

**PRÊMIO GLP DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA**

**- EDIÇÃO 2017 -**



**Controle do Absenteísmo Justificado na Empresa:  
Objetivos e Ações**

**Categoria: Saúde / Gestão**

**Título: Controle De Absenteísmo Justificado da Empresa, Objetivos e Ações.**

**Autores: André Luiz José Monteiro  
Luciana Sica**

**PRÊMIO GLP DE INOVAÇÃO E TECNOLOGIA**  
**– EDIÇÃO 2017 –**

Relatório Técnico apresentado ao Comitê Organizador do Prêmio GLP de Inovação e Tecnologia na categoria Saúde e Gestão.

## Sinopse

A Medicina Ocupacional tem como objetivo principal promover a saúde de uma forma integral dentro da empresa, atuando de forma preventiva na saúde do colaborador e atenuando os efeitos que os riscos presentes no ambiente de trabalho possam causar na saúde do mesmo.

Na Supergasbras, a equipe de saúde tem como crença o trabalho em equipe, como um time integrado, trabalhando em um ambiente de confiança e transparência, valorizando e respeitando as pessoas.

O absenteísmo no trabalho é originado por diversos fatores, dentre os quais, de saúde, problemas pessoais envolvendo a família, vícios (álcool e drogas), desmotivação com o trabalho exercido, atrasos em razão de transporte (principalmente em grandes centros comerciais), e muitas vezes também podemos verificar o presenteísmo, que ocorre quando o colaborador, mesmo estando presente no seu posto de trabalho não desempenha suas funções de forma satisfatória e completa.

Neste estudo levamos em consideração, somente o absenteísmo justificado, isto é, os que são comprovados através de atestados médicos e odontológicos.

Mensalmente, a equipe de saúde da Supergasbras, realiza um Relatório de Saúde com os seguintes indicadores:

- Top 5 (5 maiores ofensores – doença);
- Absenteísmo total dos setores (Produção / Distribuição/ Administrativo) dividido em nº total por doença e por acidente de trabalho;
- Consolidado anual dos ofensores até o momento;
- Perda financeira, referente ao salário, função e unidade;
- Status dos Exames Periódicos;
- Plano de Ação.

Este trabalho visa apresentar aos gestores da unidade, os motivos que mais geram ausência do trabalho, promovendo ações de melhorias no processo do trabalho e na qualidade de vida do colaborador.

## Breve Histórico da Empresa

A Supergasbras, uma empresa com mais de 65 anos de tradição no mercado nacional, pertence ao Grupo SHV criado em 1896 na Holanda a partir da fusão de várias grandes empresas de comércio de carvão, algumas das quais estão em atividade desde o século XVIII.

Em julho de 2004, a SHV Energy, que já detinha 100% da Minasgás e 49% da Supergasbras, adquiriu os 51% das ações restantes da Supergasbras. Assim, foi criada a SHV Gás Brasil, que assumiu a gestão das duas marcas e trouxe para o país toda a expertise do grupo líder mundial em distribuição de GLP.

Desde 2010, a distribuidora vem realizando a transição para uma só bandeira em todo o país. Com isso a Supergasbras passa a ser a marca única para os segmentos granel e envasado, representando a qualidade e a excelência dos serviços e produtos da empresa.

Mais de 11 mil pontos de venda que atendem 10 milhões de família, cerca de 40 mil clientes comerciais e industriais e com 68 anos de experiência no mercado nacional.

Maior e mais moderno parque de engarrafamento de botijões do Brasil, em Duque de Caxias, no Rio de Janeiro.

Atende o território nacional com 19 engarrafadoras e 1 requalificadora.

Uma das únicas distribuidoras a ser 100% certificada pelo ISO 9001: 2008.

Frota moderna e bem equipada, com 750 caminhões que passam por inspeções diárias.

Supergasbras oferece a solução ideal de energia de acordo com a necessidade de cada cliente.

Os botijões e cilindros são inspecionados a cada enchimento, e requalificados periodicamente, para garantir a sua qualidade.

Além de botijões e cilindros, a distribuidora conta com tanques para abastecimento a granel de variados tamanhos.

A Supergasbras está atenta às questões ambientais e prioriza iniciativas ecologicamente corretas em seu dia a dia:

- Desde 2009, os caminhões passaram a receber assoalhos ecológicos, de material reciclado.
- A frota da distribuidora passou a contar com chips que monitoram a vida útil dos pneus.
- Os botijões são pintados com tinta à base de água.

## Problemas e Oportunidades

O absenteísmo provoca impacto na produtividade e autoestima do colaborador, sobrecarga para os demais membros de sua equipe e perda de lucratividade para a empresa.

Hoje as empresas estão procurando ter no ambiente de trabalho todos os requisitos que propiciem uma jornada de trabalho satisfatória, produtiva, segura e saudável, investindo em Programa de Qualidade de Vida que faça este capital humano render frutos positivos à organização e a ele mesmo, proporcionando o crescimento pessoal e profissional.

Partindo deste conceito, iniciou-se uma análise mais profunda do absenteísmo justificado dentro da nossa empresa. Queríamos entender, se o motivo que levava o colaborador a afastar-se do trabalho, teria relação com a sua atividade laboral ou com o seu estilo de vida. E a partir desta análise, procurar estratégias para a redução do absenteísmo, evitar os afastamentos pela Previdência Social, além de evitar o presenteísmo.

## Plano de Ação, Objetivos, Indicadores de Desempenho, Metas e Estratégias.

### Plano de Ação:

O Plano de Ação para implantação deste projeto foi baseado em:

1. Reunião com a equipe de saúde, gerência QSMS e gestores das unidades para entendermos as necessidades das unidades, o tipo de informação e indicadores que seriam apresentados;
2. Padronização do Modelo de Relatório utilizado e periodicidade do envio dos relatórios;
3. Escolha das Unidades analisadas (engarrafadoras /depósitos);
4. Realização do 1º Relatório com as informações de 2015/2016.

## Objetivos:

Entender os principais fatores do absenteísmo da empresa e apresentar aos gestores de cada área sugestões de melhorias contínuas, ajudando na implantação de ações estratégicas e personalizadas de acordo com os resultados apresentados no relatório.

## Indicadores de Desempenho:

Os indicadores de Desempenho do Projeto são:

- redução do absenteísmo total da Supergasbras;
- redução do nº de acidentes de trabalho atingindo o “Acidente Zero”;
- redução no nº de afastamentos previdenciários;
- maior adesão dos colaboradores em campanhas de saúde e Qualidade de Vida (ginástica laboral, implantação do uso de isotônicos, campanha de combate a Hipertensão Arterial e Diabetes, Vacinação, Treinamento da Brigada de Emergência em todas as unidades, Adesão a campanhas nacionais como: Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul, Campanha de Conscientização: álcool, tabagismo, drogas, IST/AIDS).

## Metas:

Reduzir em 25% o absenteísmo justificado nas unidades engarrafadoras, meta esta que foi possível em grande parte de nossas unidades conforme mostra o gráfico abaixo: (Figura 1).

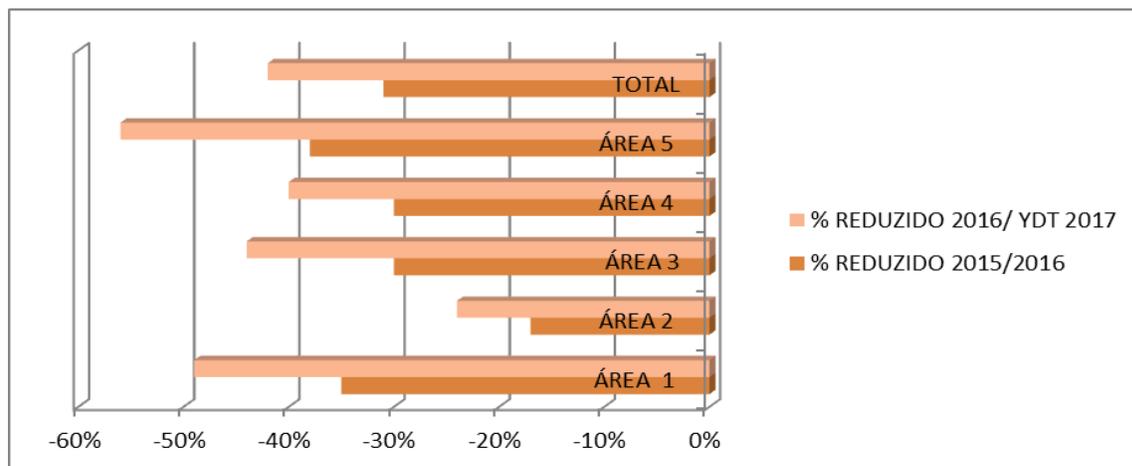


Figura 1

## **Estratégias:**

O relatório é enviado mensalmente pela gerência de QSMS para as unidades.

Este relatório foi sendo alteradas de acordo com o surgimento das necessidades de novas informações, as oportunidades de melhorias identificadas pela equipe de saúde ocupacional e as solicitações dos gestores. Ex: em 2017 incluímos os valores financeiros (relacionados aos salários) e o nº de colaboradores envolvidos em cada evento.

Uma estratégia desenvolvida no processo foi à participação da equipe de saúde durante as reuniões de desempenho, apresentando o relatório de saúde e sanando as dúvidas, além de estreitar a relação entre a equipe e os gestores facilitando a implantação das medidas sugeridas.

Aumentar a interação da equipe de saúde ocupacional junto aos colaboradores entendendo as necessidades específicas das nossas unidades e discutindo em reuniões (vídeo conferência) junto à gerência de QSMS as estratégias padrões a serem realizadas.

O início da nossa estratégia começou em 2015, com padronização da metodologia de atendimentos realizados pelos profissionais da equipe de saúde ocupacional da Supergasbras, com a criação de procedimentos específicos e treinamentos de saúde, os quais foram implementados em todas as unidades da nossa empresa.

A distribuição semanal (seja por meios eletrônicos, quadros de avisos ou diálogos de saúde) de informativos de saúde, levando em conta o calendário de Qualidade de Vida e a necessidade específica de cada região Ex: surtos ou ofensores apontados nos relatórios gerados.

Incentivamos a visita da equipe de saúde em unidades que antes eram atendidas apenas remotamente por eles, gerando uma relação de confiança e plano de ação com as oportunidades de melhoria e a padronização das condições de trabalho a nível nacional.

## Implementação

Em abril 2016 realizamos o envio do 1º Relatório de Absenteísmo, nele podíamos verificar o consolidado do Absenteísmo Mensal de 2015 (Figura 2) e o Absenteísmo Mensal até o momento de 2016 (Figura 3).

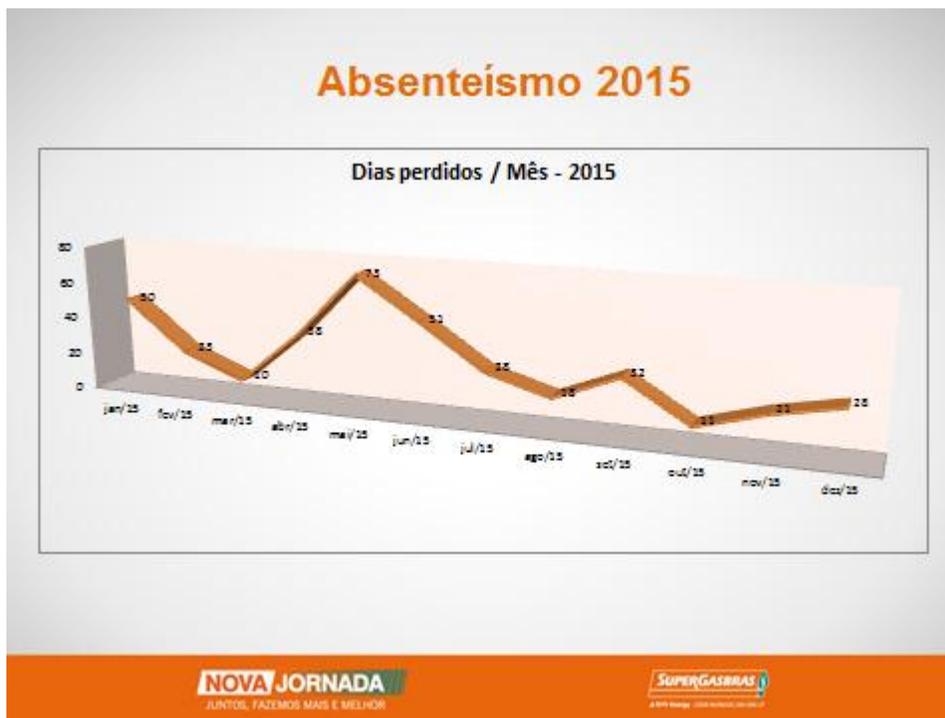


Figura 2

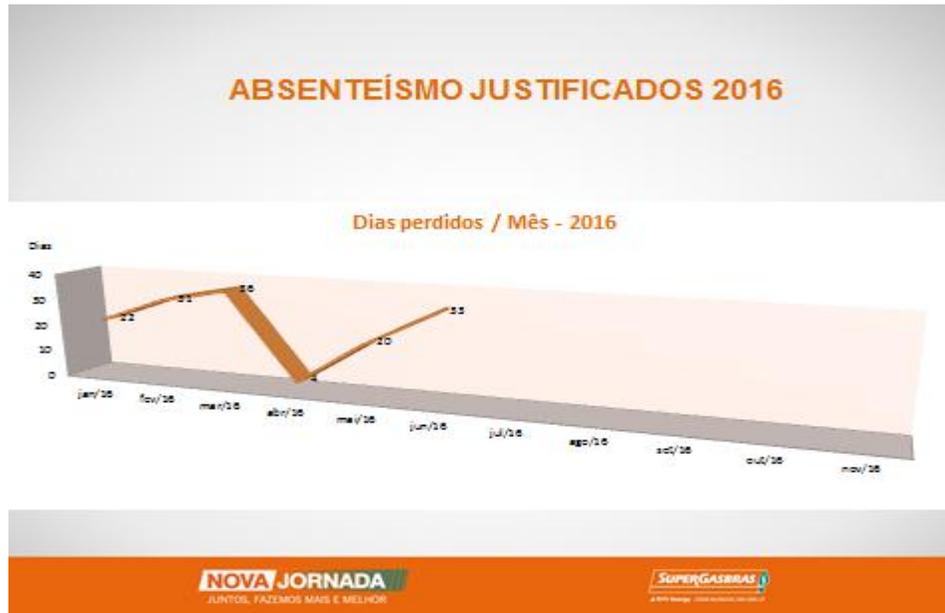


Figura 3

Acrescentamos o indicador “status dos exames periódicos”, pois durante este exame podemos detectar e tratar preventivamente algumas doenças, evitando afastamentos prolongados. Sensibilização dos gestores da importância legal do exame (Figura 4).

## STATUS EXAMES PERIÓDICOS

**98% EXAMES REALIZADOS**



Figura 4

Valores financeiros (salário) envolvidos nesta unidade com o objetivo de valorizar ainda mais o nosso capital humano (mensal e total consolidado) (Figuras 5 e 6).

## VALORES ENVOLVIDOS YTD (R\$)

MÊS DE REFERÊNCIA	VALORES PERDIDOS
JANEIRO	8.375,86
FEVEREIRO	21.395,34
MARÇO	9.253,90
ABRIL	9.616,79
MAIO	9.270,10
JUNHO	6.921,20
JULHO	5.196,67
AGOSTO	4.186,85
TOTAL	74.218,71



**Figura 5**

## VALORES ENVOLVIDOS (R\$) TOTAL AGOSTO

**R\$ 4.186,85**



Figura 6

Apresentação de um plano de Ação (Figura 7).

### Plano de Ação:

1. Informativos Semanais de Saúde – tema semanal de saúde apresentado no DS e no quadro de aviso, com foco nas patologias de maior prevalência na região.
2. Prevenção de Doenças Ocupacionais e Acidentes de Trabalho – uso adequado de EPI, realizar ginástica laboral diariamente, conscientização quanto ao risco laboral e as regras de segurança da empresa.
3. Exames Periódicos – manter os exames periódicos atualizados, evitando possíveis riscos de multas pelos órgãos fiscalizadores e processos trabalhistas.

Figura 7

Gráfico do Absenteísmo total / mês – nº total de absenteísmo / nº total de dias perdidos por acidente e doença (Figura 8)

### ABSENTEÍSMO X ACID. DE TRABALHO X DOENÇA

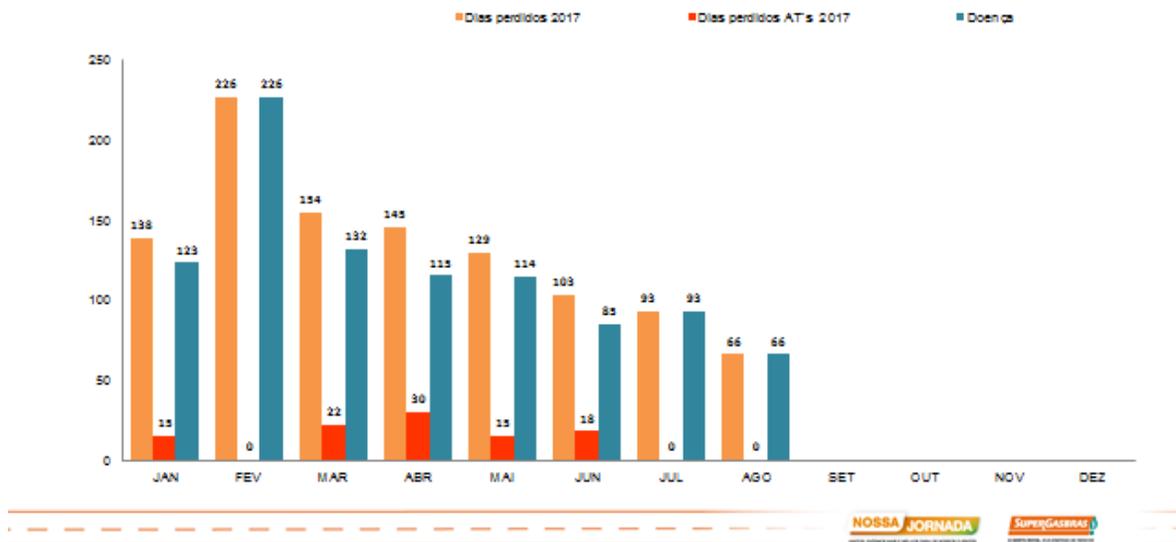


Figura 8

### BIBLIOGRAFIA

- MENDES, Ana Magnólia. **Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais.** In: MENDES, Ana Magnólia (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas.* São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- Relatório Mensal de Absenteísmo Justificado em Supergasbras Energia, 2016 e 2017.