alimentação inadequada e inatividade física, e isso está diretamente associado ao nosso estilo de vida, provocando mais problemas de saúde, como a síndrome metabólica que são obesidade, hipertensão e diabetes.

A obesidade é uma doença crônica, na qual podemos definir como acúmulo de tecido gorduroso localizado ou generalizado, provocado por desequilíbrio nutricional associado ou não a distúrbios genéticos ou endócrino-metabólicos (Obesidade no Brasil, 2015). Para CUNHA (2012) a obesidade pode ser comparada com um envelhecimento de 20 anos no impacto na limitação ao trabalho e risco de saúde.

Considerada um problema de abrangência mundial pela OMS, porque atinge número muito alto de pessoas e predispõe o organismo a várias doenças graves e morte prematura. O excesso de peso cresceu nos últimos anos nos brasileiros, 52,5% estão acima do peso, em 2006 era 43%, em 8 anos esse crescimento foi de quase 10%. Esses fatores são os principais riscos de doenças crônicas como hipertensão, doenças cardiovasculares e câncer conforme VIGITEL (2014).

A hipertensão arterial sistêmica (HAS) ocorre quando a pressão que o sangue faz na parede das artérias para se movimentar é muito forte, ficando acima dos valores considerados normais, para a sociedade brasileira de cardiologia (2015).

Segundo dados de pesquisa da VIGITEL feito no Brasil em 2012, a frequência de diagnostico para HAS alcançou 24,3%, sendo maior em mulheres (26,9%) do que em homens (21,3%). As frequências mais elevadas de HAS foram encontradas na população mais velha (acima de 50 anos) e com baixa escolaridade.

Para a Sociedade Brasileira de Cardiologia (2015) diabetes é o aumento dos níveis de açúcar no sangue, conhecido com hiperglicemia, destacando-se em homens e mulheres a hereditariedade, sedentarismo, pressão alta, colesterol elevado e uso de medicamentos com corticoides.

Conforme CUNHA (2012), existe um impacto da obesidade na limitação ao trabalho e fatores de risco de saúde relacionados, desse modo trabalhadores obesos têm maior limitação ao trabalho e maior taxa de risco cardiovascular e metabólico, sendo hipertensão = 4X, dislipidemias = 1,65x, diabetes = 3,7X, síndrome metabólica = 9,4X e limitação trabalho = 2,3X, para a autora a obesidade pode ser comparada com um envelhecimento de 20 anos no impacto na limitação ao trabalho e risco de saúde.

METODOLOGIA

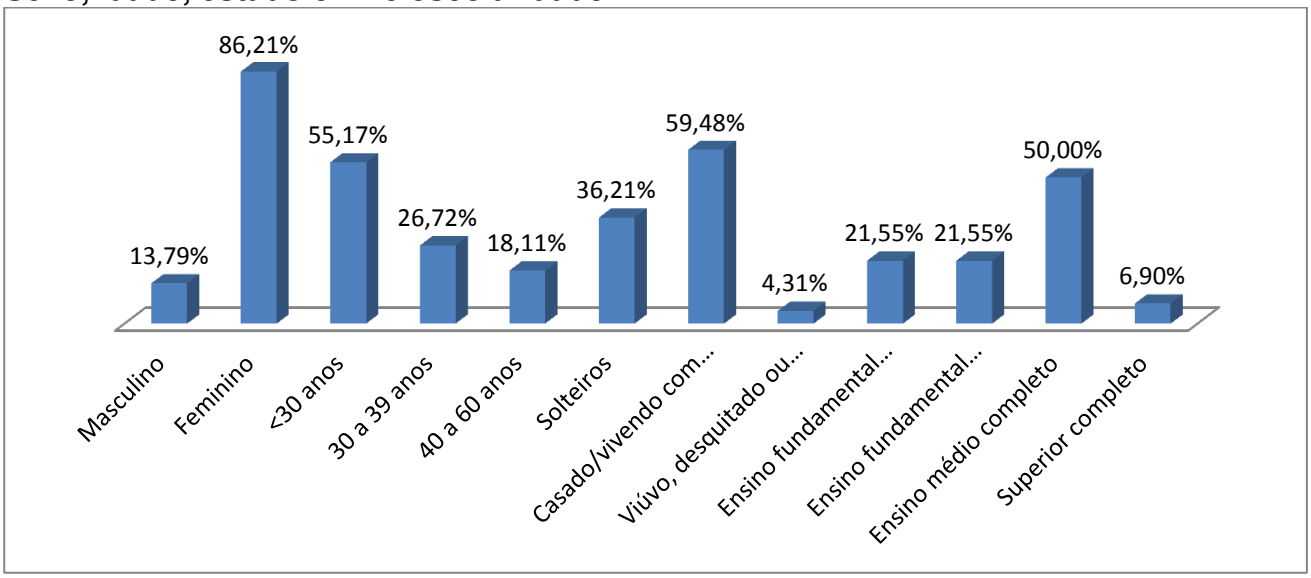
Para o desenvolvimento da pesquisa foi realizado um trabalho juntamente com a medicina do trabalho da empresa, possuindo uma abordagem quantitativa, analítica. O grupo de pesquisa analisado foi formado por colaboradores do setor de corte-costura, de uma empresa de confecção de médio porte da região oeste do Paraná.

Através da analise dos atestados médicos de 181 empregados e aplicação do questionário SAEVP (Sistema de avaliação de programas de promoção de estilos de vida saudáveis e produtividade) em 116 empregados entre o administrativo e produção, sendo a maioria da produção, realizamos a comparação dos dados e analise dos indicadores.

A pesquisa do Sistema de Avaliação do Estilo de Vida e Produtividade do trabalhador - (SAEVP), a qual é procedimento padrão do SESI nas Indústrias atendidas, é uma pesquisa confidencial onde o trabalhador responde 25 questões que buscam indicadores nas empresas relacionados ao comportamento preventivo, atividade física, alimentação, percepção de estresse, sono e nível atual de saúde, ingestão de álcool, tabaco, relacionamentos, e presenteísmo e absenteísmo.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

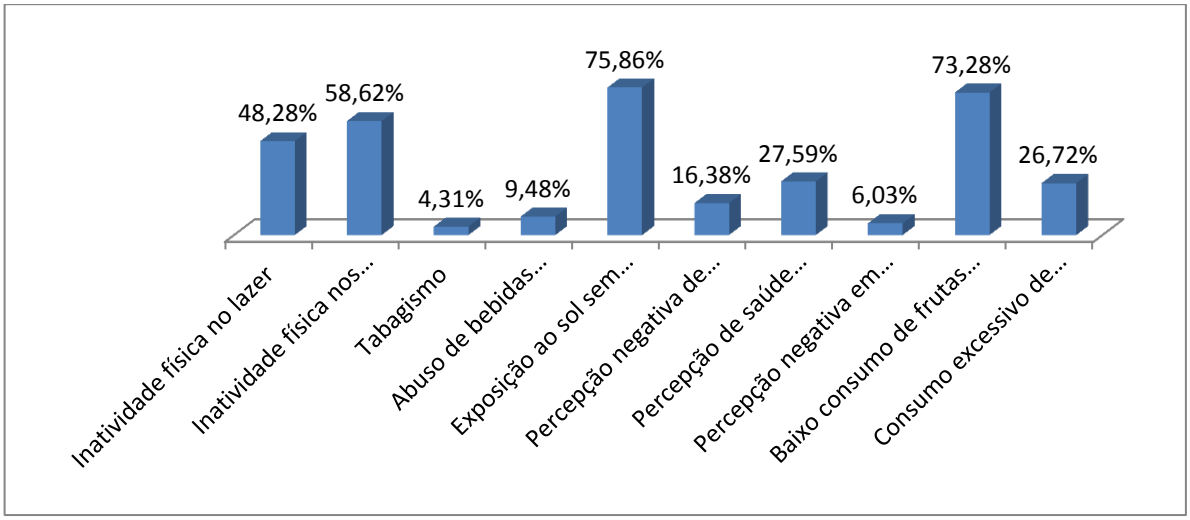
Sexo, idade, estado civil e escolaridade



Os dados acima nos permite observar que, a empresa é composta por uma grande maioria de mulheres (86,2%), sendo 55,17% menos de 30 anos e 59,48% casados/vivendo com parceiro. O nível de escolaridade nos mostra 50% com o ensino médio completo, sendo um resultado alto se comparado ao do estado do Paraná, 54%.

Percepção de bem estar - Estilo de Vida

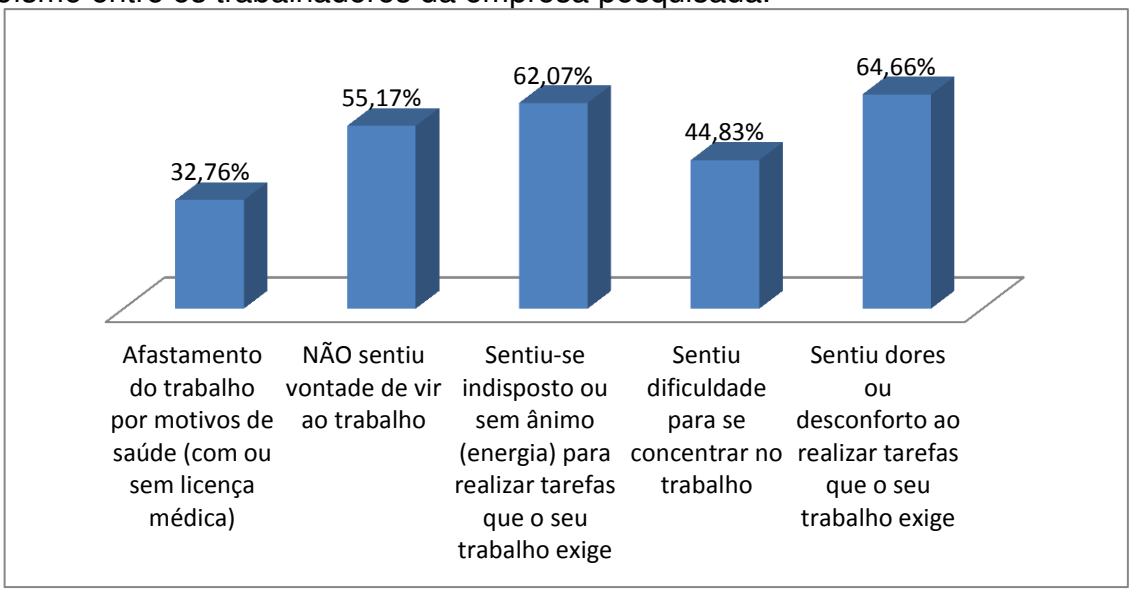
A percepção de bem-estar é um indicador importante do grau de satisfação com a vida e do ajustamento social das pessoas. Foram considerados 5 contextos, estresse, relacionamentos, alimentação, atividade física e comportamento preventivo, abaixo indicadores negativos em relação a 10 aspectos do estilo de vida.



Pode-se afirmar que a atividade física, nutrição e controle de estresse não sugerem um bom desempenho para esses colaboradores. O comportamento preventivo no que diz respeito ao tabagismo e bebidas alcoólicas apresenta uma boa prática entre os empregados, porém a exposição solar sem proteção é preocupante. O destaque positivo vai somente ao relacionamento (6,03%), em que os colaboradores classificaram a qualidade dos relacionamentos interpessoais como sendo boa ou excelente.

Percepções em relação ao Trabalho

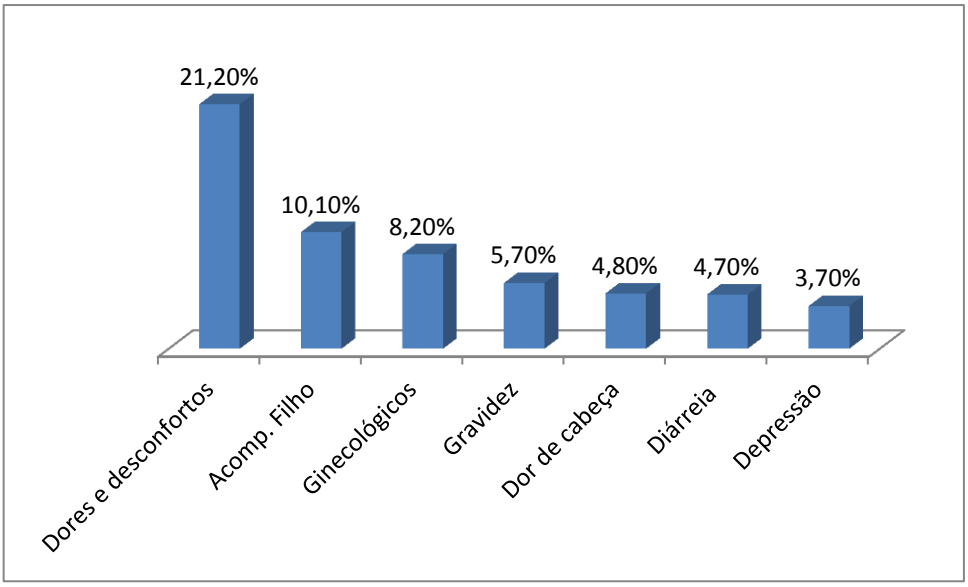
A Percepção em relação ao trabalho é significativa para o estudo, pois os indicadores avaliados nesta seção serão usados como medidas de sugestão do absenteísmo e presenteísmo entre os trabalhadores da empresa pesquisada.



A não vontade de ir trabalhar (55,17%), indisposição dos colaboradores (62,07%), dificuldade de concentração (44,83%) e dores e desconforto na realização das atividades sugerem possíveis causas de presenteísmo (64,66%), prejudicando a cadeia produtiva da empresa, colocando em risco a própria vida do trabalhador, podendo gerar um acidente de trabalho, problemas emocionais, risco de perda do emprego, afastamento do trabalho, custos de seleção e contratação de novos empregados, tornando-se preocupante fator para a empresa.

Com relação aos afastamentos nos últimos 30 dias, 32,76 % dos empregados relataram que ausentaram-se de suas atividades de 3 a 7 dias, por diversos motivos.

Diante disso, o levantamento dos atestados médicos, no período de 06 de janeiro a 30 de abril de 2015, totalizando 3 meses e 24 dias constataram-se 1244 atestados médicos, 181 empregados afastados durante este período. A presença mais comum nos atestados médicos foram dores e desconfortos musculoesqueléticos em 21,20%, caracterizando-se com dorsalgia, dores nos ombros, dores nos joelhos, dores nas articulações, lombalgia e joelho em CID M54, M75, M25 e M23.



Diante disso, fizemos o cálculo do Índice de Absenteísmo dos empregados.

Segundo CHIAVENATO (1999), é necessário medir o tempo não trabalhado devido as ausências em relação ao período planejado de atividade, como a formula abaixo:

*I.A: Dias de ausência/efetivo médio x quantidade de dias * 100*

I.A. = 1244/81 x 114 x 100

I.A. = 13,5%

O índice de absenteísmo de 13,5% é muito elevado para uma empresa com 200 trabalhadores, porque gera sobrecarga de trabalho, insatisfação pessoal e profissional entre a equipe, perda na produtividade, maior custo de produção, insegurança no trabalho.

Além disso, há outros custos relacionados a produtividade, como o Índice de rotatividade, sendo o resultado da saída de funcionários, com subsequente entrada de outros para substituí-los, sendo o fluxo de saídas compensado por um fluxo equivalente de entradas, logo, observa-se que para cada desligamento, quase sempre, ocorre uma admissão, caracterizando-se em um processo dinâmico nas organizações (CHIAVENATO, 1999).

No mês de junho de 2015, seguimos a seguinte expressão:

I.R. = (nº de admissões (mês) + nº de demissões (mês) / 2 e depois dividido por nº total de empregados (final do mês anterior) x 100

I.R. = (15+12)/2 /261 x 100 = 13,5/261 x 100 = 5% ao mês.

Esse valor é alto para a empresa, caracteriza-se ao final do ano como 60%, sendo mais da metade da linha de produção trocada. Conforme Silva apud Borges (2009) quando mais elevada a rotatividade, mais ela torna-se sinônimo de perda de produtividade, lucratividade e de saúde organizacional, impactando na motivação das pessoas e no seu comprometimento, o que acaba gerando ainda mais absenteísmo e o rodízio de funcionários.

Silva apud Oliveira (2009) destaca ainda que a alta rotatividade promove graves implicações para as empresas, como dificuldades de formação de equipes, ocorrência de relações interpessoais fracas, baixa integração com a cultura da empresa e gastos com recrutamento de novos operários.

Em termos de custo, o absenteísmo pode ser medido através do salário base do trabalhador nessa empresa é de R$ 974,40. Sabendo que ele possui mais 95% de custo para a empresa e que ele produz R$ 500,00 por dia, conforme informação da empresa, calculamos que o custo diário para empresa em dias úteis de trabalho seja de R$ 109,10. Dessa forma, os 1244 atestados médicos custaram para a empresa um total de R$ 135.709,00.

O custo do absenteísmo serve pra mostrar a empresa que os custos de programas de saúde podem ser menores se comparados aos gastos que o absenteísmo pode causar.

CONCLUSÃO

Com base nos dados avaliados, é possível perceber que o gênero feminino tem maior sobrecarga com funções laborais, domésticas, cuidados com os filhos e administração do lar.

Identificamos que a empresa precisa de programa de saúde e segurança para seus trabalhadores. Através da planilha de priorização dos indicadores, planilha GUT, tratamos os problemas com o objetivo de priorizá-los, levando em conta a gravidade, a urgência e a tendência de cada problema.

A sugestão é aplicar investimentos para o incentivo da prática de atividade física, controle de estresse e alimentação saudável. Programas como, Coorporativo fitness e esporte, Circuito do bem estar e Jogos do SESI podem auxiliar neste processo. O estresse e a percepção negativa de saúde precisam ser levado em consideração, pois podem alavancar o absenteísmo conforme CUNHA (2012). Programas como Vivências lúdicas do SESI, Educação itinerante (troca de livros e revistas na empresa), aferição da pressão, exames laboratoriais preventivos, palestras sobre uso continuo de remédios, Promoção da Vida Saudável na Indústria, podem melhorar e incentivar o conhecimento nos trabalhadores, evitando idas ao médico desnecessárias.

Pode-se ainda implantar um programa de ginástica laboral todos os dias, buscando melhorar as dores e desconfortos dos trabalhadores, pois os índices medidos apontaram elevada prevalecência. Ainda, através do programa de STT atualizado, já que a empresa diz possuir um programa e estar dentro das normas e do programa SESI Habilitação Coorporativa (aula de fortalecimento muscular e de alongamento na empresa), proporcionar ao trabalhador fortalecimento muscular e alongamento, que será extremamente eficaz na prevenção.

Verificamos que, as atuais condições da empresa em não investir em programas de saúde e qualidade de vida, tem contribuído para a elevada rotatividade dos empregados e também nos custos elevados do absenteísmo. Os altos custos podem estar comprometendo a sustentabilidade da empresa e com a sua imagem.

O SESI (2012) acredita que a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e de bem-estar dos trabalhadores das empresas é condição básica para o seu crescimento e desenvolvimento.

BIBLIOGRAFIA

1. CHIAVENATO, I. **Teoria Geral de Administração**. São Paulo, 6. ed. McGraw-Hill, 1999.

2. CUNHA, S. **Absenteísmo e presenteísmo – Indicadores de perdas e danos.** Caderno Informativo de prevenção de acidentes CIPA, São Paulo – SP, Volume 391, paginas 4 a 58, Abril 2012.

3. MATTKE, S., SCHNYER, C., BUSUM,K.V. - A Review of the U.S. Workplace Wellness Market - Rand Corporation, 2013.

4. NAHAS , M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida: conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo**. 6ed.Londrina:Midiograf, 2013.

5. MARQUES, A.D.M. **Absenteísmo nas organizações**. UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, 2006.
6. Obesidade no brasil, 2015. www.obesidadenobrasil.com.br. Acesso: 15 de julho de 2015.

7. **Previdência Social**: www.previdencia.gov.br. 2013.

8. SESI, Pr. **www.sesipr.org.br**. 2015.

9. SESI-SC. Índice de qualidade de vida do trabalhador da Indústria – SESI/SC, 2012.

10. Sociedade brasileira de cardiologia. **Cartilha Amor 2015**. Site disponível: http://prevencao.cardiol.br/campanhas/pdf/cartilha-amor2015.pdf

11. **VIGITEL BRASIL 2012** VIGILÂNCIA DE FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PARA DOENÇAS CRÔNICAS POR INQUÉRITO TELEFÔNICO. http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/vigitel_brasil_2012_vigilancia_risco.pdf _ **VIGITEL BRASIL 2014**. VIGILÂNCIA DE FATORES DE RISCO E PROTEÇÃO PARA DOENÇAS CRÔNICAS POR INQUÉRITO TELEFÔNICO. Ministério da sáude. Abril de 2014.

12. SILVA, F.D.S.**ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE: dilemas de mulheres na empresa Paramount Têxteis Indústria e comércio S.A**. PORTO ALEGRE, 2009.

SESI QUALITY OF LIFE AT WORK: ANALYSIS INVESTIGATION OF ABSENCE KEY FACTORS IN A COMPANY MAKING THE REGION OF BRAZIL PARANÁ-WEST

The lack of investment and systematic and continuous actions in promoting quality of life has been responsible for the costly and growing absenteeism costs, presenteeism and turnover, as well as compromising productivity in the workplace. The aim of this experimental study was to analyze what are the main causes of absenteeism in the garment industry of the western region of Paraná formed by employees of the court-fashion sector, consisting of a large majority of women. It was applied to the Evaluation System Research Lifestyle and worker productivity (SAEVP), being a private research where the employee answers 25 questions seeking business indicators related to preventive behavior, physical activity, nutrition, stress perception, sleep and current level of health, alcohol intake, tobacco, relationships, and willingness to work. We found that 48.28% did not do physical activity during leisure time, 75.86% exposed to the sun without protection, 16.38% negative perception of stress management, 27.59% negative perception of health. When asked about the perception of work 30 days 3-7 days we found that 32.76% moved away because of illness, 55.17% did not feel like going to work, 62.02% felt unwell and hopeless and 64.66% felt pain or discomfort when performing tasks. Therefore, we performed a study of medical certificates in the period from January 6 to 30 April 2015, found up 1244

medical certificates, 181 employees on leave during this period. The most common presence in the medical certificates were muscular aches and discomforts 21.20%. The cost of absenteeism was R $ 135,709.00 for the company. We conclude that it is necessary to further study and implementation of quality of life programs that will contribute to the health and welfare of the worker, in order to reduce absenteeism and presenteeism.
Keywords: Absenteeism, lifestyle and presenteeism.

SESI QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL: ANALYSE DES FACTEURS D'ENQUÊTE ABSENCE CLÉS DANS UNE ENTREPRISE faire de la région PARANÁ OUEST

Le manque d'investissement et des actions systématiques et continues dans la promotion de la qualité de vie a été responsable de la coûts de l'absentéisme coûteux et de plus en plus, le présentéisme et de chiffre d'affaires, ainsi que compromettre la productivité en milieu de travail. Le but de cette étude expérimentale était d'analyser quelles sont les principales causes de l'absentéisme dans l'industrie du vêtement de la région de l'ouest du Paraná formé par les employés du secteur judiciaire-mode, composée d'une grande majorité des femmes. Il a été appliquée à la recherche sur le système d'évaluation Lifestyle et la productivité des travailleurs (SAEVP), étant une recherche privée où l'employé répond à 25 questions visant à obtenir des indicateurs d'affaires liées à des comportements de prévention, l'activité physique, la nutrition, la perception du stress, le sommeil et le niveau actuel de la santé, consommation d'alcool, le tabac, les relations et la volonté de travailler. Nous avons constaté que 48,28% ne pas faire d'activité physique durant les loisirs, 75,86% exposée au soleil sans protection, 16,38% perception négative de la gestion du stress, 27,59% perception négative de la santé. Lorsqu'on l'interroge sur la perception du travail de 30 jours 3-7 jours nous avons constaté que 32,76% écarté pour cause de maladie, 55,17% ne se sentent pas comme aller au travail, 62.02% ont estimé malade et désespéré et 64.66% sentir douleur ou d'inconfort lors de l'exécution des tâches. Par conséquent, nous avons effectué une étude des certificats médicaux dans la période allant du 6 Janvier à 30 Avril 2015, trouvé jusqu'à 1244 certificats médicaux, 181 employés en congé pendant cette période. La présence la plus courante dans les certificats médicaux étaient des douleurs musculaires et des malaises 21,20%. Le coût de l'absentéisme a été de R $ 135,709.00 pour la société. Nous concluons qu'il est nécessaire pour une étude plus approfondie et la mise en œuvre des programmes de qualité de vie qui contribueront à la santé et le bien-être du travailleur, afin de réduire l'absentéisme et le présentéisme.

Mots-clés: absentéisme, présentéisme et mode de vie.

SESI CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: ANÁLISIS DE INVESTIGACIÓN DE FACTORES CLAVE AUSENCIA EN UNA EMPRESA QUE HACE LA REGION OESTE DE PARANÁ

La falta de inversión y acciones sistemáticas y continuas en la promoción de la calidad de vida ha sido responsable de la costosos y crecientes costos de ausentismo, presentismo y la rotación, así como comprometer la productividad en el lugar de trabajo. El objetivo de este estudio experimental fue analizar cuáles son las principales causas de ausentismo en la industria textil de la región occidental del Paraná formado por empleados del sector judicial de la moda, que consta de una gran mayoría de las mujeres. Se aplicó a la Evaluación del Sistema de Investigación de vida y la productividad del trabajador (SAEVP), siendo una investigación privada donde el empleado responde a 25 preguntas que buscan indicadores de negocio relacionadas con la conducta preventiva, la actividad física, la nutrición, la percepción de estrés, el sueño y el nivel actual de la salud, el consumo de alcohol, el tabaco, las relaciones y la voluntad de trabajar. Se encontró que el 48.28% no lo hizo la actividad física durante el tiempo libre, 75.86% se exponen al sol sin protección, 16,38% percepción negativa de la gestión del estrés, 27,59% percepción negativa de la salud. Cuando se le preguntó acerca de

la percepción de los 30 días de trabajo 3-7 días, se encontró que 32,76% se alejó debido a una enfermedad, 55,17% no tenía ganas de ir a trabajar, 62,02% consideró enfermo y desesperado y 64,66% se sentían dolor o molestia al realizar las tarefas. Por lo tanto, se realizó un estudio de los certificados médicos en el período comprendido entre el 6 enero hasta 30 abril 2015, encontramos hasta 1244 los certificados médicos, 181 empleados con licencia durante este período. La presencia más común en los certificados médicos eran dolores musculares y molestias 21,20%. El costo del ausentismo fue de R $ 135,709.00 para la empresa. Llegamos a la conclusión de que es necesario un mayor estudio y la aplicación de la calidad de vida, programas que contribuyan a la salud y bienestar de los trabajadores, con el fin de reducir el absentismo y el presentismo.
Palabras clave: El ausentismo, estilo de vida y presentismo.

SESI QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE INVESTIGATIVA DOS PRINCIPAIS FATORES DE ABSENTEÍSMO NUMA EMPRESA DE CONFECÇÃO DA REGIÃO OESTE DO PARANÁ-BRASIL

A falta de investimentos e de ações sistemáticas e contínuas em promoção da qualidade de vida tem sido responsável pelos onerosos e crescentes custos de absenteísmo, presenteísmo e rotatividade, além de comprometer a produtividade no ambiente de trabalho. O objetivo deste estudo de caráter experimental foi analisar quais as principais causas do absenteísmo na indústria de confecção da região oeste do Paraná formado por colaboradores do setor de corte-costura, sendo composta por uma grande maioria de mulheres. Foi aplicado a pesquisa do Sistema de Avaliação do Estilo de Vida e Produtividade do trabalhador (SAEVP), sendo uma pesquisa confidencial onde o trabalhador responde 25 questões que buscam indicadores da empresa relacionado ao comportamento preventivo, atividade física, alimentação, percepção de estresse, sono e nível atual de saúde, ingestão de álcool, tabaco, relacionamentos, e disposição para o trabalho. Identificamos que 48,28% não realizam atividade física nos momentos de lazer, 75,86% se expõem ao sol sem proteção, 16,38 % percepção negativa de controle do estresse, 27,59% percepção negativa de saúde. Quando perguntado sobre a percepção em relação ao trabalho durante 30 dias de 3 a 7 dias, identificamos que 32,76% afastaram-se por motivo de saúde, 55,17% não sentiu vontade de ir trabalhar, 62,02% sentiu-se indisposto e sem animo e 64,66% sentiu dores ou desconfortos ao realizar as tarefas. Diante disso, foi realizado o levantamento de atestados médicos, no período de 06 de janeiro a 30 de abril de 2015, constataram-se 1244 atestados médicos, 181 empregados afastados durante este período. A presença mais comum nos atestados médicos foram dores e desconfortos musculares 21,20%. O custo do absenteísmo foi de R$ 135.709,00 para a empresa. Concluímos que faz-se necessário novos estudos e implantação de programas de qualidade de vida que venha contribuir para a saúde e bem estar do trabalhador, afim de reduzir o índice de absenteísmo e presenteismo.

Palavras-chave: Absenteísmo, estilo de vida e presenteísmo**.**

JANINI ALAMINI SILVANO
RUA ALDINA MAIOLI CORBARE Nº456 JARDIM PARAGUAÇU - SÃO MIGUEL DO IGUAÇU – PARANÁ
CELULAR- 45 99501240
janini.silvano@sesipr.org.br