

AFASTAMENTO TRABALHISTA: OS IMPACTOS NOS RESULTADOS DAS ORGANIZAÇÕES, NO DESEMPENHO DOS FUNCIONÁRIOS E NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Lucas Menezes Leite - lucasmenezesleite@yahoo.com.br

* Submissão em: 02/01/2019 | Aceito em: 16/09/2019

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é demonstrar a relevância de uma equipe de trabalho integrada e completa para o processo produtivo. Buscou-se também analisar alguns números dos afastamentos trabalhistas concedidos no Brasil pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e seus elementos causais, afim de relacionar o quanto um único funcionário afastado pode gerar inúmeros transtornos, entre eles: econômicos, no tocante aos gastos da empresa e para o Estado; produtivos, como atrasos nos prazos e rendimentos dos demais da equipe; e comportamentais, sobrecargas e redistribuição de tarefas. Trata-se de um estudo quantitativo realizado através de uma *WebSurvey*, no qual foram respondidos 40 questionários. Tal pesquisa teve como propósito demonstrar em números as opiniões dos participantes com relação ao trabalho em equipe, o quanto os afastamentos trabalhistas são recorrentes e seus conhecimentos sobre os Equipamentos de Proteção Individual (EPI). Os resultados permitem relacionar as teorias apresentadas pelos autores, bem como os números apresentados pelo INSS.

Palavras-Chave: Equipe. Recursos Humanos. Absenteísmo. Afastamento. EPI.

LABOR DISPOSAL: IMPACTS ON RESULTS OF ORGANIZATIONS, EMPLOYEE PERFORMANCE AND SOCIAL SECURITY

ABSTRACT

The objective of the present work is to demonstrate the relevance of an integrated and complete work team for the productive process. It was also tried to analyze some numbers of the workers' leave granted in Brazil by the National Institute of Social Security (INSS) and its causal elements, in order to relate how much a single employee can generate numerous inconveniences, among them: economic, with regard to expenses the company and the State; productive, such as delays in the deadlines and income of other team members; and behavioral, overloading and redistribution of tasks. This is a quantitative study conducted through a *WebSurvey*, in which 40 questionnaires were answered. This research had the purpose of demonstrating in numbers the opinions of the participants regarding teamwork, how much recurrent labor distances and their knowledge about Personal Protective Equipment (PPE). The results allow to relate the theories presented by the authors, as well as the numbers presented by the INSS.

Keywords: Team. Human Resources. Absenteeism. Clearance. PPE.

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro abrange milhões de pessoas com carteira assinada no país em diversos segmentos. Recentemente o Brasil enfrentou a maior crise econômica da história, os números de postos de trabalho formal tiveram queda, e o aumento da taxa do desemprego consequentemente subiu. Mas em uma economia que está em reconstrução, é claro o quão sensíveis estão as contas públicas do país. Em um país com proporções continentais, com milhões de pessoas, os impactos de um afastamento trabalhista podem gerar inúmeros gastos, sejam eles nas empresas e/ou também para o governo.

Estes gastos que na maioria das vezes são imprevisíveis, acabam impedindo a retomada econômica do país e a geração de emprego, deixando o processo econômico cada vez mais moroso, atrasado e em déficit. Os gastos públicos de maior valor, são os gastos com a Previdência Social, deixando outras áreas da economia desamparadas, tais como: a saúde, a educação, a segurança pública, investimentos em infraestrutura, habitação, pesquisas, etc.

Porém, é direito do trabalhador assegurado pela Constituição das Leis Trabalhistas (CLT) a ausência no trabalho em casos de acidentes e doenças, redigido na CLT conforme o artigo 476: “Em caso de seguro-doença ou auxílio- enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício”.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PREVIDÊNCIA SOCIAL

Previdência Social é o seguro social destinado ao trabalhador contribuinte. Essa contribuição é descontada obrigatoriamente e de forma automática pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), todos os meses. O valor dessa contribuição varia de acordo com o salário-base de cada trabalhador, ou seja, o salário que é registrado em carteira via CLT. O intuito dessa contribuição é assegurar ao trabalhador segurado proventos financeiros quando este aposentar-se ou estiver incapacitado de trabalhar, ou seja, adoecer, acidentar-se, invalidez, desemprego involuntário, entre outros.

Cordeiro (2006) entende que a estrutura de Seguridade Social se dedica a dois propósitos básicos:

- O primeiro é buscar preservar a população de possíveis riscos econômicos através de programas de seguros sociais;

- O segundo é prover a assistência aos indivíduos com rendas insuficientes para o custeio de suas necessidades para sua sobrevivência na sociedade, a superar sua condição de pobreza, seja em curto ou longo prazo, e melhorando suas chances de oportunidades.

2.1.1 PRINCIPAIS BENEFÍCIOS CONCEDIDOS PELO INSS

Os valores distribuídos pelo INSS aos cidadãos segurados são caracterizados como benefícios permanentes e benefícios temporários. São benefícios permanentes todos aqueles que são configurados como um direito adquirido, ou seja, os pagamentos não poderão ser interrompidos, sendo pagos em caráter vitalício. Já os benefícios de classificação temporária são aqueles onde o segurado comprove em perícia médica estar temporariamente incapaz para o trabalho em decorrência de doença ou acidente.

No presente trabalho foi abordado com maior ênfase os auxílios caracterizados como temporários, ou seja, possuem data de início e término. Os principais são:

– **Auxílio-doença:** Direito concedido ao trabalhador que necessita se afastar do trabalho por mais de 15 dias. O trabalhador deve possuir carteira assinada, sendo os 15 primeiros dias pagos pela empresa empregadora, se o período necessário para a recuperação do trabalhador for maior que 15 dias, os demais ficarão por conta da Previdência Social. É necessário ter pelo menos 12 meses de contribuição. Em casos onde o trabalhador não obter essa soma, a perícia médica do INSS analisará a liberação de carência para as doenças descritas na Portaria Interministerial MPAS/MS nº 2998/2001.

– **Auxílio-acidente:** É destinado ao segurado do INSS que sofra algum tipo de acidente de qualquer natureza que resulte em sequelas e que de alguma forma diminua a eficácia no trabalho. Para ter acesso a esse benefício é exigido que o trabalhador se submeta à perícia médica do INSS. O valor do benefício é pago em caráter de indenização em função do acidente e, sendo assim, não impede o cidadão de continuar trabalhando em sua atividade anterior.

2.1.2 PRERROGATIVAS PARA OBTENÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

Horvath (2004) conceitua auxílio doença como uma prestação previdenciária devida aos segurados que estejam em alguma condição que amenize temporariamente a capacidade laboral do trabalhador, seja ela total ou parcial. Segundo o autor, há dois gêneros de auxílio-doença: o auxílio comum (previdenciário) e acidentário (laboral e consequência de algum acidente de variadas naturezas).

Zocchio (1996) define acidente de trabalho como todas ocorrências estranhas que não podem e não são planejadas no que diz respeito as operações normais do trabalho. Podem causar variados danos físicos como danos funcionais e até a morte do trabalhador, além de danos materiais e financeiros.

O auxílio doença previdenciário é o benefício devido ao segurado da Previdência Social que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para sua atividade habitual, por mais de quinze dias consecutivos por motivos alheios que não estejam diretamente ligados à sua atividade laboral.

É necessário que o trabalhador segurado passe por avaliação feita através de um perito médico devidamente credenciado pelo INSS, este, deve examinar, verificar e atestar a incapacidade como temporária e passível de recuperação.

2.1.3 PRINCIPAIS MOTIVOS DE AFASTAMENTO DO TRABALHO X AFASTAMENTO EM ANOS

O Brasil é apontado como a quarta nação no ranking mundial que abriga o maior número de acidentes fatais ocasionados pela atividade laborativa. Tais dados foram extraídos através da divulgação do Ministério Público do Trabalho (MPT) de um ranking divulgado em 2011 pela OIT (Organização Mundial do Trabalho) para mensurar e quantificar os altos índices crescentes de doenças e acidentes do trabalho no mundo.

Para Zocchio (1996), embora a maioria dos destaques afirmem apenas danos e perdas financeiras que os acidentes ligados ao trabalho podem ocasionar, o trabalhador em si deve ser o principal ponto da prevenção, pois é este o elemento mais valioso dentro das empresas, no qual sua perda não poderá ser compensada pelo dinheiro.

Tais impactos causados pelas doenças e acidentes, provenientes ou não do trabalho, atingem diretamente as empresas e principalmente nos órgãos assistenciais (INSS) onde o déficit econômico das contas é cada vez maior.

A tabela abaixo apresenta a quantidade de auxílios-doença, acidentários e previdenciários, concedidos pelo INSS em um espaço de tempo de sete anos – de 2010 a 2016. Analisando apenas valores totais apresentados na tabela, para cada categoria de benefício, observa-se que o B31 é, por volta de 7,5 vezes mais expressivo que o B91.

Tabela 1 – Quantidade de benefícios concedidos por incapacidade entre 2010 e 2016, Brasil

Grupo de Especie de Benefícios	Ano							Total
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Auxílio Doença Previdenciários (B31)	1.900.728	2.022.613	2.158.346	2.273.074	2.328.151	1.828.337	2.190.808	14.702.057
Auxílio Doença Acidentário (B91)	327.894	319.445	305.208	304.217	279.868	196.761	223.668	1.957.061

Fonte: AEPS, Base de Dados Históricas da Previdência Social (2018)

A tabela 2 possibilita uma visualização mais clara do que é representado na tabela acima. Para o período citado, 88,25% dos auxílios doença concedidos no Brasil são oriundos de variadas situações que são distintas as atividades do trabalho, conseqüentemente apenas 11,75% são diretamente ligadas ao exercício da atividade laborativa.

Tabela 2 – Peso referenciado anualmente dos benefícios B31 e B91, Brasil

	Auxílio Doença				
	Previdenciário - B31	Acidentário - B91	Total	Peso do B31 (%)	Peso do B91 (%)
2010	1.900.728	327.894	2.228.622	85,29%	14,71%
2011	2.022.613	319.445	2.342.058	86,36%	13,64%
2012	2.158.346	305.208	2.463.554	87,61%	12,39%
2013	2.273.074	304.217	2.577.291	88,20%	11,80%
2014	2.328.151	279.868	2.608.019	89,27%	10,73%
2015	1.828.337	196.761	2.025.098	90,28%	9,72%
2016	2.190.808	223.668	2.414.476	90,74%	9,26%
	14.702.057	1.957.061		88,25%	11,75%

Fonte: AEPS, Base de Dados Históricas da Previdência Social (2018)

No que diz respeito às despesas, desde que o trabalhador seja segurado, independente do fator causal, se necessário o afastamento da atividade laborativa, dada as condições, a Previdência Social deve assumir a despesa com o subsídio dos benefícios.

No período em análise, a Previdência teve um gasto total de aproximadamente 18 bilhões de reais em concessões de benefícios acidentários e previdenciários entre 2010 a 2016.

Tabela 3 – Despesas pagas atribuídas aos benefícios B31 e B91 entre 2010 a 2016, Brasil

	Auxílio Doença				
	Previdenciário - B31	Acidentário - B91	Total	Peso do B31 (%)	Peso do B91 (%)
2010	R\$ 1.572.578.948,16	R\$ 284.115.965,80	R\$ 1.856.694.913,96	84,70%	15,30%
2011	R\$ 1.789.533.516,16	R\$ 297.523.993,75	R\$ 2.087.057.509,91	85,74%	14,26%
2012	R\$ 2.074.342.780,45	R\$ 309.575.515,32	R\$ 2.383.918.295,77	87,01%	12,99%
2013	R\$ 2.358.465.770,25	R\$ 334.822.271,10	R\$ 2.693.288.041,35	87,57%	12,43%
2014	R\$ 2.574.725.415,68	R\$ 333.601.532,60	R\$ 2.908.326.948,28	88,53%	11,47%
2015	R\$ 2.192.929.715,04	R\$ 260.260.397,35	R\$ 2.453.190.112,39	89,39%	10,61%
2016	R\$ 2.895.683.328,61	R\$ 330.756.892,73	R\$ 3.226.440.221,34	89,75%	10,25%
	R\$ 15.458.259.474,35	R\$ 2.150.656.568,65		87,79%	12,21%

Fonte: AEPS, Base de Dados Históricas da Previdência Social (2018)

3 RECURSOS HUMANOS

O Departamento de Recursos Humanos em uma organização é de extrema relevância para os resultados e vitalidade nos processos da empresa.

Segundo Dutra (2011) a gestão de pessoas é uma soma de técnicas e instrumentos que faz o intermédio entre as expectativas de uma empresa com as pessoas que estão diretamente ligadas, ou não, aos processos da organização para que ambas possam proceder ao longo do tempo.

3.1 PAPEL DO RECURSOS HUMANOS FRENTE A SEGURANÇA DO COLABORADOR

Com a implantações de gestões específicas no departamento de recursos humanos das empresas, como, gestão ambiental, programas de responsabilidade social, etc., há também as preocupações, programas e treinamentos voltados a saúde do trabalho.

Para Zocchio (2000) uma das maneiras de proporcionar estabilidade às atividades dos colaboradores é ter uma política adequada e definida de segurança no trabalho. De acordo com o autor, essa política deve ser baseada em quatro pontos:

- Tipo de organização;
- Definir responsabilidades e atribuições;
- Registrar e investir para tomadas de ações em caso de acidentes;
- Ações nas tarefas do controle de riscos;
- Plano de orientação e treinamento;
- Plano de divulgação e promoção;

3.2 CONSCIENTIZAÇÃO DO COLABORADOR PARA O USO DE EPIS

A segurança no trabalho é de suma importância para as organizações quando esta possui alguns fatores de risco aos seus colaboradores em seu processo produtivo

Barbosa Filho (2011), afirma a organização como um todo, bem como o seu departamento de gestão de pessoas devem ter consciência dos riscos que permeiam seus colaboradores em suas atividades de trabalho, e que esses fatores não forem considerados pontos chave dentro da cadeia produtiva, essa empresa possivelmente poderá sofrer perdas no seu quadro de pessoal, através de problemas de saúde, rendimentos individuais e resultados de equipes, podendo resultar em afastamento do trabalho.

Para Marras (2011), a melhor forma para evitar esse tipo de acidentes é “conscientizar o trabalhador a proteger sua própria vida, a dos companheiros por meio de ações mais seguras e de uma reflexão constante”.

Barbosa Filho (2011) ressalta que as condições de trabalho que as organizações dispõem aos seus colaboradores são de responsabilidade do empregador, sendo este responsável em conscientizar, treinar e cobrar o uso dos equipamentos necessários para a segurança de pessoal.

Nesse sentido Ramos (2012), ressalta que dentre as maneiras de conscientizar os colaboradores, pode-se também oferecer palestras com especialistas na área, reuniões para debater casos de acidentes, oferecer sugestões e treinar para o uso do EPI de maneira correta, ou seja, de acordo com o autor é necessário aplicar investimentos na conscientização.

Marras (2011), afirma que a utilização dos equipamentos de proteção reduz os acidentes de trabalho, porém o autor ressalta que o processo de conscientizar e ter as normas atendidas plenamente demanda tempo e este deve ter como pilares duas premissas fundamentais: o fator humano, que tem por objetivo a saúde e preservar a vida do colaborador; e o fator econômico, os custos que a organização pode ter por um eventual afastamento do colaborador oriundos dos acidentes de trabalho.

3.3 A IMPORTÂNCIA DA EQUIPE DE TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES

Marques (1996) compreende que o trabalho em grupos e equipes é a junção de forças individuais de algumas pessoas, ou seja, uma soma desejos pessoais e coletivos em busca de um encontro de determinado objetivo em comum.

Desta forma, Maximiliano (1995) ressalta que equipes são grupos estruturados objetivando sinergia para o aumento, alcance e aplicação de conhecimentos específicos, de modo que a execução dos processos seja superior a soma de cada parte individual.

De acordo com Castro (2015, p. 27):

Quando realizamos as tarefas planejadas por nós mesmos, para que nosso grupo obtenha resultado, estamos unindo, na prática, nossos motivos e nossas ações. Como cada um de nós possui características diferentes e percebe as tarefas e os desafios de formas diferenciadas, podemos ampliar nossos resultados se utilizarmos essa diversidade como apoio para aumentar nossa criatividade. Como equipe, todos nós sabemos que a motivação é vital na dinâmica entre as pessoas, por isso ela é vital no dia a dia do grupo, pois influencia diretamente na eficácia das nossas relações.

Para Carnegie (2015) quando determinado um trabalho em equipe, na verdade, exige-se força de todos os colaboradores para executar determinada atividade, e não mais de gerentes e chefias ordenando, a tarefa torna-se mais agradável aos olhos dos colaboradores envolvidos com o trabalho proposto.

Vergara (1998) evidencia os fatores favoráveis que o trabalho em equipe traz para as organizações, de acordo com o autor, a rapidez, a produção, desenvolvimento de ideias mais ricas e o comprometimento são benefícios altamente positivos.

3.4 ABSENTEÍSMO

As condições sociais e as condições de trabalho oferecidas ao trabalhador são fatores decisórios na saúde das pessoas, nos processos do trabalho e nos resultados das empresas.

As ameaças provindas do ambiente e da forma de aplicação do trabalho contribui diretamente para o acontecimento de acidentes ocupacionais e para a promoção de doenças relacionadas as atividades laborativas. Isso implica no aumento das taxas de absenteísmo, rotativismo de pessoal, desestímulo, queda na produção de serviços e principalmente em resultados da empresa.

Para Couto (1987) absenteísmo é consequência de um ou mais elementos causais, como fatores do trabalho, sociais, personalidade e de doenças, é um problema administrativo complexo e oneroso para as empresas.

Alves (1996), a apuração precisa das faltas a respeito dos funcionários assegura uma força de trabalho apropriada e adequada. O número reduzido do quadro de funcionários pode gerar elevação no índice de absenteísmo, advindo da sobrecarga de funções e infelicidade dos demais colaboradores, e resultar na queda da qualidade do serviço prestado

3.5 FUNCIONÁRIO AUSENTE X CUSTOS PARA A EMPRESA

Em um mercado econômico globalizado e em ascensão, as equipes de trabalho nas organizações são fortes características de uma gestão moderna, focada em resultados e preocupadas com os clientes de modo a atender com precisão e tempo as demandas de bens e serviços recebidos.

Para Lodi (1991) a ausência dos colaboradores é inversamente proporcional ao bem-estar no trabalho, ou seja, de acordo com o autor, a ausência é uma maneira de se distanciar de algumas situações não desejadas.

Os fatores das condições de trabalho que são dadas aos colaboradores como: segurança, condições de higiene, equipamentos adequados e estilos de liderança são fatores que ajudam a entender os altos níveis de absenteísmo de algumas empresas, haja vista, que ainda não são oferecidas condições satisfatórias para o desempenho de suas funções.

A ausência dos colaboradores nas organizações diminui a produção, incidem na qualidade de forma extremamente negativa, repercutindo diretamente na economia, construindo então uma espécie de círculo economicamente insustentável para as empresas e o país.

O absenteísmo não só acarreta custos diretos, mas também custos indiretos apresentados pela menor produtividade, elevação do custo de produção, desordem nas atividades, diminuição na qualidade do bem ou serviço oferecido, redução na eficiência do trabalho e dificuldades administrativas.

Cruz (1998) compreende que o absenteísmo além de atingir diretamente a produtividade pela perda de mão-de-obra, além das horas de trabalho interrompidas em função ao colaborador ausente, os demais colaboradores também são acometidos diretamente pela insegurança e tensões.

Segundo esse contexto Spector (2002), afirma que quaisquer atividades que necessitem de alguma pessoa em sua execução, e, por ventura está se ausentar, a organização terá que obrigatoriamente mobilizar outro colaborador para substituir a ausência do primeiro. Naturalmente a empresa é obrigada a possuir uma mão de obra a mais em seu processo para sanar as falhas do processo de produção ocasionadas pelo colaborador que por algum infortúnio não está presente na empresa. Essa ação incide em custos para as empresas com mão de obra, ou então, se optar por não substituir, mesmo que por determinado tempo, a produção de qualquer maneira será inevitavelmente afetada.

É possível ainda uma sobrecarga aos demais colaboradores no instante que os trabalhos do colaborador absenteísta precisarem ser feitos e outros colaboradores terão que compensar essa ausência sem deixar de atender suas tarefas primárias. Essa situação pode levar a um novo colaborador absenteísta que sobrecarregado e fadigado, também poderá se ausentar, formando-se então um círculo no qual um colaborador absenteísta pode acabar gerando outras ausências.

4 METODOLOGIA

Nesta seção, os aspectos referentes a metodologia utilizada na pesquisa são detalhados com as abordagens sobre o delineamento da pesquisa, suas características sobre a Instituição pesquisada, os instrumentos de coleta, a população e o método de análise dos resultados.

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento da pesquisa será de caráter quantitativo, ou seja, os dados serão apresentados por métricas quantitativas embasadas em uma linguagem matemática capaz de assegurar maior rigor de conceituação e operacionalização de seu emprego (VERGARA, 2006). Esta pesquisa terá caráter social informativa na qual visara mostrar os crescentes números de afastamento trabalhista e seus respectivos reflexos nas equipes de trabalho das empresas.

Este estudo teve por objetivo demonstrar as experiências vividas ao longo da carreira profissional dos entrevistados, voltados aos afastamentos trabalhista bem como seus conhecimentos e opiniões sobre o uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's).

4.2 COLETA DOS DADOS

O questionário de caráter quantitativo, para embasamento deste trabalho foi desenvolvido de acordo com as experiências ao longo da vida profissional de cada colaborador da empresa participante.

A pesquisa foi realizada através de um questionário disponível por um período de 07 dias através do sistema de formulários online *Google Docs*. O *Google Docs* é uma ferramenta que auxilia na tarefa de criação e envio de formulários. Tem como objetivo demonstrar maior eficiência na realização de pesquisas, agilidade e presteza na quantificação de dados.

É relevante mencionar que a aplicação do questionário preservou o anonimato dos respondentes, não tendo nenhum tipo de identificação, tendo apenas suas informações prestadas para fins exclusivos da realização da análise dos resultados.

4.3 A INSTITUIÇÃO PESQUISADA

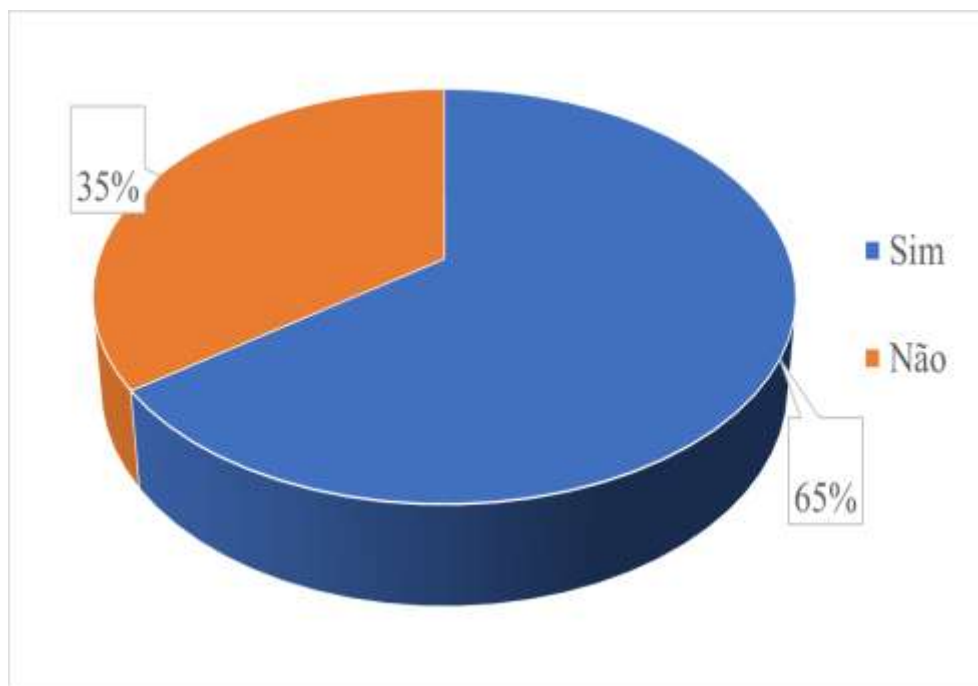
A instituição escolhida como objeto de pesquisa deste trabalho é uma empresa do setor industrial que desenvolve, fabrica e comercializa equipamentos odontológicos. A empresa está localizada na cidade de Barretos/SP tendo atualmente 10 anos de atividade no mercado.

Seu ramo de atividade concentra-se na produção de equipamentos odontológicos, sejam eles mais simples como: acessórios para consultórios, peças de mão, câmeras e até mesmo linhas mais sofisticadas como aparelhos para endodontia, sensores radiológicos, aspiradores cirúrgicos e montagem de consultórios completos.

A empresa possui um total de 40 colaboradores divididos entre diversos departamentos, sendo eles: Qualidade, Recursos Humanos, Assistência Técnica, Engenharia, Produção, Financeiro, Comercial, Expedição e Suprimentos.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

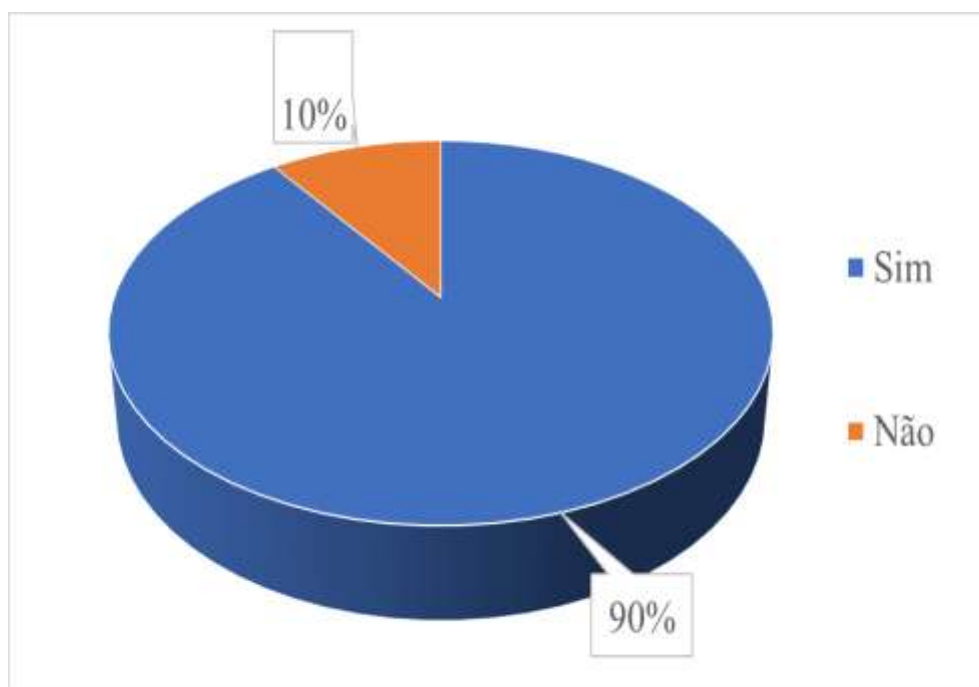
Em suas experiências de trabalho em uma equipe, já precisou se afastar por algum tempo do trabalho?



Fonte: O Autor

De acordo com a pesquisa aplicada 65% (26 entrevistados) participantes de uma equipe de trabalho já precisaram se afastar por algum motivo e 35% (14 entrevistados) nunca precisaram se afastar. Para Couto (1987) o afastamento do trabalho ou absenteísmo é uma consequência de um ou vários elementos causais, por exemplo, fatores do trabalho, sociais, psicológicos e de doenças, é um problema administrativo complexo e oneroso para as organizações. Relacionando com a pesquisa, podemos observar o alto índice de pessoas que precisaram se afastar do trabalho por algum motivo, o que de acordo com o autor é extremamente prejudicial para as atividades da empresa.

Na (s) equipe (s) de trabalho que você participa ou já participou, algum colega já precisou se afastar?



Fonte: O Autor

De acordo com a pesquisa 90% (36 entrevistados) afirmaram que já estiveram em uma equipe com funcionário ausente e apenas 10% (4 entrevistados) nunca presenciaram um afastamento dentro de sua equipe.

Pode se observar nessa questão o alto índice de pessoas que afirmam já terem a ausência de um colega a menos em sua equipe de trabalho.

Para Lodi (1991) a ausência dos colaboradores é inversamente proporcional ao bem-estar no trabalho, incide na qualidade do trabalho de forma extremamente negativa, repercutindo diretamente na economia. Construindo então uma espécie de círculo economicamente insustentável para as organizações e o país.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo demonstrar a importância das equipes de trabalho regularmente completas e integradas aos processos produtivos das organizações.

Através de teorias e também opiniões, mediante a pesquisa aplicada, buscou-se mensurar os impactos do absenteísmo relacionado a tais equipes; os números dos afastamentos trabalhistas aplicados no país entre 2010 a 2016, bem como a importância do uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), um importante aliado a prevenção de acidentes ocupacionais.

Neste ponto do trabalho, é possível afirmar que a ausência de uma ou mais pessoas integrantes de uma equipe de trabalho incide diretamente nos resultados, custos e prazos de uma organização.

De acordo com a pesquisa aplicada para na elaboração deste trabalho, 90% dos participantes, já estiveram em uma equipe de trabalho onde uma ou mais pessoas tiveram a necessidade ocupacional de se ausentar por algum tempo, 65% já tiveram experiências próprias de afastamentos.

Este trabalho se faz relevante às organizações e a sociedade, pois um de seus propósitos foi de evidenciar que os números dos afastamentos trabalhistas no país são crescentes, e que os impactos resultantes desse problema não se reservam a apenas uma pessoa ou empresa, e sim a um número de pessoas em volta e também aos números expressos economicamente na organização e no país.

Os EPIs e a conscientização são grandes ferramentas para minimizar tais problemas, de acordo com Ramos (2012), algumas maneiras de conscientizar os colaboradores são: oferecer palestras com especialistas na área, reuniões para debater casos de acidentes, oferecer sugestões e treinar para o uso do EPI de maneira correta, ou seja, de acordo com o autor é necessário aplicar investimentos na conscientização para prevenir possíveis perdas de pessoal e financeiro.

De modo geral, o objetivo do trabalho foi atingido, pois as considerações obtidas, os números financeiros e a mensuração dos impactos que cercam os afastamentos trabalhistas pode gerar novas buscas, trabalhos e pesquisas de um problema interno das organizações, mas que colaboram com grandes cifras aos gastos públicos de um país ainda considerado subdesenvolvido.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. **Causas de absenteísmo na Enfermagem**: uma dimensão do sofrimento no trabalho. 1996. 157 f. Tese (Doutorado)-Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- BARBOSA FILHO, Antônio Nunes. **Segurança do Trabalho e Gestão Ambiental**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.



- CARNEGIE, Dale. 1888-1955. **Como ser um grande líder e influenciar pessoas**. 2.ed. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015.
- CASTRO, Alfredo Pires de. **Liderança Motivacional: como desenvolver pessoas e organizações, através do coaching e da motivação**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2015.
- CORDEIRO, G. **O regime geral de previdência social: diagnósticos estruturais críticos e proposta de reforma**. Dissertação de Mestrado em Administração – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- COUTO, H.A. **Temas de saúde ocupacional - coletânea dos cadernos da Ergo**. Belo Horizonte: Editora Ergo, 1987.
- CRUZ, Sybele M. S. **Gestão da segurança e saúde ocupacional nas empresas de construção civil**. Dissertação de mestrado em Engenharia de produção. Universidade federal de Santa Catarina. Florianópolis 1998.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.
- HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Direito previdenciário**. 4. ed. São Paulo: QuartierLatin, 2004.
- LODI, João Bosco. **A Entrevista: Teoria e Prática**. 7. ed. São Paulo: Pioneira, 1991.
- MARQUES, Carlos Alves; CUNHA, Miguel Pina e. **Comportamento organizacional e gestão de empresas**. Lisboa: Dom Quixote, 1996.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MAXIMIANO, A.C.A. **Além da hierarquia: como implantar estratégias participativas para administrar a empresa enxuta**. São Paulo: Atlas, 1995.
- RAMOS, Milena Marta Góes. **Importância do uso dos equipamentos de proteção individual para os catadores de lixo**. Bahia, 2012.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1998.
- ZOCCHIO, Á. **Política de Segurança e Saúde no Trabalho: Elaboração, Implantação e Administração**. São Paulo: LTr, 2000.
- ZOCCHIO, A. **Prática da prevenção de acidentes: ABC da segurança do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1996.