

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

Influência das Condições de Segurança e Higiene no Trabalho no Absentismo

Discente: Ana Lúcia Brazuna Oliveira

Orientador: Professora Doutora Marina Almeida-Silva
Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Lisboa

Mestrado em Higiene e Segurança no Trabalho

Lisboa, 30 de outubro de 2020

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LISBOA
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE LISBOA

Influência das Condições de Segurança e Higiene no Trabalho no Absentismo

Discente: Ana Lúcia Brazuna Oliveira

Orientador: Professora Doutora Marina Almeida-Silva
Escola Superior de Tecnologias da Saúde de Lisboa

Mestrado em Higiene e Segurança no Trabalho

Lisboa, 30 de outubro de 2020

Agradecimentos

A conclusão desta etapa não seria possível sem o contributo de todos os que cruzaram o meu caminho ao longo destes dois anos.

À professora, orientadora e amiga Marina Almeida Silva, que sempre me transmitiu, conhecimentos científicos, tranquilidade e segurança naquilo que estava a fazer. Obrigada por todos os conselhos e por acreditar sempre que eu era capaz de fazer mais do que aquilo a que eu me propunha. Tudo isso só foi possível por a ter ao meu lado. A todos os professores da ESTeSL que se cruzaram no meu percurso académico.

À minha entidade patronal, Dra. Lídia Tarré e Dra. Inês Tarré que me apoiaram, aconselharam e acreditaram que seria possível trabalhar, com o ritmo que sabemos que nos é exigido e ainda dedicar-me ao Mestrado. À diretora de Recursos Humanos que se prontificou desde o início a ajudar no que fosse necessário para que este estudo fosse possível.

Aos meus colegas e amigos Rui Rodrigues e Cláudia Rodrigues, que tornaram estes dois anos muito mais fáceis e divertidos. Obrigada.

Ao Eng.º. Martinho da Workcare que me acompanhou desde o estágio até a esta reta final, que me fez descer à terra quando eu analisava dados e pensava que tudo era tão linear como quando se analisava um relatório. Muito obrigada!

Aos meus pais, pelo apoio, nos bons e maus momentos. Pelo esforço financeiro, pois, sempre deixaram de ter para me dar uma educação superior. Pelo amor para vida.

Ao meu namorado, André. Pela paciência, pela confiança. Por estares sempre a meu lado. Pela amizade, pela compressão, pelo incentivo. Pelo amor de uma vida.

Resumo

O absentismo laboral é uma questão relevante em todas as atividades. Os trabalhadores podem estar sujeitos a fatores intrínsecos ou extrínsecos e aumentarem ou diminuir o absentismo nas organizações. Assim, é proposto verificar numa indústria de transformação de produtos alimentares congelados se as condições de higiene e segurança no trabalho impactam o absentismo numa indústria transformadora. Foram utilizados os dados dos registos de falta pelos motivos de parentalidade, acidentes de trabalho, doença e assistência à família, faltas justificadas e injustificadas. O foco principal foi perceber se os acidentes de trabalho contribuíam para o absentismo, no entanto, foi verificado que a maior causa de absentismo não era efetivamente por questões de acidentes de trabalho, mas devido a motivos de doença. As condições do ambiente de trabalho não são de todo as mais favoráveis, tendo em conta que os trabalhadores passam a sua jornada sempre em pé num ambiente climatizado para temperaturas frias, com muito ruído e sem luz natural.

Propunha-se uma análise aos relatórios dos acidentes de trabalho para validação entre o que se verifica no terreno e as queixas dos trabalhadores.

Palavras-Passe: Absentismo; Higiene e Segurança no Trabalho; Acidentes de trabalho

Abstract

The occupational absenteeism is a relevant issue in all activities. Workers may be subject to intrinsic or extrinsic factors and increase or decrease absenteeism in organizations. Thus, a verification is proposed in a processing industry of frozen food products under conditions of hygiene and safety at work that impact or absent the manufacturing industry. Data from absence records were used for reasons of parenting, work accidents, illness, and family assistance, justified and unjustified absences. The focus was to understand if accidents at work contributed to absenteeism. However, it was found that the main cause of absenteeism was not actually due to accidents at work, but due to illness reasons. The conditions of the working environment are not at all the most favourable, considering that workers spend their journey always standing in an air-conditioned environment for cold temperatures, with a lot of noise and without natural light. It was proposed to analyse the reports of sick leave for validation between what is happening in the field and the workers' complaints.

Password: Absenteeism; Health and Safety at Work; Work Accidents

Índice

1.	Introdução	1
1.1.	Pertinência do tema.....	3
1.2.	Objetivos gerais e específicos.....	4
2.	Enquadramento teórico.....	5
2.1.	As abordagens sobre as condições de trabalho e o seu conceito.....	7
2.2.	Perceção sobre as condições de trabalho na Europa.....	18
2.3.	A evolução da legislação.....	20
2.4.	Perspetiva histórica do Absentismo.....	22
3.	Metodologia.....	28
3.1.	Desenho do estudo	30
3.2.	Questão de partida e hipóteses de Investigação	30
3.3.	Caracterização do local em estudo	30
3.4.	Amostra	32
3.4.1	Caracterização da Amostra	32
4.	Resultados e Discussão.....	34
4.1.	Dados de entrada para os anos em estudo.....	36
4.2.	Índices de Sinistralidade.....	41
5.	Conclusão.....	48
5.1.	Conclusões e perspetivas futuras.....	50
6.	Limitações.....	52
7.	Referências Bibliográficas.....	54

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Alguns fatores que contribuem para a melhoria das condições de SHST.	15
Tabela 2 Evolução cronológica da legislação no que diz respeito às atividades de SHST -Fonte: (https://higiene-seguranca-trabalho.pt)	20
Tabela 3 - Dados dos trabalhadores em estudo.	32
<i>Tabela 4 - Número de trabalhadores e dias úteis trabalhados, por ano.....</i>	<i>36</i>
Tabela 5 - Número de dias perdidos em 2017, segregados por género e motivo.	36
Tabela 6 - Número de dias perdidos em 2018, segregados por género e motivo.	37
Tabela 7 - Número de dias perdidos em 2019, segregados por género e motivo.	37
Tabela 8 - Distribuição de trabalhadores na faixa etária dos 45-54 anos, por classe de antiguidade.	40
Tabela 9 - Tabela de classificação da OMS.	42
Tabela 10 Índices de sinistralidade laboral relativo ao ano de 2017, 2018 e 2019	42
Tabela 11 - Comparação entre a organização e os dados estatísticos do mesmo CAE.	44
Tabela 12 - Índice de Incidência por atividade económica em Espanha. (Fonte: adaptado de INSST, 2018)	45
Tabela 13 - Taxa de Absentismo por ano da organização.....	45

Índice de Gráficos

Gráfico 1- Representação gráfica do grupo etário segundo o género, das ausências ao trabalho 1	40
--	----

Lista de Abreviaturas

SHST- Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

SHT – Segurança e Higiene no Trabalho

EPI – Equipamentos de Proteção Individual

EPC – Equipamentos de Proteção Coletivos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

IF – Índice de Frequência

IG – Índice de Gravidade

II - Índice de Incidência

AT – Acidente de Trabalho

ITA – Incapacidade Temporária Absoluta

1. Introdução

1.1. Pertinência do tema

Remonta o tempo em que a preocupação da gestão de topo de uma empresa centrava-se apenas no planeamento e na definição de estratégias para entrar em novos mercados, em procurar novos produtos, em adotar medidas de redução de custos e aquisição de matérias-primas para poder satisfazer os seus clientes. O foco em satisfazer os seus clientes passou obrigatoriamente a incluir a preocupação em satisfazer os seus trabalhadores, de forma a que estes participassem ativamente na organização, visto que, sem eles nenhum planeamento estratégico sobrevive.

Ao longo das últimas décadas, ocorreram grandes alterações tecnológicas nos locais de trabalho associados a uma rápida globalização, transformando as condições de trabalho de muitas pessoas. Estas mudanças tiveram impacto visível em Segurança e Higiene no Trabalho (SHT) e os dados estatísticos mostram que a taxa de absentismo tem aumentado ao longo dos anos (2015:4,51%; 2016:4,78%; 2017:6,81%) e que a maioria das ausências (45,9%) deveu-se ao motivo de doença (INE – balanço social 2007). A Organização Mundial de Saúde estima que 5000 trabalhadores morrem por dia devido a “doenças” relacionadas com o seu trabalho, sendo que estas podem variar em acidentes de trabalho, doença profissional, doenças relacionadas com o trabalho e agravadas pelo trabalho (Uva,2006). O ambiente laboral está em constante mudança e o trabalhador pode estar exposto a vários riscos no seu dia-a-dia. A segurança torna-se assim um desafio para as organizações, considerando os custos económicos decorrentes dos acidentes de trabalho para a organização, os custos para o acidentado e para o estado. Contudo só analisando as reais condições laborais, as consequências dos acidentes de trabalho e as exigências de formação é que é possível implementar políticas preventivas. Assim, pelo exposto, é pretendido analisar numa indústria de congelados se as condições de SHT influenciam o absentismo.

1.2. Objetivos gerais e específicos

Objetivo geral:

- Identificar e avaliar as condições de SHT que causam absentismo.

Objetivo específico:

- Definir absentismo (o que será alvo do estudo)
- Verificar a contribuição dos AT no absentismo da empresa
- Caracterizar os tipos de absentismo e identificar as suas causas;
- Avaliar as características de SHT
- Avaliar a relação entre absentismo e as características de SHT

2. Enquadramento teórico

2.1. As abordagens sobre as condições de trabalho e o seu conceito

A primeira abordagem sobre as condições de trabalho conduz-nos às Teorias da Administração Científica do Trabalho. Nestas teorias a ênfase era colocada nas tarefas. As condições de trabalho tinham algum valor não porque as pessoas o merecessem, mas porque eram essenciais para a obtenção da eficiência do trabalhador. Em seguida, uma outra abordagem foi dada a conhecer, agora sobre a preocupação básica pela ênfase na estrutura com a Teoria Clássica de Fayol. Esta preocupação exclusiva com a estrutura e a forma de organização caracteriza a abordagem anatómica da teoria clássica. Esta teoria não ignorava os problemas humanos das organizações, porém não conseguiu dar um tratamento sistemático à organização informal pois a preocupação com a forma e a ênfase na estrutura levou a exageros (Graça, 2004).

A reação humanística colocou a ênfase nas pessoas, por meio das Teorias das Relações Humanas, posteriormente desenvolvida pelas Teorias Behaviorista e Motivacional. Na Teoria das Relações Humanas existia uma grande preocupação com a análise do trabalho e a adaptação do trabalhador ao trabalho (Jardillier, 1989).

A ênfase com o ambiente surge em particular no ano de 1951 com a Teoria Geral dos Sistemas que via a organização como um sistema aberto em inter-relação com o meio envolvente. Esta teoria marcou um gradativo passo no desenvolvimento da Teoria Geral da Administração e da preocupação adjacente com a qualidade de vida no trabalho e as respetivas condições de trabalho (Castillo, 2003).

Já na última década, observa-se uma abordagem Integrada ou Sistémica sobre as condições de trabalho. O conceito de promoção e prevenção no trabalho parte da interação entre o indivíduo, o conteúdo do seu trabalho, o seu contexto laboral e extralaboral, reconhecendo a necessidade de agir tanto sobre um como sobre o outro (Roos, 1997). Esta ótica Integrada das condições de trabalho e os fatores e dimensões que esta abarca é corroborada pela própria OIT. Esta integração suprarreferida tem procurado promover nestes últimos tempos a criação e manutenção de uma cultura de segurança e saúde no trabalho numa perspetiva Preventiva e Sistémica, tanto a nível nacional como a nível empresarial. De acordo

com a OIT, governos, empregadores e trabalhadores devem participar ativamente para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis em que o princípio da Prevenção Integrada tem prioridade (Castells, 1998).

Segundo Somavia (1999) o "trabalho decente" é um conceito central que não podemos descuidar e que envolve a segurança no trabalho, a proteção social, melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e a integração social. Para que isso seja possível apenas uma abordagem Integrada orientada para a prevenção e melhoria do ambiente físico e psicossocial do trabalho, bem como por via de opções tecnológicas e organizacionais pode tornar este aspeto possível para a empresa e os seus trabalhadores (que devem ter um papel ativo e não passivo na promoção da saúde e segurança no trabalho). Devemos centrar-nos no trabalhador, mas também no meio envolvente e na organização do trabalho (Graça, 2004). Esta ótica integrada transparece também nos estudos mais recentes da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Trabalho. As condições de trabalho são entendidas como resultantes da organização do trabalho e das escolhas de gestão relativamente às estruturas da organização do trabalho (Becker, 2001; Gómez-Mejía, 1999). Uma organização de trabalho adequada pode permitir detetar e prevenir situações de risco. O trabalho monótono, design de tarefas mais variadas, instrumentos ou móveis mal concebidos do ponto de vista ergonómico podem ser evitados com a reorganização do trabalho. As normas de segurança devem ser cumpridas pelos indivíduos mesmo num contexto de uma organização do trabalho com reduzido ou nenhum risco. As relações de emprego (relações entre empregadores e trabalhadores) também constituem uma dimensão importante das condições de trabalho. Esta relação envolve o conteúdo do trabalho, o contexto em que o trabalho se insere, o tempo de trabalho, o tipo de contrato, a formação neste domínio e a participação e envolvimento dos trabalhadores (Castells, 1998 e Castillo, 2003). Na explicitação da evolução histórica das formas de organização do trabalho e o contributo que cada uma das abordagens nos trouxe, no âmbito da melhoria das condições de trabalho, importa focar-nos nos fatores e nas dimensões que esta abarca.

Surgiram novas formas de organização do trabalho e uma gestão mais participada. Uma nova perspectiva emergiu, nomeadamente uma abordagem Sociológica que colocou as condições de trabalho no Contexto Global da Organização (Roos, 1997). Esta abordagem Sociológica permitiu o desenvolvimento de uma nova abordagem Integrada e Sistémica como referi anteriormente e que atualmente fundamenta

uma nova estratégia orientada para a promoção da saúde e segurança no trabalho dinamizada quer pela EU quer pela OIT (Moniz, 2002).

Segundo Castillo (1990) por condições de trabalho deve entender-se tudo o que se relaciona como conteúdo do trabalho em si (fatores intrínsecos), mas também o que é extrínseco ao próprio trabalho (Gollac e Volkoff, 2000). Para Dessler (2006), o trabalho das pessoas é profundamente influenciado por três grupos de condições:

- Condições do ambiente de trabalho (iluminação, temperatura, ruído, etc);
- Condições organizacionais (duração do horário de trabalho, horas extra, períodos de descanso, entre outros);
- Condições sociais (organização informal, status, relacionamento, participação e envolvimento dos trabalhadores, etc.).

Para Kovacs (2000) as condições de trabalho são todas as condições que o trabalhador encontra no seu local de trabalho, mas que não se situam só a nível físico (temperatura ruído, humidade, etc.), mas também a nível humano (satisfação no trabalho, motivação, envolvimento, participação).

As transformações e inovações dos sistemas de produção vêm produzindo mudanças nas condições de trabalho dos trabalhadores. Enquanto o paradigma na sociedade industrial estava na ação sobre os materiais de produção o paradigma da sociedade pós-industrial coloca a ênfase nas pessoas. Reagindo a uma abordagem menos abrangente dos riscos profissionais na última década impôs-se uma abordagem mais Integrada ou Sistémica sobre as condições de trabalho, onde as pessoas têm um papel ativo e preponderante. Segundo Goguelin e Curry (2003) hoje podemos evidenciar os principais pontos positivos dessas transformações como por exemplo: maior informação/formação em SHST; maior higiene industrial; maior segurança no trabalho; maior consciencialização da aplicação de normas de segurança e saúde no trabalho; maior participação e envolvimento dos trabalhadores neste domínio; aumento do trabalho em equipa; dificuldade em separar o trabalho físico do psíquico; trabalho simples transferido para a máquina e trabalho complexo reservado ao homem; entre outros aspetos. De acordo com o mesmo autor existe uma nova abordagem das condições de trabalho quer no que diz respeito ao contexto laboral, nomeadamente o conteúdo do trabalho em si (aspetos intrínsecos), o dialogo social (participação e envolvimento) no seio das organizações entre trabalhadores e empregadores neste domínio da SHST e o contexto extra laboral (aspetos extrínsecos ao conteúdo do trabalho) (Dessler,

2006). Tendo em conta este cenário suprarreferido, onde a empresa é um sistema aberto em constante mutação, também se constata alguns pontos negativos, nomeadamente o aumento do ritmo do trabalho, mais tempo gasto de casa para o trabalho e deste para casa, a tecnologia utilizada no trabalho evolui com grande "aceleração" e o trabalhador tem de conseguir acompanhá-la. Existe assim a necessidade de formação continua, bem como o facto das competências adquiridas terem de se adaptar a novas situações todos os dias. Há novas transformações nas formas de emprego que originam implicações nas transformações da organização do trabalho, novos riscos profissionais emergentes dessas transformações, inclusive os riscos sociais (Roos, 1997).

O aumento das preocupações com os trabalhadores e com as suas condições de trabalho, como fator de eficácia das organizações, trás retorno para as empresas, nomeadamente, a redução dos custos com o seguro de acidentes de trabalho, assistência médica, diminuição do absentismo, turnover e em particular a melhoria dos índices de sinistralidade laboral, entre outros aspetos neste âmbito.

Segundo Stewart (1998), "podemos dizer que o atual padrão de gestão é o modelo do Capital Intelectual que agrega algumas técnicas das teorias anteriores". Este modelo continua com o núcleo de atuação no comportamento humano como defendia a escola das relações humanas. As empresas devem alinhar este comportamento às estratégias da organização procurando a articulação deste comportamento humano no contexto organizacional (como refere a teoria behaviorista) para que este não seja improdutivo, mas sim gerar valor para a organização. Temos de lidar com um ambiente (como refere as teorias sistémicas) em permanente transformação como é característica nestes tempos de turbulência e mudança. Assim as pessoas têm um papel crucial no que se refere à sua capacidade de gerar maior competitividade para as organizações. É necessário investir na longevidade do trabalhador e em políticas de saúde ocupacional como objetivo de preservar o Capital Humano (Roos, 1997).

Atualmente, a crescente competitividade imprime uma necessidade de se repensar as estratégias organizacionais de modo a focar os esforços em fatores que representem efetivamente uma oportunidade de diferenciação. Nesse sentido, a teoria e as práticas contemporâneas têm apontado os Recursos Humanos como sendo o elemento que merece destaque, uma vez que o retorno esperado é sempre frutuoso. Esta perspetiva parte da interação entre o indivíduo e o seu contexto

laboral e extralaboral reconhecendo a necessidade de atuar tanto sobre o contexto laboral como sobre o extralaboral (Castillo, 2003).

Neste contexto a gestão de recursos humanos amplia a sua abrangência. De gestão de pessoas o enfoque passa a ser a Gestão do Capital Humano. A valorização do ser humano dentro do contexto organizacional não é atual. Iniciativas para mudar o modelo de gestão focado nas máquinas, equipamentos e métodos vêm acontecendo ao longo do último século. As escolas behaviorista e das relações humanas são exemplos clássicos dessas intenções. Mas somente na última década quando as velocidades das mudanças começaram a exigir respostas rápidas e eficientes que só poderiam ser dadas por pessoas bem preparadas e comprometidas com a organização é que o foco de atenção foi realmente para o Capital Humano (Rodrigues, 1991). De acordo com esta visão atual, (Rodrigues, 1991) afirma que "visando a mudança, existe uma aparente evolução do conceito de controlo para o de comprometimento" (Rodrigues, 1991). O planeamento e as intervenções devem coincidir com o crescimento dos negócios a fim de que o trabalho das pessoas ("recursos humanos"), possa ser gerido pelo compromisso individual (envolvimento e participação dos trabalhadores). Comprometimento com as estratégias organizacionais e nomeadamente no que se refere a SHST e não pelo controlo da gestão como se passava com a teoria da administração científica do trabalho. A visão antiga do "trabalhador descartável" foi sendo substituída por uma visão nova na qual os trabalhadores são considerados patrimónios de grande importância para a empresa. Para que a mesma acompanhe o rápido avanço tecnológico em benefício de todos, os trabalhadores têm de ser considerados um património. Entretanto sabemos da relevância das condições de trabalho para as pessoas e a sua inferência no absentismo e consequentemente na produtividade. Por isso é importante melhorar o conteúdo do trabalho e dos fatores que o envolvem (Gollac e Volkoff, 2000). À medida que o nosso mundo vai evoluindo e que surgem novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho as características destes desafios vão-se modificando. As questões levantadas por esta modernização devem ser equacionadas a diferentes níveis de análise onde podemos destacar: o nível micro (local de trabalho) e o nível macro (abrangendo um país, como Portugal). Mas qualquer que seja o nível de análise em que nos coloquemos, a mudança não é decididamente um processo linear. Não resulta de um qualquer determinismo, seja ele político, económico, tecnológico ou outro. A mudança é um processo organizacional e social (Kovacs, 2000). O quadro

da reflexividade das condições de trabalho revela atualmente mais do que em qualquer outra época uma incidência crescente em torno da segurança e saúde no trabalho, sendo este um tema catalisador do debate que se processa particularmente na União Europeia (Castillo, 2003). Esse debate põe em evidência a organização do trabalho como matriz da mudança que atinge o mundo do trabalho. Este desafio da mudança (que implica simultaneamente inovação e adaptação) terá de ser ganho a todos os níveis (a partir de uma perspectiva organizacional e social) mas com principal enfoque a nível organizacional. As políticas e a gestão das condições de trabalho empresariais e o reflexo que esta dimensão tem ao nível da saúde e segurança no trabalho não pode nem deve ser ignorada ou escamoteada.

Segundo a OIT (2002) criar condições de trabalho saudáveis e sem riscos é um desafio que se coloca a todos os atores sociais que deve ser fruto da ação conjunta dos governos, empregadores, trabalhadores e seus representantes. Todas as empresas necessitam de se concentrar naquilo que podemos descrever como melhoria contínua, isto é, independentemente dos resultados que as empresas estejam a obter têm sempre de estudar a forma de melhorar ainda mais o seu desempenho incluindo o aperfeiçoamento dos seus sistemas e processos e de tirar partido das novas tecnologias e das mudanças tecnológicas em benefício de todos. Uma eficaz gestão estratégica dos recursos humanos e dos subsistemas que a compõe (informação/formação em SHST, adaptabilidade/flexibilidade, qualificação/competência, participação e envolvimento, a representação dos trabalhadores nestas matérias no seio das empresas, a organização do trabalho, etc.) podem contribuir para a melhoria das condições laborais e para uma consequente diminuição da sinistralidade. Como já referi anteriormente, há uma mudança no enfoque da gestão de recursos humanos, dos primórdios da gestão das organizações para a atualidade, do enfoque administrativo de pessoal e burocrático para o estratégico.

Segundo Wright e McMahn (1992) "a gestão estratégica dos recursos humanos é definida como o padrão dos desenvolvimentos planeados de recursos humanos e atividades pretendidas para capacitar a organização a alcançar as suas metas". Por exemplo, a flexibilidade e os conhecimentos dos trabalhadores tomaram-se numa nova estratégia das empresas apoiada sobre a transformação da organização do trabalho. Marcada pela necessidade de polivalência,

desenvolvimento da autonomia ou *empowerment*. Assiste-se ao trabalhador como parceiro estratégico da organização. O trabalhador é um agente de mudança nas organizações (Ulrich, 1998).

Devemos estimular os trabalhadores para a participação e aprofundamento do seu papel no seio das organizações. Desenvolver o seu auto-controlo (auto-prevenção). Desconfiar da "cultura de segurança" e promover uma "cultura de risco" (Cooper, 2000).

Considerar a fragilidade dos sistemas periciais das condições de trabalho face à evolução tecnológica. Considerar as dimensões do risco objetivo e o risco percebido. Ter em conta a pluralidade de estatutos de trabalhadores independentes, temporários e precários.

O sistema de produção está diretamente ligado ao que acontece com os indivíduos inseridos numa cadeia produtiva. "Problemas de absentismo (derivados de acidentes de trabalho), doenças profissionais, O número de acidentes de trabalho, baixa produtividade, etc. Zelar pelo bem-estar da sua mão-de-obra acarretará também maior produtividade para as empresas. Trabalho decente e sinónimo de trabalho produtivo" (Castillo, 2003).

Se a teoria convergir com a prática, a relação entre as condições de trabalho vigentes nas organizações e em particular as práticas de SST, irão contribuir para uma maior eficácia dos recursos humanos. Quer em termos sociais (menores índices de sinistralidade laboral e as repercussões positivas que este especto tem para as empresas) e económicos (maior produtividade, menores custos diretos e indiretos provenientes dos acidentes de trabalho e os dias perdidos derivados dessas ocorrências) (Cooper, 2000).

De acordo com Stewart (1998) considerando as dimensões que a definição das condições de trabalho abarca (resumo na Tabela 1) as organizações devem ter uma preocupação constante com a organização do trabalho e com a melhoria dos aspetos que esta abrange como são os fatores intrínsecos ao conteúdo do trabalho, os fatores extrínsecos (do ambiente de trabalho) e as diversas formas de participação e envolvimento dos trabalhadores face à problemática das suas condições de trabalho. Esta melhoria irá por certo refletir-se nos índices de sinistralidade no seio das organizações (no que diz respeito ao número de acidentes de trabalho e o respetivo absentismo proveniente desses acidentes) como me proponho a identificar neste estudo de caso.

Esta abordagem sobre as condições de trabalho, em geral, e da segurança e saúde no trabalho, em particular considerando os fatores e as dimensões que esta abarca servirá de base para a construção da análise que irei realizar.

Temos assim algumas abordagens do conceito de condições de trabalho referidas ao longo desta perspetiva histórica que partilham alguns aspetos, nomeadamente os fatores intrínsecos que dizem respeito ao conteúdo do trabalho em si, os fatores extrínsecos ao trabalho e a existência de participação, consulta e envolvimento dos trabalhadores na melhoria das suas condições de trabalho (Goguelin e Curry, 2003).

Aliás, este aspecto da participação, consulta e envolvimento também é uma obrigatoriedade legal nos dias de hoje (lei nº 7/2009). Foi elaborada uma tabela resumo, tabela 1, que contempla os fatores e dimensões que o conceito de condições de trabalho e da SST abarca.

Tabela 1 - Alguns fatores que contribuem para a melhoria das condições de SHST (fonte: Lima, P. 2010).

Fatores intrínsecos	Fatores extrínsecos	Participação, consulta e envolvimento
Utilizar os seus conhecimentos e capacidades no trabalho.	Importância dada pela organização a SST na ótica das pessoas.	As chefias tomam em consideração as opiniões dos trabalhadores no domínio da SST.
Tomar iniciativa, criatividade e tomada de decisões no seu trabalho.	A importância dada pela organização a SST considerando as máquinas e equipamentos e menos importante do que em rela ao as pessoas.	As chefias consultam com regularidade os trabalhadores em matéria de SST.
Possibilidade de mudar os métodos de trabalho.	A importância dada pelas chefias a SST e boa e bastante adequada.	Os representantes para SHST são consultados relativamente ao sistema de gestão de SHST vigente.
Possibilidade de alterar a ordem da realização das tarefas.	Existe valorização dada pela empresa ao cumprimento das regras e procedimentos de segurança	As chefias conhecem os problemas dos seus subordinados em matéria de SHST.
Permite trabalhar em equipa	A empresa fornece as informações sobre segurança adequadas para o exercício das funções.	Existe informação suficiente e adequada por parte das chefias no domínio da SST
Não há repetição e monotonia.	Existe motivação e sensibilização por parte da empresa para as questões da SST.	Existe informação suficiente e adequada por parte dos responsáveis de SHST.
Não exige posturas penosas e posições desconfortáveis.	Os EPI's e os EPC's estão sempre disponíveis, quando são necessários.	Os trabalhadores são informados com regularidade das normas de segurança em vigor na empresa.
Não é a máquina que impõe o ritmo de trabalho.	Existe preocupação com a formação e informação que os trabalhadores possuem em SHST.	Os trabalhadores são informados da compra/aquisição de equipamentos e máquinas com as quais vão trabalhar.
Permite aos trabalhadores, falarem com os seus colegas/chefias.	As chefias preocupam-se em atenuar os riscos profissionais dos seus trabalhadores.	Os trabalhadores conhecem e compreendem os riscos profissionais que estão expostos.
Não exige esforço físico/mental intenso.	Nunca se descarta a segurança para poder cumprir prazos	

Existem períodos de pausa para descanso.	Cumprir as regras de segurança é uma "mais valia" na minha empresa, para poder ser recompensado ou promovido.	
As condições ambientais existentes (ruído, qualidade do ar, ventilação, vibrações, radiações, etc) são boas.	Os trabalhadores sabem quem procurar quando se trata de questões relacionadas com segurança de pessoas e bens.	
O horário de trabalho e número de horas semanais é adequado.	Existe motivação dos colegas/chefias para trabalhar em segurança.	
A maior parte dos vínculos laborais são permanentes.	Existem inspeções médicas preventivas regulares.	

O trabalho está presente ao longo de toda a vida das pessoas e ocupa uma fração bastante significativa do nosso dia-a-dia, constituindo uma forma de autorrealização e de construção de nós próprios. Para além de um marco na vida das pessoas que faz parte do seu status social o trabalho também é causador de problemas para quem a vivência.

2.2. Perceção sobre as condições de trabalho na Europa

A Organização Internacional de Saúde estima que cerca de 5000 trabalhadores morrem por dia devido a “doenças” relacionadas com o seu trabalho, sendo que estas podem variar entre acidentes de trabalho, doença profissional, doenças relacionadas com o trabalho e doenças agravadas pelo trabalho (Uva, 2006).

No entanto, o indivíduo, enquanto ser social, tem inerente a si o trabalho. O trabalho acaba por ser uma das atividades na qual se investe mais tempo, e que é intrínseco a cerca de 45% da população mundial, sendo muitas vezes pouco interessante ou gratificante para quem o realiza, podendo ser causador de impacto na saúde física e mental do trabalhador, sendo este positivo ou negativo (Prata, 2011; Uva, 2006).

Uma das explicações para as dificuldades que surgem, cada vez mais, é o aumento da competitividade nas organizações. Devido à procura de novos mercados e à necessidade de produzir mais, aumentando dos lucros. Esse crescimento implica a redefinição dos processos produtivos e da criação de novas formas de organização do trabalho (Leitão, Fernandes e Ramos, 2008).

A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, foi um marco no que diz respeito ao crescimento das preocupações com as condições de trabalho a que os colaboradores estão sujeitos no exercício da sua profissão e o assegurar de boas condições de trabalho que promovam a saúde e a segurança no trabalho. O ambiente laboral, por ser um ambiente que está constantemente em mudanças e que está sujeito a diferentes intervenções, motivações e interesses, leva a que o trabalhador não se encontre isolado adquirindo conhecimentos e competências, mas também, a se encontrar exposto a situações de maior risco (Paulos, 2009).

Em 2014, foi realizado um inquérito pelo Eurobarómetro (Eurobarometer 398, 2014) para as condições de trabalho que revelou um agravamento acentuado na satisfação dos trabalhadores. Este inquérito realizado em 28 estados membros revela que o nível de satisfação é menor na Croácia (18%), Espanha (20%), Itália (25%), Bulgária (31%), Eslovénia, Portugal e Roménia (32% cada), mas também na Eslováquia (36%) e na Polónia (38%). Vários são os fatores responsáveis por esta divergência nos níveis de satisfação: a conjuntura económica e social

influenciada pela crise, mas também características mais estruturais em termos de diálogo social, políticas sociais e legislações laborais, que podem ser mais ou menos determinantes em função das situações nacionais em toda a UE.

Outros resultados importantes do inquérito indicam que há margem para melhorias, nomeadamente no que respeita aos seguintes aspetos:

- Vários elementos tendem a confirmar um aumento da intensidade do trabalho. O stress emerge claramente como o risco mais importante no trabalho (para 53% dos inquiridos que trabalham). Além disso, a insatisfação relativamente à carga e ao local de trabalho e à duração excessiva da jornada laboral (mais de 13 horas) é um aspeto mais invocado do que outros como, por exemplo, a falta de interesse nas funções a desempenhar ou períodos de descanso semanal ou anual inadequados;
- No que respeita à organização do trabalho, numa perspetiva de conciliação do trabalho com a vida privada, 40% dos inquiridos declaram não lhes ser facultada a possibilidade de optar por disposições de trabalho flexíveis;
- Na área da saúde e segurança no trabalho, menos de um em três trabalhadores declara não existirem no seu local de trabalho medidas destinadas a prevenir riscos emergentes (provocados, por exemplo, pelas nanotecnologias ou a biotecnologia) ou dirigidas especificamente aos trabalhadores mais velhos ou portadores de doenças crónicas. Juntamente com o stress, as fracas condições ergonómicas são consideradas como um dos mais importantes riscos profissionais, com 28% dos inquiridos a identificarem os movimentos repetitivos e as posições cansativas ou dolorosas como o principal risco de saúde e segurança no seu local de trabalho, e 24% o levantamento e a movimentação de cargas numa base diária.

2.3. A evolução da legislação

Breve síntese da evolução da legislação no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho (tabela 2):

Tabela 2 Evolução cronológica da legislação no que diz respeito às atividades de SHST -Fonte: (<https://higiene-seguranca-trabalho.pt>)

1860	Aprovação da primeira legislação sobre o trabalho em condições insalubre e perigosas. Este é o primeiro esforço legal para regulamentar as condições de trabalho.
1867	Estabelecimento do primeiro acordo legal relativo a indemnizações provocadas por acidentes de trabalho, quando estas ocorrem por culpa do empregador. Tal legislação é aplicada no âmbito da publicação do primeiro código civil.
1891	Neste ano foi publicada a primeira legislação sobre proteção de trabalho feminino e infantil, procurando-se assegurar condições mínimas de perigosidade.
1895	É publicada a primeira regulamentação de Higiene e Segurança no trabalho para o sector da construção civil.
1913	É publicada e aprovada a primeira legislação que responsabiliza os empregadores, criminal e civilmente, pela reparação de danos provocados por acidentes de trabalho. Permitiu ainda que as entidades patronais possam transferir essa responsabilidade para companhias de seguros.
1915	Organização e sistematização de legislação sobre higiene e segurança no trabalho, aplicável, contudo apenas ao comércio e indústria. Primeira regulamentação referente à duração da jornada de trabalho.
1919	Criação do seguro obrigatório referente a acidentes no trabalho, bem como seguro de apoio à doença.
1922	Publicação de legislação sobre saúde, higiene e segurança no trabalho, aplicável aos estabelecimentos industriais. Foi ainda regulamentada as atividades que comportavam perigosidade para a saúde dos trabalhadores. Esta legislação só foi revogada em 1966.
1936	Foi introduzido o conceito de doença profissional (Lei 1942 de 27 de junho). Foi publicado o regime jurídico de indemnização por acidentes de trabalho e doenças profissionais.
1958	Publicação do decreto-lei 41 820, que passou a regulamentar a segurança no trabalho na construção civil.
1962	Assinatura da convenção n.º 81 de 1947.
1965	Alteração, através da Lei 2127 de 3 de agosto, da legislação aplicável a acidentes de trabalho e doenças profissionais.
1967	Regulamentação da medicina do trabalho nas empresas, com base na convenção n.º 112 da OIT.
1971	Portaria 53/71 de 3 de fevereiro, que aprovou o regulamento de higiene e segurança no trabalho nos estabelecimentos industriais, alterado depois em 1980.

1973	Aprovada a lista de doenças profissionais através do decreto 473, posteriormente alterado em 1980,1983 e 1892.
1976	A Constituição da República Portuguesa consagra o direito ao trabalho em condições de Higiene e Segurança (artigo 59.º e 64.º).
1979	Criação do serviço nacional de saúde.
1981	A convenção n.º 155 da OIT é ratificada pela Assembleia da República, enquadrando legalmente o trabalho em condições de higiene, saúde e segurança.
1983	A convenção n.º 120 da OIT relativa à higiene no comércio e escritório, foi ratificada.
1991	Foi transposta a diretiva n.º 89/391/CEE (Lei-Quadro da Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho). Esta legislação foi depois alterada em 2000.
1994 e 1996	Regulamentação da Lei-Quadro no que respeita aos serviços e atividades de SHST, e ainda no que respeita ao trabalho exercido por mulheres grávidas, puérperas e lactantes.
1997	Aprovação do novo regime jurídico sobre acidentes e doenças profissionais (Lei 100/97 de 13 de novembro).
1999	Regulamentação da Lei-Quadro no que respeita à sua aplicação à Função Pública (DL 488/99 de 17 de novembro).
2000	Regulamentação da Lei 100/97 sobre o regime jurídico dos acidentes e doenças profissionais.
Desde 2000	Continua-se a aguardar a aplicação eficaz dos diplomas já aprovados, bem como pela regulamentação da eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST.
2003	Publicação do Código do Trabalho, que contempla o direito ligado à saúde, higiene e segurança no trabalho.
2004	Publicação da regulamentação do código do trabalho e a regulamentação da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho.
2009	Publicação da Lei 102/2009, de 10 de setembro.
2010	Em 21 de Janeiro de 2010, é publicado o Relatório Único através da Portaria nº 55/2010, onde o Relatório de atividades de SHST é um dos seus anexos.

2.4. Perspetiva histórica do Absentismo

Segundo estudos realizados (Gomes et al, 1997; Agapito et al, 2010; Cunha et al, 2010), o absentismo é um dos problemas que está associado aos baixos níveis de desempenho e de produtividade, o que faz com que, as organizações demonstrem um interesse crescente em relação a esta problemática. Esta questão, ligada ao capital humano, acaba por retirar a competitividade internacional às empresas, pois aumenta significativamente os custos e não permite que estas respondam às solicitações do mercado (Neves, 2010 citado por Silva, 2011). O crescimento do interesse acerca dos prejuízos que são provocados pelas condições de trabalho está relacionado com a compreensão e prevenção do dano para o trabalhador, bem como a promoção da saúde, mas também, e cada vez mais, com os gastos financeiros causados pelas doenças decorrentes do trabalho (Chagas e Reis, 2014).

O absentismo pode ser entendido como um fenómeno da etiologia multifatorial que se caracteriza pela ausência não prevista do trabalhador ao local de trabalho (Agapito e Sousa, 2010), mas não só, é também o incumprimento, por parte do trabalhador, das suas obrigações laborais ou tempo perdido na organização a realizar tarefas que não dizem respeito ao seu trabalho (Grau, Vallejo, Tomás e Rodríguez, 2005; Franco, 2011).

É reconhecido como um fenómeno crescente em todos os países industrializados, onde ocupa o pódio dos problemas mais dispendiosos, acarretando custos elevados para a organização e contribuindo para a baixa motivação e sobrecarga dos colegas de trabalho que permanecem no trabalho. Pode ser considerado como uma incapacidade temporária, prolongada ou permanente para trabalhar que resulta, normalmente de doença ou enfermidade. A incapacidade temporária para trabalhar refere-se ao primeiro período de absentismo, enquanto a incapacidade prolongada ou permanente, diz respeito a acordos posteriores ao primeiro período.

O absentismo temporário está dividido em absentismo de curta duração, entre 1 a 7 dias, de média duração, que pode durar um período de 8 a 42 dias e de longa duração que se prolonga por mais de 42 dias de ausência (EUROFOUND, 1997). Este pode aumentar ou diminuir dentro das organizações tendo em conta as características das mesmas. Quando numa organização existe uma atitude positiva

e adequada, tal como a integração, a satisfação e a motivação, o absentismo é menor, porém quando prevalece um clima que deteriore a relação de trabalho, como a estagnação de carreira, o baixo salário, a realização de tarefas repetitivas e monótonas, a falta de reconhecimento por parte das chefias e colegas, entre outros fatores, o absentismo tende a aumentar (Agapito e Sousa, 2010).

Este fenómeno é característico e inevitável do trabalho, no entanto, quando a ausência do colaborador ao local de trabalho excede os limites considerados "normais", surgem problemas que se podem refletir para o trabalhador, para a organização ou para ambos (Perió, Rodríguez-Molina e Gonzáles-Morales, 2008). Por ser um fenómeno complexo possui múltiplas causas e fatores, sendo que a sua compreensão deve ser feita a partir de diferentes abordagens e tendo em conta as diferentes realidades, como o momento histórico, as diferenças individuais, os aspetos sociais e as particularidades de cada organização. Ou seja, trata-se de um sistema integrado e relacionado com outras experiências e comportamentos vivenciados dentro ou fora do local de trabalho (Grau, Vallejo, Tomás e Rodríguez, 2005; Perió, Rodríguez-Molina e Gonzáles-Morales, 2008).

Essa complexidade é determinada pela diversidade de comportamentos e situações que levam à ausência do trabalhador e que englobam no conceito de absentismo.

A dificuldade para análise do fenómeno reside na ausência de uma definição precisa, na não-existência de fontes estatísticas com dados homogéneos e, também, na utilização de diferentes índices de quantificação, que dificultam a realização de estudos comparativos (Rubio-Garlito, Guerrero-Barona e Moreno-Gómez, 2015).

Steers e Rhodes (1984, citado por Grau, Vallejo, Tomás e Rodríguez, 2005), identificaram 209 variáveis causadores de absentismo e agruparam-nas em oito categorias:

- 1 – Atitudes de trabalho;
- 2 – Fatores económicos e do mercado;
- 3 – Fatores organizacionais;
- 4 – Fatores do meio laboral;
- 5 – Satisfação laboral;

- 6 – Fatores pessoais;
- 7 – Fatores externos (p.e. temperatura);
- 8 – Mudanças organizacionais.

Estas variáveis ou causas para além de determinarem os tipos de absentismo, estão relacionadas com a frequência e duração das baixas médicas (Grau, Vallejo, Tomás e Rodríguez, 2005).

É importante perceber quais as causas do absentismo, pois o seu índice dentro das organizações vai depender da motivação do trabalhador e da pressão sentida para comparecer no local de trabalho.

Algumas vezes o trabalhador mesmo não estando satisfeito com as condições do seu trabalho, comparece. Isso pode acontecer quando este é confrontado com níveis altos de desemprego ou crise económica no seu meio social e esforça-se para reduzir a sua ausência ao trabalho como auto-preservação, tentando manter o seu emprego com o único intuito de receber o salário.

Este tipo de situações leva ao tempo perdido pelo trabalhador na organização, que como visto anteriormente, o trabalhador em vez de realizar as tarefas que lhe compete dedica-se a outras que não são importantes, surgindo assim uma nova forma de absentismo, o presentismo (Garcia, 2011).

Ferreira et al. (2010a, p. 253) afirmam que “um dos axiomas básicos da linguagem organizacional refere que, para produzir, os trabalhadores devem estar presentes no seu local de trabalho”. Porém, as recentes investigações revelam-nos uma verdade diferente, dado que alguns trabalhadores, apesar de presentes no seu posto de trabalho, “apresentaram índices de produtividade indesejáveis, devido a problemas variados que se inscrevem nos domínios do psicológico e fisiológico” (Ferreira et al., 2010a, p. 253). É nesta perspetiva que Ferreira et al. (2010a) e Kawalec e Stawowczyk (2018) identificam quer o absentismo, quer o presentismo como custos indiretos, sendo que este último poderá estar associado a maior perda de produtividade e a custos mais elevados do que a própria ausência por doença de longo prazo (Oosterhaven et al., 2018; Sanchez-Zaballos et al., 2018). Oosterhaven et al. (2018) e Sanchez-Zaballos et al. (2018) destacam igualmente o presentismo como um forte fator de risco para o aparecimento de futuras ausências por doença e para a diminuição da condição de saúde dos trabalhadores.

Outras vezes, mesmo querendo comparecer no trabalho não é possível ao trabalhador fazê-lo, principalmente devido a doença, sendo essa uma das principais causas de absentismo, em que o stress está no topo das mais mencionadas, de acordo com o inquérito europeu sobre condições de trabalho (Borges, Fernandes e Pile, 2011).

O processo de adoecer, faltar ao trabalho, melhorar e retomar o trabalho pode ser visto como uma falta de equilíbrio entre o trabalhador e o ambiente organizacional. Ou seja, os problemas de saúde podem surgir devido à discrepância entre a carga de trabalho, as exigências e as necessidades da organização com as capacidades, aptidões e competências do trabalhador (EUROFOUND, 1997).

As ausências por doença apresentam desafios no que diz respeito às restrições de trabalho e com o custo adicional para a substituição dos trabalhadores que se ausentam. Pode-se observar situações em que o trabalhador se sente desmoralizado, diminuindo a sua produtividade (Bassi, I., Assunção, A., Pimenta, A., Benavides, F. e Ubalde-Lopez, M. 2016).

As doenças ocupacionais apresentam alta incidência, levando à diminuição da produtividade e ao aumento do absentismo. A ausência do trabalhador ao seu local de trabalho, tem consequências que se podem refletir nos colaboradores, nos empregadores e até, mesmo, na sociedade de uma forma geral, embora de forma distinta todos irão suportar custos relacionados com o absentismo.

O trabalhador vê, por vezes, o seu rendimento reduzido, especialmente quando se trata de ausências prolongadas, estando sujeito a perder o seu emprego. No entanto, quando se trata de absentismo involuntário, este torna-se um custo para a organização, isto porque o trabalhador continua a receber salário.

É também conhecido como "absentismo pago" e inclui as seguintes situações: doença, acidente de trabalho, licenças legais, maternidade, doença profissional entre outras.

Existe, também, o absentismo "voluntário" que é caracterizado como um custo de oportunidade para a organização. Nestas circunstâncias o trabalhador não será remunerado. Aqui encontram-se as situações de autorizações especiais, licenças sem rendimento, ausências não autorizadas e conflitos laborais (Grau, Vallejo, Tomás e Rodríguez, 2005).

Os empregadores também são afetados devido à imprevisibilidade característica do absentismo, que leva à necessidade de ajustamentos de horários ou mesmo à substituição do trabalhador ausente, aumentando os custos da empresa e pondo

em risco a sua posição concorrencial. Pode ser gerador de conflitos psicossociais, deteriorando as relações de trabalho (Garcia, 2011), sendo considerado um fenómeno sociológico que está relacionado com a atitude do trabalhador (Agapito e Sousa, 2010).

O absentismo laboral afeta, de igual modo a economia, havendo uma diminuição de produção potencial devido a redução da força trabalhista e ao aumento dos custos com tratamentos médicos e segurança social. É interesse dos governos manter os níveis de absentismo baixos, limitando os custos com a segurança social e das despesas com cuidados de saúde (EUROFOUND, 1997).

Este fenómeno é percebido como um problema de relevância por todos aqueles que de alguma forma são afetados por ele, questionando-se sobre a necessidade de o regular, controlar e reduzir devido os elevados custos económicos, sociais e de saúde que provoca (Rubio-Garlito, Guerrero-Barona e Moreno-Gómez, 2015). Algumas organizações tentam diminuir o absentismo através de prémios de assiduidade. Contudo esse tipo de estratégias poderá minimizar o número de faltas, mas não a resolver as suas causas (Borges, Fernandes e Pile, 2011), sendo que só chegando as causas se poderá prevenir o absentismo e as suas consequências a todos os níveis e a longo prazo.

O absentismo tem uma forte componente cultural, assim, para que haja sucesso a médio/longo prazo na sua prevenção, é necessário haver mudanças culturais nas organizações e também na sociedade de uma forma geral (Lombardía e Pin, sd). Para diminuir o absentismo laboral nas organizações, é necessário a sua prevenção, para tal deve-se possuir um conhecimento aprofundado acerca das suas causas e relações (Agapito e Sousa, 2010).

Ao se entender que o absentismo devido a doença influencia e tem implicações práticas no contexto laboral, e que estas são negativas, é possível reconhecer que os fatores de risco do trabalho devem ser tidos em consideração e que é crucial implementar uma política de mudança. (Bassi, I., Assunção, A., Pimenta, A., Benavides, F. e Ubalde-Lopez, M. 2016).

Conhecer o perfil de saúde dos trabalhadores é essencial para a promoção de ambientes saudáveis no trabalho. Só assim será possível estabelecer relações entre os riscos laborais e as consequências que deles advêm, conseguindo uma melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores reduzindo, assim, o absentismo (Santana, Sarquis, Brey, Miranda e Felli, 2016).

3. Metodologia

3.1. Desenho do estudo

Este é um estudo de caso, retrospectivo baseado na análise documental da empresa, com foco no absentismo, cujas causas advenham das condições de Segurança e Higiene no Trabalho. Foram analisados os dados das ausências dos trabalhadores da área de produção que ocorreram entre o período de 2017 a 2019. Estes dados foram trabalhados com recurso ao Microsoft Excel e apresentados sob a forma de tabelas e gráficos.

De referir que o absentismo em estudo apenas representa a ausência do trabalhador ao local de trabalho no seu horário completo.

3.2. Questão de partida e hipóteses de Investigação

O tipo de absentismo que mais se destaca na indústria em estudo é causado pelos acidentes de trabalho?

O tipo de absentismo que mais se destaca na indústria em estudo é causado por doença?

O absentismo por acidentes de trabalho na indústria em estudo encontra-se dentro da média em Portugal?

3.3. Caracterização do local em estudo

Este estudo foi baseado numa indústria transformadora, na área dos produtos alimentares congelados, na zona de Lisboa, com mais de 40 anos de existência no mercado. Recebeu da revista EXAME o prémio de melhor empresa para trabalhar durante alguns anos.

A empresa apresenta uma área de construção com mais de 10 mil metros quadrados, com 3 pisos, divididos pelas áreas de armazenamento, produção, cais de cargas e descargas de mercadorias, balneários, refeitório, consultório médico e escritórios.

Com um total médio de 170 trabalhadores, tem na sua área de produção cerca de 85 trabalhadores que, conjuntamente com equipamentos de última tecnologia, atribuem uma capacidade produtiva de 23 toneladas de produtos alimentares por dia.

Todos os trabalhadores da zona operacional encontram-se submetidos a temperaturas entre os 8 e os 12°C. Os que possuem o seu posto de trabalho dentro da sala de laboração, para além deste ambiente térmico, estão ainda expostos a ruído proveniente do processo produtivo e por esse motivo a empresa fornece a todos os trabalhadores protetores auriculares.

A zona de produção fica localizada no piso 0 (Figura 1), onde não existe qualquer possibilidade de acesso a luz natural, pelo que toda a zona é iluminada por luz artificial. As linhas de produção são compostas por vários postos de trabalho, todos eles muitos manuais e com uma postura sempre estanque e de pé, sem apoios.

Está equipada com um sistema de deteção de amoníaco na sua zona de produção, com deteção de incêndio em todas as áreas de escritório e armazém de material subsidiário. Possui dois tanques de armazenamento para água de incêndio e duas equipas formadas respetivamente para primeira intervenção e evacuação.

Todas as áreas laboram num único turno, podendo ter horários desenquadrados, como é o caso da sala de produção que perfaz as suas 40 horas semanais de segunda a quinta-feira das 08h às 17h35 e às sextas-feiras das 08h às 12h.

Foi possível saber junto do departamento de Recursos Humanos da empresa que aconteceram algumas alterações na organização nos últimos 5 anos. Nomeadamente a participação num projeto de investigação e desenvolvimento, financiado pelo estado, para alteração de um dos postos de trabalho mais representativo da sala de produção. Aquisição de novas linhas de embalagem e alteração das chefias na zona de produção e logística. Também uma política mais abrangente de avaliação dos trabalhadores através da implementação de uma avaliação semestral de 360°, onde todos os fornecedores e clientes internos, chefias e colegas de equipa contribuem para a avaliação do trabalhador. Estes foram os acontecimentos mais representativos indicados como alterações há organização.

No que diz respeito à formação, foi verificada a tendência da organização nas horas de formação em Higiene e Segurança Alimentar, formação no sistema de gestão de stocks SAP e no âmbito da Segurança no Trabalho apenas primeiros socorros e combate a incêndio têm sido reforçadas.

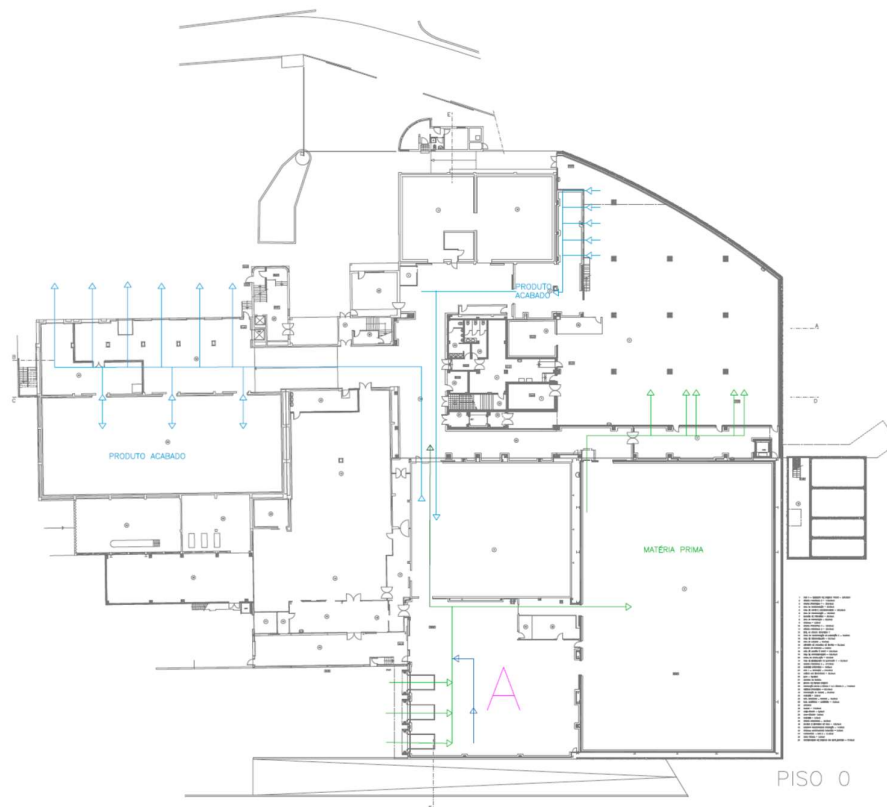


Figura 1 - Planta das instalações da organização-piso 0 – zona operacional.

3.4. Amostra

3.4.1 Caracterização da Amostra

Foi considerada como amostra todos os trabalhadores que têm o seu posto de trabalho na sala de produção, com as seguintes características:

Tabela 3 - Dados dos trabalhadores em estudo.

Amostra	Representatividade média (%)	Faixa etária média (anos)	Trabalhadores internos, média (%)	Trabalhadores subcontratados, média (%)
Homens	37	38	86	14
Mulheres	63	42		

Excluem-se os trabalhadores de qualidade e de manutenção que executam tarefas pontuais na sala de produção.

4. Resultados e Discussão

4.1. Dados de entrada para os anos em estudo

Numa primeira fase foi realizado o levantamento do número de colaboradores por cada ano e dias trabalhados (Tabela 4).

Tabela 4 - Número de trabalhadores e dias úteis trabalhados, por ano

	2017	2018	2019
Nº total de trabalhadores	70	67	90
Nº dias úteis trabalhados	218	221	221

De seguida, foi verificado que a contabilização de absentismo na organização apenas representa os dias de ausência total do trabalhador pelos motivos de:

- Acidentes de trabalho
- Parentalidade (maternidade/paternidade)
- Doença e Assistência a Família
- Faltas justificadas
- Faltas não justificadas

Estes dados advêm da análise do mapa em Excel ao encargo do departamento de gestão de recursos humanos. O mesmo foi tratado no que diz respeito à confidencialidade dos dados e obteve-se os seguintes resultados:

Tabela 5 - Número de dias perdidos em 2017, segregados por género e motivo.

Ano	2017		
Motivo dos dias perdidos / Género	Homens	Mulheres	Total
Acidentes de trabalho	163	150	313
Maternidade/Paternidade	0	0	0
Faltas Justificadas	40,0	99,0	139
Faltas não justificadas	39,0	7,50	46,5
Doença e assistência Família	42,5	551	593,5

Analisando o relatório de sinistralidade do ano 2017, foi possível identificar 20 acidentes de trabalho registados, associados aos 313 dias perdidos.

Tabela 6 - Número de dias perdidos em 2018, segregados por género e motivo.

Ano	2018		
Motivo de dias perdidos / Género	Homens	Mulheres	Total
Acidentes de trabalho	292	340	632
Maternidade/Paternidade	0	0	0
Faltas justificadas	61	124,5	185,5
Faltas não justificadas	50,5	39,5	90
Doença e assistência Família	193	71	264

Analisando o relatório de sinistralidade do ano 2018, foi possível identificar 29 acidentes de trabalho registados, associados aos 632 dias perdidos.

Tabela 7 - Número de dias perdidos em 2019, segregados por género e motivo.

Ano	2019		
Motivo / Género	Homens	Mulheres	Total
Acidentes trabalho	89	186	275
Maternidade/Paternidade	20	407	427
Faltas justificadas	65	221	286
Faltas não justificadas	126,5	104,5	231
Doença e assistência Família	321,5	866	1187,5

Analisando o relatório de sinistralidade do ano 2019, foi possível identificar 15 acidentes de trabalho registados associados aos 275 dias perdidos.

Apresentam-se abaixo os motivos, por ordem decrescente, com maior impacto na sala de produção da organização.

Motivo: **Doença e Assistência a família.**

- 54% em 2017 e 2018
- 49% em 2019

Em 2017 e 2019, verificou-se que são as mulheres quem mais dias gastaram com o motivo de doença e assistência a família, sendo respetivamente 92.8% e 72.9% dos dias perdidos. Em 2018 esta situação inverteu-se e os homens com 73.1% de dias perdidos ultrapassaram as mulheres.

Motivo: **Acidentes de trabalho.**

- 29% em 2017
- 54% em 2018
- 11% em 2019

Em 2018, os dias perdidos pelo motivo de acidentes de trabalho destacaram-se face aos restantes motivos e face aos restantes anos comparativamente.

Mais uma vez são as mulheres (53.8%) que mais dias gastam com acidentes de trabalho em 2018 e esta superioridade mantêm-se em 2019 (67.6%). Apenas em 2017 os homens (52.1%) gastaram mais dias

Motivo: **Maternidade e Paternidade.**

- 18% em 2019

Nos anos de 2017 e 2018 não houve registo de dias perdidos associados à parentalidade. No entanto, em 2019, as mulheres (95.3%) perderam mais dias de trabalho.

Motivo: **Faltas justificadas.**

- 13% em 2017
- 16% em 2018
- 12% em 2019

São as mulheres que mais dias perdidos apresentam por faltas justificadas nos 3 anos em estudo, sempre acima dos 67.1% registados em 2018.

Motivo: **Faltas não justificadas.**

- 4% em 2017
- 8% em 2018
- 10% em 2019

Verificou-se uma tendência crescente para as faltas não justificadas nos 3 anos em estudo, onde os homens marcam a diferença. A maioria dos dias perdidos são gastos pelos homens, representando respetivamente 83.9%, 56.1%, 54.8% dos dias

Segundo o INE (2020), no balanço social de 2017 a maioria das ausências também de devem ao motivo de doença (45%), sendo o resultado desta organização sempre superior, mesmo que se adicione ao resultado do balanço social a assistência à família.

Em conformidade com o Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (2016) cerca de 28% dos trabalhadores inquiridos afirmaram que faltaram no ano anterior cinco ou mais dias por razões de doença (EUROFOUND, 2017). O comportamento da distribuição do absentismo por género evidenciou 30% no caso de trabalhadoras femininas e 27% para trabalhadores masculinos. Esta tendência é também verificada nesta organização.

Tornou-se relevante perceber qual a faixa etária por género das ausências que caracteriza a organização. Tendo em conta que o motivo mais representativo de ausências é por Doença e Assistência à família, poderá ajudar na interpretação.

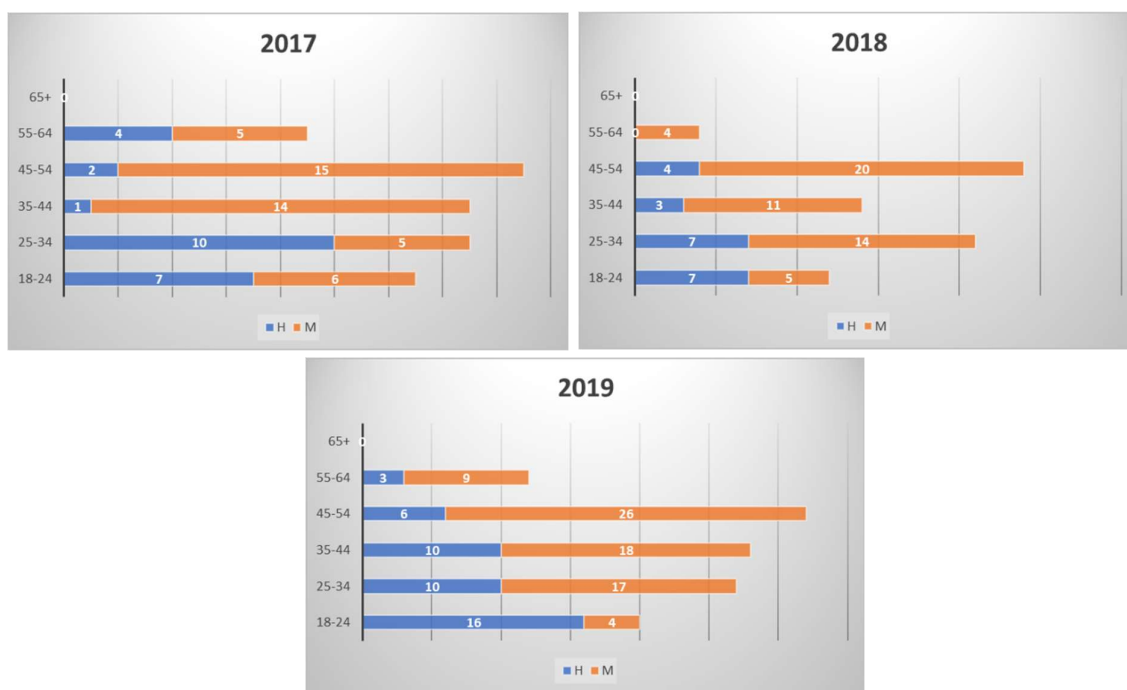


Gráfico 1- Representação gráfica do grupo etário segundo o género, das ausências ao trabalho 1

Os dados representados no Gráfico 1 validam que, sendo a amostra 63% mulheres e 37% homens, são as mulheres que mais faltaram. Ao longo dos 3 anos há uma tendência crescente com as faltas na faixa etária dos 45-54 anos. Esta situação poderá estar ligada ao trabalho rotineiro, excesso de confiança, destreza natural da idade, fadiga, etc ou então à falta de formação.

Para uma análise mais pormenorizada verificou-se dentro da faixa etária dos 45-54 anos, nos 3 anos em estudo a antiguidade na organização (Tabela 8):

Tabela 8 - Distribuição de trabalhadores na faixa etária dos 45-54 anos, por classe de antiguidade.

Anos/ antiguidade	2017	2018	2019
Género	M	M	M
0-5	3	5	6
6-10	0	3	0
11-15	4	4	1
16-20	4	2	1
21-25	4	5	2
26+	0	1	0

Foi possível observar uma alteração de tendência, sendo que em 2017 e 2018 as mulheres que mais faltam estão na organização há mais de 11 anos, em 2019 as que mais faltaram têm no máximo 5 anos de funções.

Esta situação poderá estar relacionada com fatores intrínsecos à organização como alteração ao ritmo de trabalho e de stress implicados à função, à temperatura do ambiente de trabalho, onde pessoas pouco adaptadas a temperaturas de 8°C ou cujas resistências metabólicas estejam mais debilitadas, adoeçam ou não se sintam motivadas a estar a trabalhar (responsabilidade do autor).

4.2. Índices de Sinistralidade

No que diz respeito à sinistralidade, a organização não acompanha regularmente a sua evolução, este assunto é tratado pela empresa de prestação de serviços que realiza um relatório anualmente.

Assim, serão calculados os seguintes indicadores:

$$\text{Taxa de absentismo (TA)} = \frac{\text{Total de ausências}}{\text{Potencial máximo anual}} \times 100$$

A TA representa o número de horas em falta por cada 100 horas trabalhadas.

$$\text{Índice de frequência (IF)} = \frac{\text{n}^\circ \text{ total de acidentes}}{\text{n}^\circ \text{ de horas homem trabalhadas}} \times 1.000.000$$

O IF representa o número de acidentes por cada 1.000.000 de horas trabalhadas.

$$\text{Índice de gravidade (IG)} = \frac{\text{n}^\circ \text{ total de dias perdidos}}{\text{n}^\circ \text{ de horas homem trabalhadas}} \times 1.000.000$$

O IG representa o número de dias perdidos por cada 1.000.000 de horas trabalhadas.

$$\text{Índice de incidência (II)} = \frac{\text{n}^\circ \text{ total de acidentes}}{\text{n}^\circ \text{ médio de efetivos}} \times 1.000$$

O II representa o número de acidentes por cada 1.000 trabalhadores.

$$\text{Índice de duração (ID)} = \frac{n^{\circ} \text{ total de dias perdidos}}{n^{\circ} \text{ total de acidentes}}$$

O ID representa a média de dias perdidos por acidente de trabalho.

A organização mundial de saúde, apresenta uma classificação da organização para os índices de frequência e gravidade que servirá de orientação para a análise em causa.

Tabela 9 - Tabela de classificação da OMS.

Índice de Frequência	Classificação	Índice de Gravidade
<20	Muito bom	<500
20 a 40	Bom	≥500 e <1100
40 a 60	Médio	≥1100 e <2000
≥60	Mau	≥2000

Os resultados apresentam-se esquematizados nas tabelas 10,11 e 12.

Tabela 10 Índices de sinistralidade laboral relativo ao ano de 2017, 2018 e 2019

Ano	Número de acidentes de trabalho	Número de dias perdidos	Pessoas-hora trabalhadas	Número médio de pessoas	IF	IG	II	ID
2017	20	313	113.360	85	17,64	2.761,1	235	16
2018	29	632	116.688	95	24,9	5.416	305	22
2019	15	275	203320	130	7,4	1353	115	18

(Fonte: estes dados foram calculados a partir dos documentos fornecidos pelo departamento de Recursos Humanos da organização em estudo)

O **índice de frequência** representa o número de acidentes com baixa por milhão de horas trabalhadas (Miguel, A., 2014) e, por ser um padrão de medida que melhor exprime a **probabilidade do risco** ocorrido (relação tempo de exposição/acidente), permite monitorizar se a sinistralidade está ou não, sob controlo. Os resultados apresentados (17,64, 24,9 e 7,4) indica um bom desempenho, onde a probabilidade de risco é reduzida, ou seja, a sinistralidade está sob controlo.

O **índice de gravidade** representa o número de dias úteis perdidos por milhão de horas trabalhadas (Miguel, A., 2014) e proporciona uma aproximação ao impacto que a sinistralidade tem na vida da empresa, designadamente na perda da sua capacidade produtiva, ou seja, é um padrão de medida da **severidade do dano**. Os valores apresentados mostram um mau desempenho para os anos de 2017 e 2018, apenas 2019 consegue mostrar um desempenho médio, o mesmo pode ser melhorado através da implementação de medidas preventivas e corretivas, bem como sensibilização, formação dos trabalhadores face aos riscos inerentes às suas funções.

Seria importante perceber se houve alguma alteração de 2018 para 2019 na seguradora, tendo em conta que o valor diminui significativamente, poderia estar relacionado também com a demora no agendamento das consultas e tratamento dos acidentados. No entanto, não houve resposta da organização sobre este tema.

O **índice de incidência**, ao representar o número de lesões com baixa por cada mil trabalhadores (em média) (Miguel, A., 2014), traduz a ideia da **extensão do risco**, ou seja, do volume da população afetada. Verificou-se que num grupo de mil trabalhadores, em 2017, 235 sofrem acidentes de trabalho com incapacidade temporária absoluta, em 2018 foram 305 e uma redução em 2019 com 115 trabalhadores a sofrerem acidentes de trabalho com incapacidade temporária absoluta. No entanto, continua a ser um valor muito elevado.

Por fim, o **índice de duração**, como já foi referido, permite quantificar o tempo médio de duração das ITA por acidente. No período em análise verificou-se que um acidente tem uma média de 19 dias perdidos.

Quando se compara estes resultados com as estatísticas do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, por CAE das indústrias transformadoras, nos anos de 2017 e 2018, pode-se verificar que a organização não está enquadrada com os resultados estatísticos. O Índice de Frequência encontra-se abaixo da tendência, mas o índice de gravidade está mais aproximado à indústria extrativa.

Tabela 11 - Comparação entre a organização e os dados estatísticos do mesmo CAE.

Dados/ Índices	II	IF	IG
Estudo 2017	235	17,64	2761,1
GEP 2017	51,8	34,1	604,84
Estudo 2018	305	24,9	5416
GEP2018	59,2	33,4	601,68
Estudo 2019	115	7,4	1353
GEP2019	Sem dados	Sem dados	Sem dados

Paralelamente verificou-se os índices estatísticos disponíveis em Espanha (INSST, 2018), sendo este um dos principais países concorrentes da organização para perceber os níveis de sinistralidade. Verificou-se o Índice de Incidência (Tabela 12).

Tabela 12 - Índice de Incidência por atividade económica em Espanha. (Fonte: adaptado de INSST, 2018)

Atividade	2017	2018
Agricultura, pecuária, caça e serviços relacionados	4967,3	4888,9
Exploração florestal	16351,4	15434,2
Pesca e Aquicultura	6883,4	6698,1
Extração de antracite, carvão e lenhite	27763,6	36076,3
Extração de petróleo bruto e gás natural	9390,9	9696,5
Extração de minerais	4624,2	4696,5
Outras indústrias extrativas	6843,9	7611,2
Atividades de apoio a indústria mineira e pedreira	1633,5	1529,2
Indústria Alimentar	6457,8	6585,5
Fabricação de bebidas	3981,9	4076,7
Indústria do Tabaco	1616,5	2313,0
Indústria Têxtil	4364,6	4438,7

Os cálculos apresentados por Espanha para este índice são calculados a cada 100.000 trabalhadores, ao invés dos 1.000 trabalhadores em Portugal, mas fazendo a extrapolação, verifica-se que a organização apresenta um índice muito mais próximo da Indústria Extrativa (antracite, carvão – 27.763,6) do que da Indústria Alimentar (6.457,8), tal como já se tinha verificado em Portugal.

Tabela 13 - Taxa de Absentismo por ano da organização

Anos / TA	2017	2018	2019
Organização	23,5	30,5	11,5

Os valores apresentados pela organização face ao número de horas perdidas (23,5; 30,5 e 11,5) por cada 100 horas trabalhadas é um valor muito significativo.

De acordo com Graça (2004) o ideal é que as taxas de absentismo se situem entre os 0 e 1%, mas o mesmo autor indica que é uma situação muito rara. Para este autor "Portugal é dos países onde a situação é menos grave". Os resultados apresentados pelo INE no balanço social de 2017 indicam 6,81 horas perdidas por cada 100 horas trabalhadas, ficando assim a organização em estudo desenquadrada com realidade praticada em Portugal.

Para Peiró *et al.* (2008), as causas do absentismo estão essencialmente relacionadas com condições psicossociais de trabalho, nomeadamente a desadequação de competências, competências excessivas ou insuficientes, tarefas complexas, pressão devido ao cumprimento de prazos, baixo controle de tarefas, baixo nível de decisão, baixo apoio de pares, insegurança, assédio moral e comportamentos violentos no local de trabalho.

5. Conclusão

5.1. Conclusões e perspectivas futuras

O tipo de absentismo que mais se faz representar na amostra dos 3 anos é o absentismo por doença e assistência à família, que se encontra sempre acima dos 49%. Este tipo de absentismo é um absentismo pago, pelo que o impacto na organização é relevante. Os acidentes de trabalho, no universo do absentismo representam para os anos de 2017, 2018 e 2019, 29%, 22% e 11% respetivamente.

As causas que levam o trabalhador a estar doente podem variar significativamente. Todavia, foi possível observar na caracterização desta indústria que, há muitos fatores extrínsecos a que os trabalhadores menos preparados ou menos resistentes podem não se adaptar e conseqüentemente os fatores psicológicos, por exemplo, que podem levar a que o trabalhador se sinta insatisfeito ou desmotivado e a procurar ajuda médica, ficando assim de baixa.

Os fatores de risco relacionados com as posturas inadequadas, a realização de movimentos inadequados, o ruído, a temperatura são preditores de problemas para a saúde do trabalhador. As ausências ao trabalho nos últimos 2 anos de estudo mostram que as antiguidades dos trabalhadores se situam nos 11 anos.

Estas condições extrínsecas podem ser melhoradas com ajuda dos técnicos de higiene e segurança no trabalho, com o apoio das chefias e com a gestão de topo num compromisso de cultura de segurança no trabalho, chamando a ser ouvido mais ativamente o trabalhador nas questões que impactam diretamente o seu posto de trabalho ou as mudanças na organização. Como anteriormente indicado, houve algumas alterações na organização, no que diz respeito à gestão da produção, a novas linhas de embalagem e projetos mais automatizados para postos de trabalho que poderão ter levado os trabalhadores a não se sentirem integrados.

Por sua vez, no que diz respeito aos acidentes de trabalho, verificou-se adicionalmente as taxas de sinistralidade e pode-se afirmar que são preocupantes, uma vez que apesar de a probabilidade de risco de acidente de trabalho ser baixa, a gravidade com que acontecem faz com que exista uma lacuna ao longo de vários dias e meses do trabalhador no seu local de trabalho.

Será necessário refletir sobre a uniformização do conceito de absentismo para que seja possível uma análise concreta, real e comparativa entre as várias organizações. Assim, apenas se comparou a sinistralidade com outras indústrias do mesmo âmbito, tendo-se encontrado alguns dados homólogos em Espanha que validam os dados já comparados em Portugal.

Estes dados revelaram que há muitas medidas de melhoria a tomar para chegar ao mesmo patamar das indústrias similares.

Seria interessante que a organização investisse na formação e na informação, tal como faz referência a bibliografia, sendo esta um bom pontapé de saída para reduzir ou eliminar as causas dos acidentes de trabalho.

Um outro aspeto relevante abordado na parte introdutória, e que não foi possível analisar é a questão do presentismo. Muitas das vezes as pessoas mantêm-se a trabalhar por motivos económicos ou segundo Tan et al. (2014), Mitchell e Vayalumkal (2017) e Rosen et al. (2018), nos seus estudos, concluíram que os trabalhadores (apesar de na sua grande maioria, estarem conscientes do risco a que estão expostos) estes trabalhadores optaram pelo presentismo por respeito e preocupação para com os colegas e clientes, medo de represálias pelos pares, antevisão/preocupação com a continuidade dos trabalhos.

Em suma, acredito que se a organização se dedicar à implementação de melhores condições de higiene e segurança no trabalho, estas teoricamente impactam ativamente o absentismo, quer seja pela adaptação do posto de trabalho ao trabalhador quer seja pela parte psicossocial quer pela ambiental.

6. Limitações

Devido à situação sentida nestes últimos 7 meses, face a COVID-19, a preocupação com a segurança dos trabalhadores no que diz respeito ao cumprimento das regras da DGS fez com que não fosse possível, no tempo, em aceder aos relatórios das análises dos acidentes de trabalho da organização. Ajudaria a percebermos e a concretizar quais os motivos que levam os trabalhadores a estarem com baixa.

7. Referências Bibliográficas

- Agapito, S. e Sousa, F. (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2):132-139.
- Almeida, D., Nascimento, I., Neto, J. e Almeida, A. (2015). Causas e desvantagens do absentismo: O Caso da Empresa Auto Center 24 Horas em Porto Velho. Comunicação apresentada no XI Congresso Nacional e Excelência em Gestão. Resumo retirado de <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/8021>
- BECKER; B. E., HUSELID, M.A., ULRICH, D. (2001), *Gestão de Pessoas com Scorecard: Interligando Pessoas, Estratégia e Performance*, (s.l), Edição Campus.
- Bassi, I., Assunção, A., Pimenta, A., Benavides, F. & Ubalde-Lopez, M. (2016). Sickness absence among health workers in Belo Horizonte, Brazil. *Journal Occupational Health*, 58, 179-185.
- Camelo, S. e Angerami, E. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 232-240.
- CASTELLS, M. (1998), *La Era de la Informacion. Economia, Sociedad y Cultura*, Madrid, Edições Aliança.
- CASTILLO, J. (1990), "Para um Desenho Conjunto das Transformações Produtivas: condições de trabalho e novas Tecnologias, in *Análise Social*, 1990, pp. 119-134
- CASTILLO, J. (2003), *Los Estragos de la Subcontratación (La Organización del Trabajo como factor de riesgo laboral)*, Madrid, UGT.
- Chagas, D., Reis, S. (2014). A influência da organização do trabalho na satisfação laboral dos trabalhadores. *International Journal on Working Conditions*, 8, 83-97
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de pessoas – O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Coelho, J. (2010). *Prevenção dos riscos psicossociais no trabalho em hospitais*. Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa.
- COOPER, D. (2000), *Improving Safety Culture: A Practical Guide*, London, (s.e.).

- DESSLER, G. (2006), Human Resource Management, 8th Edition, New Jersey, Prentice Hall International.
- FERREIRA, Joaquim [et al.]. Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do questionário de satisfação laboral S20/23 Psychologia. 2010b, vol. 2.
- Garcia, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(223), 111-120;
- GOGUELIN, P. e CURRY, X. (2003), La Prise de Risque dans le Travail, 43 Edição, Toulouse, (s.e).
- GOLLAC, M., e VOLKOFF, S. (2000), Les Conditions de Travail, Paris, La Decouverte
- GOMES, J; CUNHA, M; REGO, A; CUNHA, R; CABRAL-CARDOSO, C. e MARGUES, C. (2008). Manual de Gestão de pessoas e do Capital Humano. Lisboa: Edições Sílabo.
- GOMEZ-MEJIA, Luis (1999), Gestión de Recursos Humanos, Madrid, Prentice Hall, 4a edição.
- GRAÇA, L. (2004), Políticas de Saúde no Trabalho: um inquérito sociológico as empresas Portuguesas, Tese de Doutoramento, Lisboa, ENSP/UNL
- Grau, J., Vallejo, R., Tomás, E. e Rodríguez, M. (2005). El absentismo laboral como conseqüente de variables organizacionales. Psicothema, 17 (2): 212-218.
- <https://higiene-seguranca-trabalho.pt/seguranca-no-trabalho-evolucao-historica>
- <https://www.ukessays.com/essays/management/the-history-of-absenteeism-management-essay.php>
- INSST - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P. Informe anual de accidentes de trabajo en España, 2018.
- JARDILLIER, P. (1965), A Psicologia Industrial, Lisboa, Editora Livros Horizonte, Coleção Biblioteca da Empresa Moderna.
- Kovacs, I. (1989), "Introdução de Novas Tecnologias e Gestão Participativa", in Organizações e Trabalho, nº 1, pp. 53-72.
- Kovacs, I. (2000), "Novas formas de Organização de Trabalho - Estudos e Investigação" in Seminário- Riscos Emergentes da Nova Organização do Trabalho, Lisboa, pp. 1-21.

- KAWALEC, Paweł e STAWOWCZYK, Ewa. Relationship between physician-based assessment of disease activity, quality of life, and costs of ulcerative colitis in Poland. *Gastroenterology Review*. 2018, vol. 13, nº 1.
- Leitão, I., Fernandes, A. e Ramos, I. (2008). Saúde Ocupacional: Analisando os riscos relacionados à equipe de enfermagem numa unidade de terapia intensiva. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(4),476-484.
- Lima, P. (2010). Concepções e Percepções sobre as condições de trabalho: Estudo comparativo com a sinistralidade laboral em empresas portuguesas. *Doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações*.
- Miguel, A., 2014 "Manual de Higiene e Segurança do Trabalho" (13º Ed.) Porto Editora.
- MITCHELL, Kevin e VAYALUMKAL, Joseph. Sickness presenteeism: the prevalence of coming to work while ill among paediatric resident physicians in Canada. *Paediatrics & Child Health [Em linha]*. 2017, vol. 22, nº 2.
- MONIZ, A, B. (2002), "Crescimento da Produtividade e Organização do Trabalho: Discussão de alguns Fatores, in *Economia e Prospetiva*, nº 21, pp. 89-108.
- NEVES, J. (2002). "Gestão de Recursos Humanos: Evolução do problema em termos dos conceitos e práticas". In Caetano, A. e Vala, J. *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas*. (2ªEd.) Editora RH Lda.
- OIT (2002), *Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Diretrizes Praticas da OIT*, Lisboa, IDICT.
- OOSTERHAVEN, Jart [et al.]. Presenteeism in a Dutch hand eczema population—a crosssectional survey. *Contact Dermatitis*. 2018, vol. 79, nº 1.
- Paulos, Catarina (2009) – *Riscos Psicossociais no Trabalho*
- Pieró, J. Rodríguez-Molina, I. e Gonzáles-Morales, M. (2008). *El absentismo laboral: antecedentes, consecuencias y estrategias de mejora*. València: Umivale
- RODRIGUES, Maria Joao (1991), *Competitividade e Recursos Humanos*, Lisboa, Publicações Dom Quixote.
- ROOS, J. (1997), *Intellectual Capital: Navigating in the new Business Landscape*, Mcmillan Press.

- ROSEN, Tracey [et al.]. The cost of depression-related presenteeism in resident physicians. *Academic Psychiatry* [Em linha]. 2018, vol. 42,nº1.
- SANCHEZ-ZABALLOS, Marta; BALDONEDO-MOSTEIRO, Maria; MOSTEIRO-DIAZ, Maria. Presentismo en profesionales sanitarios de los servicios de urgencias y emergências. *Emergencias* [Em linha]. 2018, vol. 30, nº 1.
- SILVA, C. (2011). Estudo do contributo da contabilidade de gestão na aplicação do modelo Scorecard RH em duas PME têxteis: o caso particular do absentismo. Dissertação de Mestrado, Minho: Escola de Economia e Gestão. Universidade do Minho. <https://repositorium.sdum.uminho.pt>
- SOMAVIA, J. (1999), *Decent Work, Report*, ILO Director-General, 87th Session of the International Labour Conference.
- STEWART, T. A. (1998), *CapitalIntellectual: a nova vantagem competitiva das empresas*, Rio de Janeiro, Editora Campus.
- TAN, Pei [et al.]. Coming to work sick: a survey of hospital doctors in New Zealand. *The New Zealand Medical Journal* [Em linha]. 2014, vol. 127, nº 1399.
- ULRICH, D. (1998), "A New Mandate for Human Resources", in *Harvard Business Review*, nº 1, pp. 124-134.
- Uva, A. (2006). Avaliação e gestão do risco em Saúde Ocupacional: algumas vulnerabilidades. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 6, 5-12.
- UVA, A. S. (2003), "Portuguese Society of Occupational Medicine: Its Role on the Development of Occupational Health", in *Saúde e Trabalho*, nº 4, pp. 45-53.
- WRIGHT, P., McMAHAN, G. (1992), "Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management", in *Journal of Management*, nº 2, pp. 295-320.