

ANÁLISE DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO: ESTUDO DE CASO DE UM ESCRITÓRIO ADMINISTRATIVO EM CURVELO - MG

Laine de Cássia Teixeira

lainecassia14@gmail.com

Pedro Henrique Martins de Macedo

pedromartins.engprod@gmail.com

Shayene Alves

shayenealves@yahoo.com.br

Carlos Roberto De Sousa Costa

carlaocbn@bol.com.br



Um ambiente de trabalho que proporcione qualidade de vida para seus funcionários é de suma importância na influência da produtividade e na competitividade para essas organizações. Dentro desse aspecto, o índice de absenteísmo é um fator muito influente e está ligado à problemas de ordem pessoal, ambiental, familiar, financeira, biológica, funcional entre outras, tornando o seu controle difícil, provocando um aumento de custos extras para organização, menor produtividade e baixo rendimento nos ambientes laborais. Visto a importância de um controle no número de absenteísmo dentro de uma organização o presente trabalho teve como objetivo analisar o número de absenteísmo em um escritório administrativo da cidade de Curvelo-MG, bem como suas causas e procurar meios para reduzi-lo. Foi realizado um estudo de caso referente aos anos trabalhados de 2016 e 2017, cujo foi observado que o índice de absenteísmo está dentro dos padrões estabelecidos, sendo o perfil desses funcionários do sexo feminino, com idade entre 20 a 29 anos e tempo de empresa de até 10 anos, predominando como principais causas doenças por vírus/gripe e doenças intestinais por protozoários. Para se ter um maior controle sobre o absenteísmo recomenda-se que a organização promova campanhas de vacinação contra a gripe anualmente, manter dentro das normas estabelecidas um controle de temperatura adequada para o ambiente de trabalho em questão, realizar limpeza periódica dos ar-condicionados e promover palestras e campanhas que visem a prevenção de doenças causadas por protozoários, pregando o costume de se ter um ambiente laboral de convivência e banheiros totalmente higienizados. Sugere-se para um novo estudo uma investigação da qualidade da água do município.

Palavras-chave: Segurança do trabalho, ausentismo, organização, diagrama de causa e efeito.

1 Introdução

Saúde e segurança do trabalho podem ser apontadas desde os primórdios, onde os homens buscavam meios para garantir a sua segurança contra animais selvagens e contra eventos da natureza, acomodando-se em cavernas, e utilizando equipamentos para garantir a segurança como, por exemplo, pedaços de galhos e fogos para afastar os animais, sendo essas atividades essenciais para a manutenção da vida dos homens pré-históricos (MONTEIRO *et al.*, 2005).

A referência da segurança e saúde do trabalho deu-se em 1700, no qual o médico Bernardino Ramazzini (1633-1714) publicou a obra “*De Morbis Artificum Diatriba*” (As Doenças dos Trabalhadores), Ramazzini é considerado o pai da Medicina do Trabalho. No seu trabalho é relatada uma série de doenças relacionadas a mais de cinquenta profissões (TAVARES, 2009). Durante a revolução industrial, em meados do século XVIII, ficou evidenciada a grande importância da segurança do trabalho, pois, durante esse período, houve uma elevação do número de acidentes de trabalho, devido à precariedade dos ambientes e grandes jornadas de trabalho. Os cenários laborais tinham péssima iluminação, pouca ventilação e eram desorganizados, o que deixava o ambiente de trabalho mais propício a acidentes (PEREIRA, 2001).

Pereira (2001) destaca que ao verificar a necessidade de mudar tal situação em 1802, na Inglaterra, foi criada a primeira Lei de Proteção ao Trabalhador, “Lei de Saúde e Moral de Aprendizes”, que estabelecia a jornada de trabalho em doze horas diárias, proibia o trabalho noturno e estabelecia a obrigatoriedade de medidas de melhoramento no ambiente de trabalho, a fim de que fosse proporcionado ao trabalhador um ambiente limpo e seguro. Foi a primeira conquista da classe trabalhadora no que concerne à higiene e segurança do trabalho. A partir daí, surgiram várias leis e órgãos dos quais se destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT), para assegurar a saúde do trabalhador.

No Brasil, Tavares (2009) relata que o país chegou a ser considerado o campeão mundial de acidentes do trabalho. Atualmente, o país possui a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que visa a saúde e segurança do trabalhador.

Dentre as normas criadas, tem-se a Norma Regulamentadora 4 (NR 4), que dispõe sobre os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), a qual faz referência a quatro graus de risco, que servem para mensurar o risco de cada atividade. É sabido que todo ambiente de trabalho apresenta algum grau de risco para com o trabalho, até mesmo um simples ambiente, como um escritório, que aparentemente pode parecer que não

teria qualquer tipo de risco, mas basta fazer uma análise específica que é possível perceber o quanto é necessária a segurança do trabalho nesses ambientes, que vai exercer um papel primordial para se ter um maior controle nestes casos.

Cada vez que um colaborador é afastado do trabalho, a organização e os colaboradores irão ter perdas, uma vez que sempre que um profissional é afastado de seu posto de trabalho, as suas atividades terão que ser realizadas por outros colegas de trabalho e, portanto, poderá sobrecarregar outros colaboradores. A organização também poderá ter perdas financeiras com colaboradores afastados, perdas de produtividade e, por fim, pode comprometer a imagem da empresa, podendo, assim, até perder mercado e clientes. Já um ambiente organizacional saudável e seguro, irá proporcionar mais satisfação e produtividade no ambiente do trabalho e alavancar a satisfação dos clientes (CHIAVENATO, 2009).

Visto a importância de se controlar o número de ausentismo dos colaboradores dentro de uma empresa e procurar reduzi-lo, o presente trabalho tem como objetivo analisar o número de absenteísmo em um escritório administrativo da cidade de Curvelo-MG, bem como suas causas e procurar meios para diminuí-lo.

2 Referencial Teórico

O trabalho, por ser uma atividade social, exerce uma função essencial nas condições de vida do homem e produz um efeito positivo quando é capaz de satisfazer as necessidades básicas de subsistência. No entanto, ao realizá-lo, pode se expor constantemente aos riscos presentes no ambiente laboral, os quais podem interferir diretamente em sua condição de saúde (MARZIALE *et al.*, 2013).

Nesse aspecto, a Segurança do Trabalho visa a análise de agentes agressivos nos pontos de trabalho, buscando a prevenção de acidentes e minimização de riscos existentes nas operações e no ambiente de trabalho. Também pode ser definida como: um conjunto de normas destinadas à melhora dos ambientes laborais. Dispondo como objetivos: evitar acidentes; minimizar as condições inseguras de trabalho; preparar o trabalhador para a prevenção dos desastres ocupacionais; estabelecer melhores condições físicas e psíquicas no trabalho e, por via de consequência, melhores condições de eficiência e de produção (DELWING, 2018). Chiavenato (2004), afirma que segurança do trabalho é um conjunto de ferramentas utilizadas por organizações com o propósito de estabelecer condições que asseguram a saúde dos colaboradores; ferramentas essas que podem ser de cunho técnico, educacional e psicológico. Segurança do trabalho trata-se, também, de medidas que proporcionam, cada vez mais, a

confiança dos clientes da empresa por ter redução de custos, maior produtividade, menores índices de acidentes e doenças ocupacionais que, conseqüentemente, irão acarretar em maior desempenho da empresa. Levando em conta que eleva a motivação e compromisso dos colaboradores, também é primordial ao desenvolvimento das organizações, pois demonstra que a organização se preocupa com o bem-estar e mostra que a segurança e saúde é um diferencial que a empresa pode proporcionar aos seus colaboradores. A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho mostra que segurança do trabalho além de ser uma obrigação legal, também traz benefícios consideráveis não só para o trabalhador, mas, também, para a empresa (FACTS, 2010).

Figura 1 - Benefícios da Segurança no Trabalho



Fonte: Facts (2014)

A economia mundial, cada vez mais, se transforma em uma sociedade de serviços, onde a grande maioria das pessoas estão empregadas nesse setor, uma vez que a qualidade do ambiente de trabalho tem muita influência na produtividade e na competitividade das corporações (CAÑELLAS *et al.*, 2018), o absenteísmo é um assunto de interesse crescente nesse ambientes de trabalho devido ao atual contexto econômico de competitividade, que faz com que as empresas procurem meios para diminuir sua ocorrência, aumentando a rentabilidade e, com isso, crescer de forma sustentada (MARTINS, *et al.* 2005). O absenteísmo ou ausentismo, segundo Chiavenato (2004), é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os empregados não comparecem ao trabalho. Constituem-se, portanto, da razão entre a soma dos períodos em que os funcionários se encontram ausentes do trabalho seja o motivo qual for e a soma das horas previstas de trabalho, como apresentado na Equação 1 (CHIAVENATO, 2004).

$$\text{Índice de Absenteísmo} = \frac{\text{Total de Pessoas/horas perdidas}}{\text{Total de pessoas/horas de trabalho}} \times 100$$

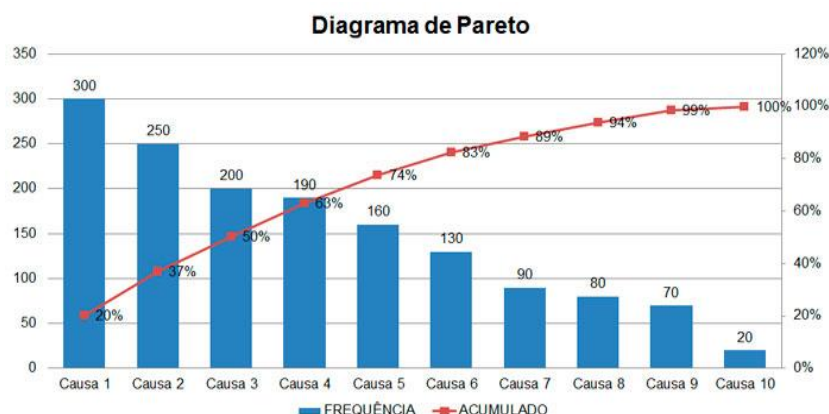
(1)

O absenteísmo pode ser causado por diversos fatores presentes cotidianamente nas organizações, prejudicando o ambiente de trabalho, a produtividade e, assim, o lucro da empresa (MARQUES NETO, 2006). Atualmente, as organizações consideram o índice de absenteísmo entre os colaboradores como um problema relevante, que reflete diretamente nos lucros das mesmas, e, por isso, é importante que a gerência esteja atenta aos índices de absenteísmo para que possam buscar estratégias de redução destes índices (ALMEIDA *et al.*, 2015). Segundo Pinheiro (2018), o absenteísmo gera perda de produtividade do trabalhador ausente, horas extraordinárias para outros empregados, diminuição da produtividade total dos empregados, custos incorridos para garantir ajuda temporária e possíveis perdas de negócios ou clientes insatisfeitos.

Pinheiro (2018) menciona que devido aos inúmeros problemas que podem ser desencadeados, as empresas precisam estar atentas à quantidade de absenteísmo para poderem criar estratégias específicas de redução, devendo quantificar o quanto desse ausentismo é originado pela ocorrência de doença e determinar as causas de outras naturezas. Quanto às causas decorrentes de doença, devem-se identificar se são decorrentes do trabalho ou não. As que forem atribuídas à atividade laborativa devem ser minuciosamente investigadas, para evitar o adoecimento coletivo dos empregados que labutam nas mesmas condições.

Um recurso bastante utilizado nessas situações é o Diagrama de Pareto, que segundo Slack, Chambers e Johnston (2002), é uma técnica que envolve classificar os itens de informação nos tipos de problemas ou causas por ordem de importância. É baseado no fenômeno de que poucas causas explicam a maioria dos problemas.

Figura 2 – Exemplo de Diagrama de Pareto



Fonte: Marcondes (2016)

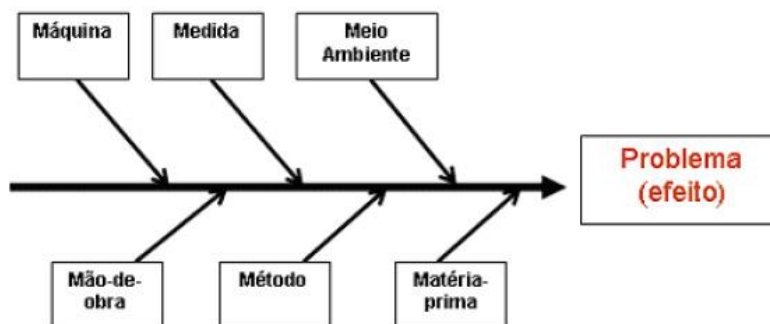
Juntamente com o Diagrama de Pareto, o diagrama de causa e efeito também chamado Diagrama de Ishikawa, pode ser utilizado como ferramenta para reduzir o índice de absenteísmo. Segundo Bezerra *et al.*, (2012), também chamado de espinha de peixe, o diagrama de causa e efeito foi desenvolvido para representar as relações existentes entre um problema ou o efeito indesejável do resultado de um processo e todas as possíveis causas desse problema, atuando como um guia para a identificação da causa fundamental deste problema e para a determinação das medidas corretivas que deverão ser adotadas.

De acordo com Carpinetti (2012), o diagrama é estruturado de forma a mostrar as várias causas que levam a um problema, mostrando como eles estão inter-relacionados.

Segundo Slack, Chambers e Johnston (2002), para se desenhar um diagrama de causa e efeito devem ser seguidos quatro passos:

1. Colocar o problema na caixa de “efeito”;
2. Identificar as principais categorias para causas possíveis do problema;
3. Buscar sistematicamente os fatos e discutir em grupo para gerar possíveis causas sobre essas categorias;
4. Registrar todas as causas potenciais no diagrama de causa sob cada categoria, e discutir cada item para tentar esclarecer as causas.

Figura 3 - Exemplo de Diagrama de Causa e Efeito



Fonte: Tavares (2012)

Com a utilização de ferramentas corretas o número de absenteísmo dentro de uma empresa pode cair consideravelmente, Pinheiro (2018), destaca algumas das vantagens proporcionadas por essas reduções:

- Manutenção da produtividade em patamar estável;
- Menor sinistralidade do plano de saúde;
- Diminuição da sobrecarga na Previdência Social;
- Maior chance de promoção do trabalhador na empresa pelo seu tempo de dedicação e serviço;
- Redução da demanda judicial;
- Menor custo com horas extras e contratação temporária;
- Menos sobrecarga de trabalho para aqueles que ficam no setor.

3 Materiais e Métodos

O presente trabalho trata-se de um estudo de caso, que de acordo com Yin (2001), é uma estratégia de pesquisa que compreende um método que abrange tudo em abordagens específicas de coletas e análise de dados. O estudo de caso é referente ao número de absenteísmo, nos dois últimos anos, bem como suas causas, em um escritório administrativo da cidade de Curvelo-MG.

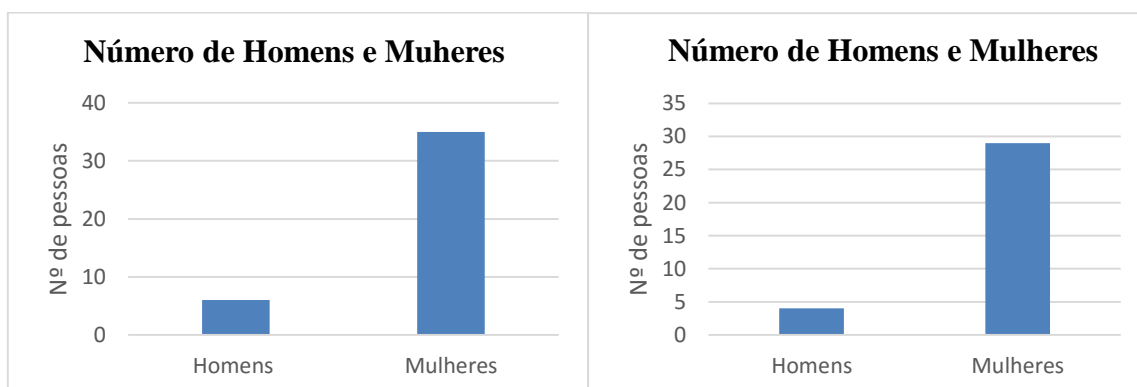
A empresa analisada trabalha de segunda à sexta das 8:00 às 18:00 horas. Em 2016 tinha 121 funcionários, sendo estes 96 mulheres e 25 homens. Durante o referido ano 41 funcionários se afastaram do trabalho por questões médicas. No ano de 2017, por sua vez, a empresa contou com 116 colaboradores, sendo 91 mulheres e 25 homens. O número de ausências nesse período em decorrência de problemas de saúde foi de 33 pessoas.

A organização forneceu os dados referentes ao número de afastamentos por causas médicas, sexo, idade, tempo de empresa, dias afastados e as causas que levaram à ausência no trabalho. Os dados foram representados em gráficos e, posteriormente, analisados. As causas foram analisadas com o uso do Diagrama de Pareto e as possíveis questões existentes que podem ter causado esses problemas de saúde ao trabalhador foram representadas no Diagrama de Causa e Efeito. Além disso, foi realizado o cálculo de absenteísmo nos anos de 2016 e 2017, de acordo com a Equação 1, mencionada na seção 2.

4 Resultados e Discussão

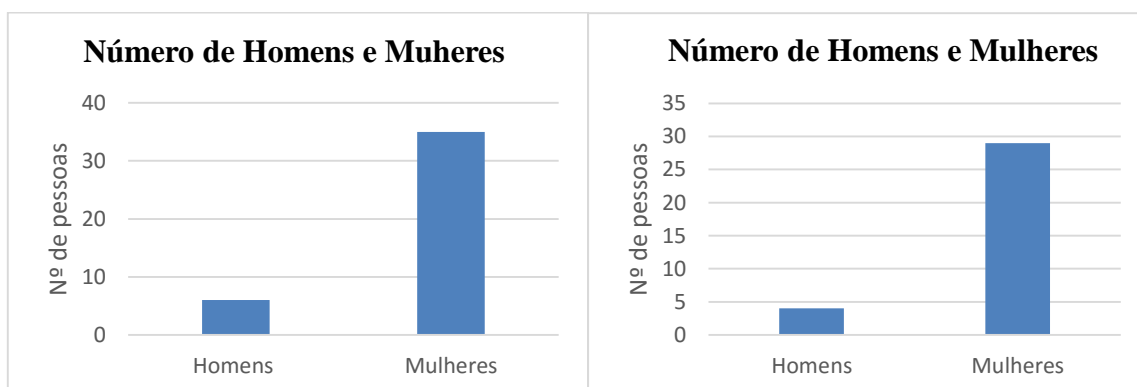
O sexo dos funcionários que se afastaram nos anos de 2016 e 2017 estão representados nos Gráficos 1 e 2, respectivamente:

Gráfico 1 - Ano 2016



Fonte: Os autores (2018)

Gráfico 2 - Ano 2017

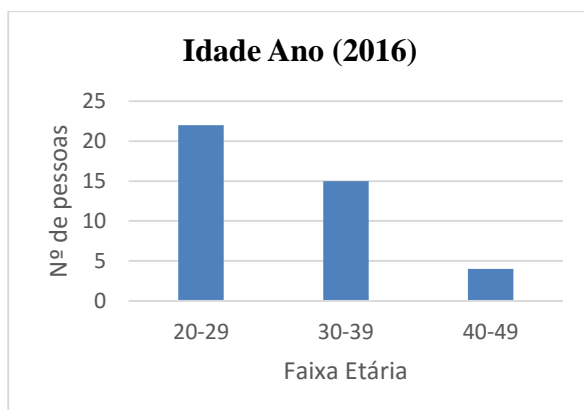


Fonte: Os autores (2018)

Como pode ser observado nos gráficos acima, o número de mulheres que se ausentaram do trabalho nessa empresa, em ambos os anos, foi muito superior ao de homens. Esse fato é justificado por elas também serem a maioria na organização, correspondendo à, aproximadamente, 80% da mão de obra da empresa.

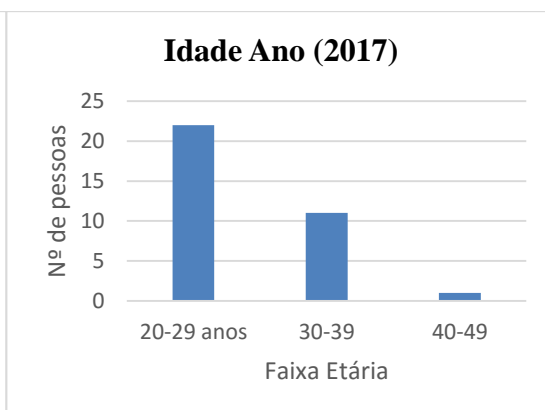
A faixa etária desses funcionários está entre 20 a 49 anos, como pode-se nos Gráficos 3 e 4, adiante.

Gráfico 3 – Faixa Etária



Fonte: Os autores (2018)

Gráfico 4 – Faixa Etária

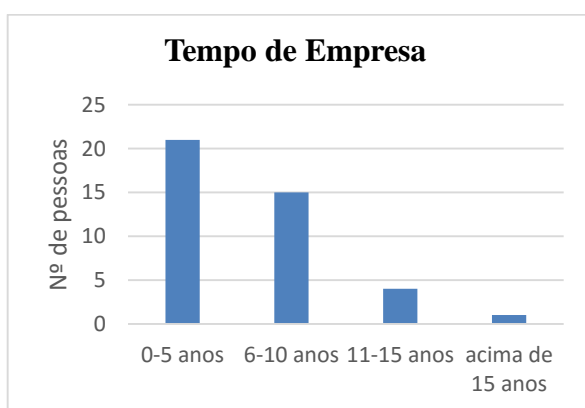


Fonte: Os autores (2018)

Como pode ser observado, a maioria das pessoas está com idade entre 20 a 29 anos. A idade é um fator considerado como determinante para a ocorrência do absenteísmo-doença. Neto (2006), afirma que ao contrário do que se espera, diversas pesquisas mostram o contrário, que o absenteísmo entre os mais jovens é maior quando comparados ao absenteísmo entre os mais velhos, pelos mesmos serem mais susceptíveis a acidentes e, também, por terem menor senso de responsabilidade.

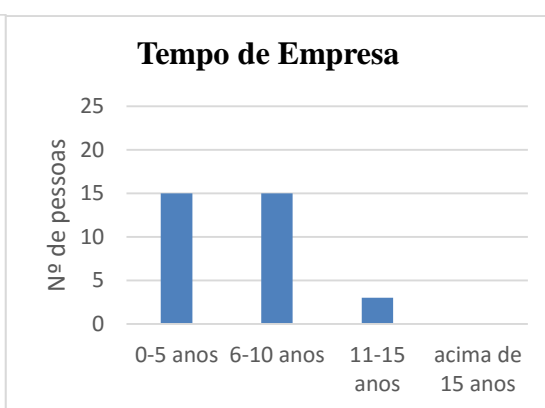
O tempo que as pessoas trabalham na empresa varia de 9 meses até 18 anos, como é demonstrado nos Gráficos 5 e 6.

Gráfico 5 - Ano 2016



Fonte: Os autores (2018)

Gráfico 6 - Ano 2017

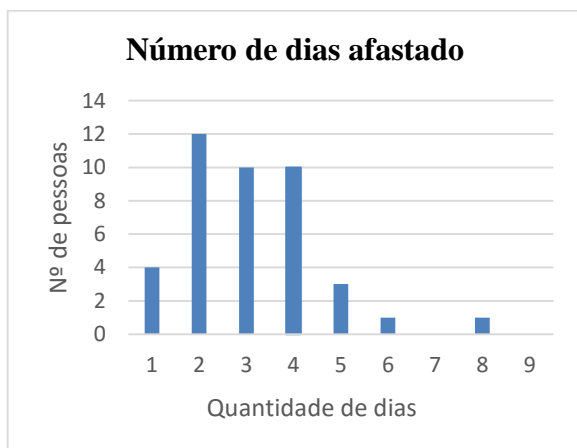


Fonte: Os autores (2018)

Observa-se que a maioria dos funcionários que não compareceram ao trabalho em 2016 tem poucos anos na empresa, sendo o tempo máximo de 5 anos. No ano de 2017, entretanto, há um número igual de funcionários que possuem até 5 anos e de 6 até 10 anos de empresa.

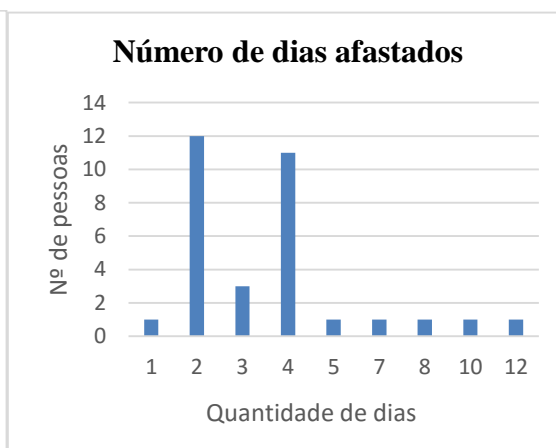
O número de dias ausentes do trabalho esteve entre 1 e 12 dias, sendo mostrados nos Gráficos 7 e 8.

Gráfico 7 – Ano 2016



Fonte: Os autores (2018)

Gráfico 8 – Ano 2017



Fonte: Os autores (2018)

Como pode ser observado nos gráficos acima, a maioria dos funcionários ficaram em 2016 e 2017, de 2 a 4 dias ausentes no trabalho. A razão pela soma das horas de trabalho perdidas e a soma das que estavam planejadas ser produtivas formam o índice de absenteísmo, mostrado no Quadro 1.

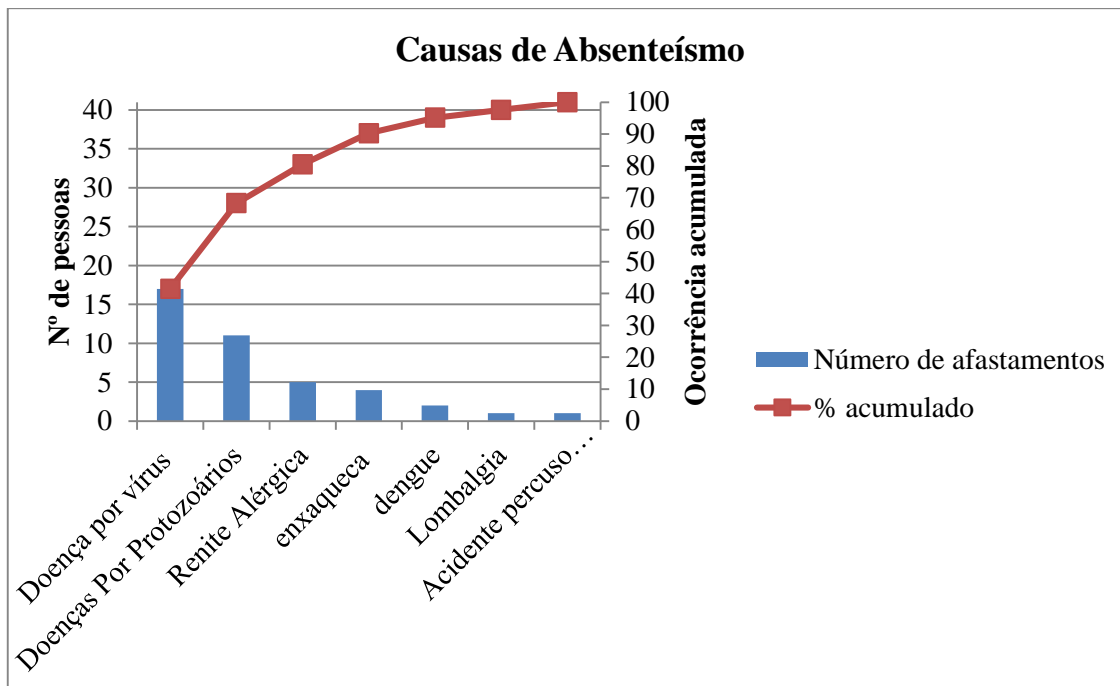
Quadro 1 - Índice de Absenteísmo

Ano	Índice de Absenteísmo
2016	0,44%
2017	0,42%

Fonte: Os autores (2018)

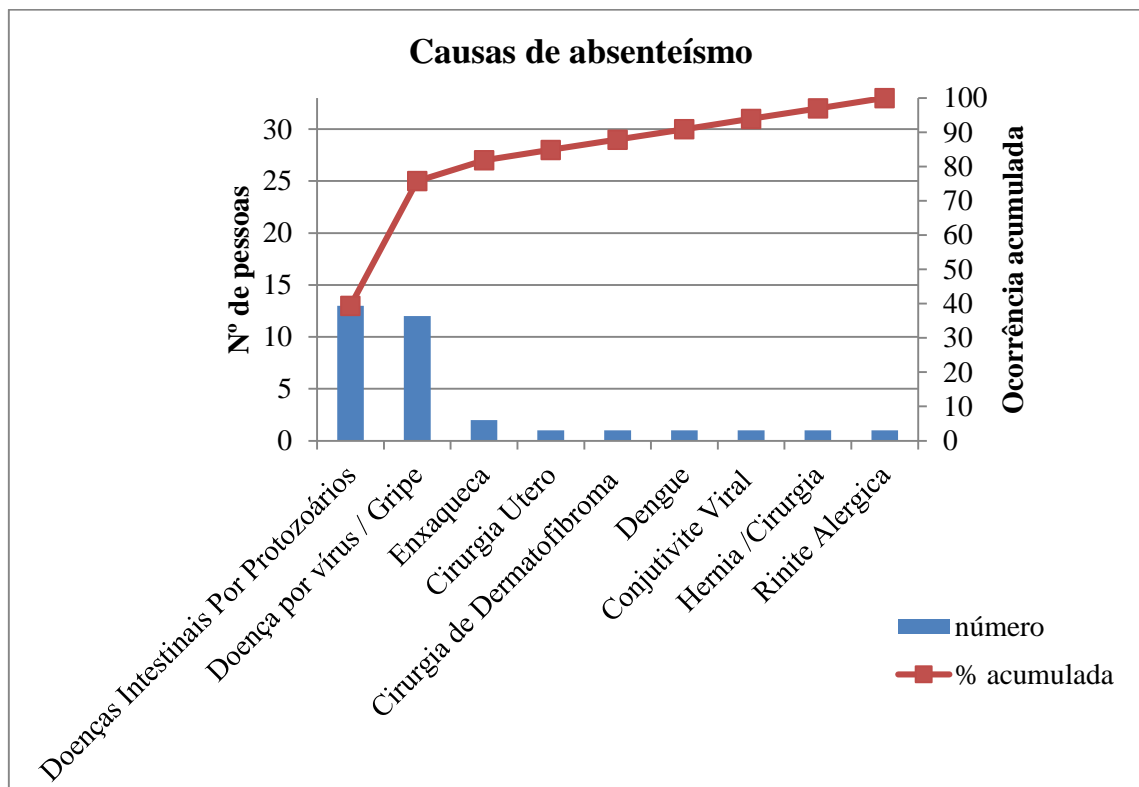
Bispo (2002) afirma que um índice de absenteísmo adequado é em torno de 2,7% e os índices de absenteísmo calculados para os anos de 2016 e 2017 ficaram abaixo desse valor. Entretanto, é sempre importante para as empresas a redução, mesmo não obtendo um índice alto, uma vez que gera transtornos e prejuízos, e, para isso, é necessário conhecer os efeitos que levam a esse índice e as possíveis causas. As causas de absenteísmo, estão representadas nos Diagramas de Pareto, através dos Gráficos 9 e 10.

Gráfico 9 - Ano 2016



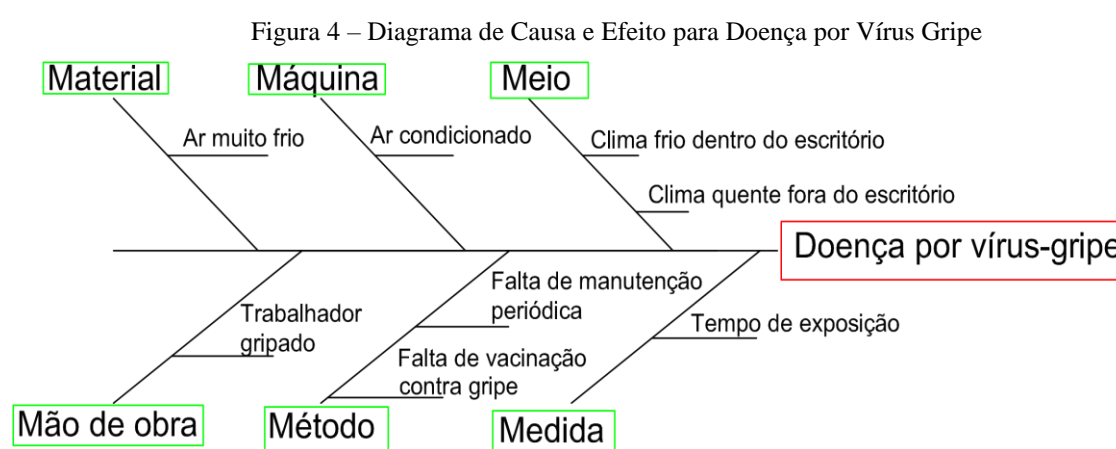
Fonte: Os autores (2018)

Gráfico 10 - Ano 2017



Fonte: Os autores (2018)

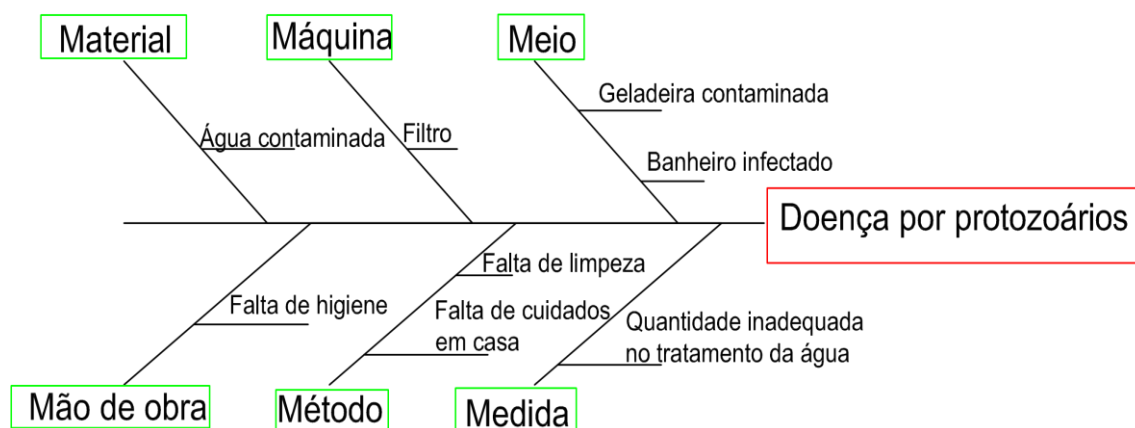
Como pode ser observado, no ano de 2016 as principais causas de absenteísmo foram doenças causadas por protozoários e gripe, sendo 68,30% dos casos. No ano de 2017, o mesmo se repetiu de forma mais acentuada, sendo a causa de 75,76% das causas de faltas ao trabalho. Diante de tal situação é necessário um olhar mais cauteloso a esses efeitos, a fim da eliminação ou redução das causas. As Figuras 4 e 5, respectivamente, mostram o diagrama de causa e efeito das possíveis causas que podem ter contribuído para o número de aquisição de gripe e doenças causadas por protozoários.



Fonte: Os autores (2018)

Como pode ser observado são inúmeras as possíveis causas que podem ter levado ao trabalhador a aquisição de tais hospedeiros. A questão da doença por vírus/gripe é agravada, provavelmente, pelo fato do ambiente de trabalho ser climatizado com temperatura interna de 18°C, e a temperatura da região, a qual a empresa se localiza, ultrapassar os 32°C no verão (CEMIG, 2018). De acordo com a RESOLUÇÃO - N ° 176, de 24 de outubro de 2000 da Anvisa, a temperatura em ambientes climatizados deve estar entre 23°C a 26°C no verão e de 20°C a 22°C no inverno. Além disso, a Anvisa recomenda que, para evitar a aquisição de vírus, protozoários e outros agentes biológicos, é necessário higienizar o reservatório ou manter tratamento contínuo para eliminar as fontes, adequar o número de ocupantes por m² de área com aumento da renovação de ar e evitar a presença de pessoas infectadas nos ambientes climatizados e realizar limpeza periódica.

Figura 5 – Diagrama de Causa e Efeito para Doença por Protozoários



Fonte: Os autores (2018)

Doenças intestinais por protozoários estão relacionadas com a contaminação de água e comida. A água que os funcionários ingerem na empresa não é mineral, e, sim, de bebedouros, os quais não conseguem retirar todas as impurezas da água. Outro fator, a ser ressaltado é que há na empresa uma geladeira compartilhada pelos funcionários para o armazenamento da comida, possuindo a possibilidade de um alimento contaminado contaminar os outros. Fatores de limpeza e higiene pessoal também podem ser causas da ocorrência de tais doenças.

Por conseguinte, a empresa deve realizar campanhas e palestras de conscientização para que os colaboradores manipulem e armazenem seus alimentos de forma adequada, abordando, também, os cuidados com relação à água consumida. Além disso, a empresa deve fornecer um ambiente limpo e higienizado.

5 Conclusão

O Índice de Absenteísmo dentro de uma organização deve ser atentamente observado, bem como suas causas, procurando observar, principalmente, as mais rotineiras, a fim de buscar uma solução que possa eliminar ou reduzir a intensidade. Na empresa analisada, o índice de absenteísmo está dentro dos padrões e o perfil desses funcionários é predominantemente do sexo feminino, com idade entre 20 a 29 anos e tempo de empresa de até 10 anos, sendo as principais causas doenças por vírus/gripe e doenças intestinais por protozoários.

Portanto, a empresa deveria promover uma campanha de vacinação contra a gripe anualmente, além da adequação da temperatura no ambiente de trabalho e limpeza periódica do ar condicionado. Para reduzir o número de pessoas infectadas com protozoários, recomenda-se que a empresa promova palestras e campanhas que visem a prevenção, instruindo os

colaboradores a manipularem e armazenarem os alimentos de forma adequada, e os cuidados que devem possuir com relação a água que consomem em casa, além de fazer uma análise da água consumida pelos funcionários na organização, e manter os ambientes laborais, de convivência e banheiros de forma devidamente higienizada.

Para um novo estudo sugere-se uma investigação da qualidade da água do município.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Denise Raquel Oliveira de; NASCIMENTO, Ione Grace do; SILVA NETO, José Moreira da; Almeida, Angelina Gomes de Brito. **Causas e Desvantagens do Absenteísmo: o caso da empresa Auto Center 24 Horas em Porto Velho.** XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_497_6.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

BEZERRA, Taynara Tenorio Cavalcante; CARVALHO, Marcus Vinicius Paim Souza; CARVALHO, Isadora Menezes; PERES, Wagner Oliveira Marques; BARROS, Karina Onety de. **Aplicação das ferramentas da qualidade para diagnóstico de melhorias numa empresa de comércio de materiais elétricos.** XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Social: As Contribuições da Engenharia de Produção Bento Gonçalves, RS, Brasil, 2012. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_TN_STP_158_921_21171.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

BISPO, Patrícia. **Empresa alcança índice baixíssimo de absenteísmo.** 2012. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Materia/3405/empresa-alcanca-indice-baixissimo-de-absenteismo.html>>. Acesso em: 15 junho 2018.

BRASIL. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. **RESOLUÇÃO - N ° 176, de 24 de outubro de 2000.** Disponível em: <portal.anvisa.gov.br>. Acesso em: 15 junho 2018.

CAÑELLAS, Kátia Virgínia; FORCELINI, Francieli; ODEBRECHT, Clarisse. **A Evolução dos Postos de Trabalho: aspectos ergonômicos dos escritórios em Blumenau/SC.** Disponível em: <http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/encuentro2007/02_auspicios_publicaciones/actas_diseno/articulos_pdf/A7011.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

CARPINETTI, Luiz Cesar Ribeiro. **Gestão da Qualidade: Conceitos e Técnicas.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/386146/mod_resource/content/1/Ferramentas%20da%20qualidade.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CEMIG. Companhia Energética de Minas Gerais. 2018. Disponível em: <<http://www.cemig.com.br>>. Acesso em: 15 junho 2018.

DELWING, Eduardo Becker. **Segurança do Trabalho I.** Centro de Educação Profissional Martin Luther. Curso Técnico em Segurança no Trabalho. Lajeado, 2018. Disponível em: <http://files.tecnologica.webnode.com.br/2000000097453e74d16/Apostila_Seguran%C3%A7a_do_Trabalho_I.pdf>. Acesso em: 02 maio 2018.

FACTS. **Vantagens para as Empresas de uma boa Segurança e Saúde no Trabalho.** Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. Bilbao, 2014. Disponível em:

<https://osha.europa.eu/.../Factsheet_77_Vantagens_para_as_empresas_de_uma_boasaude_do_trabalho>.
Acesso em: 02 maio 2018.

MARCONDES, Jose Sergio. **Diagrama ou Gráfico de Pareto: Ferramenta Gestão da Qualidade**. 2016. Disponível em: <<https://www.gestaodesegurancaprivada.com.br/diagrama-ou-grafico-de-pareto-conceito/>>.
Acesso em: 15 jun. 2018.

MARTINS, Ronald Jefferson; GARBIN, Clea Adas Saliba; GARBIN, Artênio José Ísper; MOIMAZ, Suzely Adas Sabiba. **Absenteeism in public and private jobs due to dental or medical problems**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 2005. Disponível em: <<http://200.145.6.238/bitstream/handle/11449/15418/S030376572005000100002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.
Acesso em: 24 maio 2018.

MARZIALE, Maria Helena Palucci; ROCHA, Fernanda Ludmilla Rossi; ROBAZZI, Maria Lúcia do Carmo Cruz; CENZI, Camila Maria; SANTOS, Heloisa Ehmke Cardoso dos; TROVÓ, Marli Elisa Mendes. **Influência organizacional na ocorrência de acidentes de trabalho com exposição a material biológico**. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21nspe/pt_25.pdf>. Acesso em: 24 maio 2018.

MONTEIRO, Luciano Fernandes; LIMA, Hugo Leonardo Moreira; SOUZA, Márcia Juliana Paiva de. **A importância da saúde e segurança no trabalho nos processos logísticos**. XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de Novembro de 2005. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_12/copiar.php?arquivo=Monteiro_LF_A%20importancia%20da%20s.pdf>. Acesso em: 5 junho 2018.

MARQUES NETO, Alonso Dias. **Absenteísmo nas Empresas**. Monografia. Curso de Administração. Centro Universitário de Brasília. Faculdade de Ciências Sociais Aplicada. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/934/2/20401048.pdf>>. Acesso em: 15 junho 2018.

PEREIRA, Vandilce Trindade. **A Irrelevância da prevenção do acidente de trabalho para o crescimento organizacional** - Universidade da Amazônia, Unama, Centro de Ciências Humanas e Educação – Curso de Serviço Social Belém – Pará, 2001. Disponível em: <<http://www.segurancaetrabalho.com.br/download/prev-vandilce.pdf>>. Acesso em: 5 de junho 2018.

PINHEIRO, Monica. **Análise do Impacto do Absenteísmo nas Empresas**. Disponível em: <http://www.sistemaambiente.net/Monica_Pinheiro/Analise_do_impacto_do_Absenteismo_nas_impresas.htm>.
Acesso em: 24 maio 2018.

SLACK, Nigel; CHAMBERS, Stuart; JOHNSTON, Robert. **Administração da Produção**. Tradução Maria Teresa Corrêa de Oliveira, Fábio Alher; revisão técnica Henrique Luiz Corrêa. 2 ed. São Paulo. Atlas, 2002.

TAVARES, Fernanda Marina. **Diagrama de Causa e Efeito ou Diagrama de Espinho-de-Peixe**. 2012. Disponível em: <<http://marketingfuturo.com/diagrama-de-caoa-e-efeito-ou-diagrama-espinha-de-peixe>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

TAVARES, Claudia Regia Gomes. **Introdução à Segurança do Trabalho**. Segurança do Trabalho I. Equipe Sedis Universidade Federal Do Rio Grande Do Norte, UFRN. Governo Federal Ministério da Educação, 2009. Disponível em: <http://redeotec.mec.gov.br/images/stories/pdf/eixo_amb_saude_seguranca/tec_seguranca/seg_trabalho/291012_seg_trab_a15.pdf>. Acesso em: 5 junho 2018.

YIN, Robert. **Estudo de Caso Planejamento e Métodos**. Metodologia Científica Aplicada. Tradução: Daniel Grassi. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2326834/mod_resource/content/1/2013/estudo_de_caso_planejamento_e_metodos.pdf>. Acesso em: 5 junho 2018.