

Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período de 1998 a 2003

Absenteeism profile in a state bank in Minas Gerais between 1998 a 2003

Luiz Sérgio Silva ¹

Tarcísio Márcio Magalhães Pinheiro ¹

Emília Sakurai ²

Abstract *The purpose of this paper was to study the profile of absenteeism in a state bank and to establish the more frequent causes for sick leaves among the members of the staff. A cross-cut, descriptive and quantitative study was developed for approaching absenteeism and its most frequent causes in a state bank in the state of Minas Gerais between 1998 and 2003. The absenteeism rates were homogenous, with a decrease during the period of the study, except for the frequency rates, as a result of alterations in their numerators and denominators. The prevalence of musculoskeletal diseases and mental disorders was of 33,25 and 22,21 leaves per 1,000 workers respectively. Leaves of women and workers in relatively low-pay positions, aged between 40 and 49, married, working in the institution for over 21 years predominated. The study indicated that sick leaves due to musculoskeletal diseases that were predominating before in the company are decreasing. On the other hand, there was an increase of cases of mental and behavioral disorders, indicating a possible change in the health profile. However, further studies will be necessary to corroborate these results.*

Key words *Absenteeism, Musculoskeletal diseases, Mental and behavioral disorders, Bank work*

Resumo *O objetivo dessa pesquisa foi estudar o perfil do absenteísmo em uma empresa bancária estatal e estimar a prevalência de afastamentos pelas doenças que mais acometeram seus trabalhadores. Foi realizado um estudo transversal, descritivo e quantitativo abordando absenteísmo e prevalência de causas de afastamento em um banco estatal no estado de Minas Gerais, no período de 1998 a 2003. Os índices de absenteísmo apresentaram distribuição heterogênea, estando em queda no período estudado, exceto a taxa de frequência, devido a modificações nos números que compõem seus numeradores e denominadores. As prevalências das doenças osteomusculares e dos distúrbios mentais e comportamentais foram 33,25 e 22,21 afastamentos por 1.000 trabalhadores, respectivamente. Houve predomínio de afastamentos de trabalhadores do sexo feminino, com idade entre 40 e 49 anos de idade, com tempo de empresa superior a 21 anos e com funções com menores valores de remuneração. O estudo indicou que as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo que antes predominavam na empresa estão em queda. Houve também ascensão dos distúrbios mentais e comportamentais, indicando possível mudança no perfil de adoecimento. Mais estudos são necessários para a explicação dos resultados observados.*

Palavras-chave *Absenteísmo, Distúrbios osteomusculares, Transtornos mentais e do comportamento, Trabalho bancário*

¹ Departamento de Medicina Preventiva e Social, Faculdade de Medicina, Universidade Federal de Minas Gerais. Av. Prof. Alfredo Balena 190, Santa Efigênia. 30130-100 Belo Horizonte MG. luizsergios@yahoo.com.br

² Departamento de Estatística, Instituto de Ciências Exatas, Universidade Federal de Minas Gerais.

Introdução

Os trabalhadores compartilham os perfis de adoecimento e morte da população em geral em função de variáveis como idade, gênero, grupo social e outros, além daqueles derivados de sua inserção em um grupo específico de risco relacionado à sua atividade laborativa¹. Nas últimas décadas, o setor bancário brasileiro vem passando por um processo de transformação sem precedentes, conhecido como reestruturação produtiva, através do trinômio demissões em massa, automação e terceirização, levando os bancários a viverem um modo singular de instabilidade e intensificação do trabalho^{2,3}.

Esse cenário tem implicado rápidas e profundas modificações no processo e na organização do trabalho e no perfil de adoecimento da categoria^{4,5}. Todavia, existem poucos estudos que descreveram e analisaram essas mudanças, especialmente no setor financeiro brasileiro. A dificuldade de acesso a bancos de dados de empresas e de órgãos públicos tem se mostrado um dos grandes limitadores na produção científica desta questão.

O conhecimento do absenteísmo-doença em suas múltiplas determinações torna-se fundamental para a organização e planejamento das ações dos Serviços de Atenção à Saúde do Trabalhador⁶ e a determinação de seu perfil permite a identificação de excessos de ocorrências de casos de determinadas morbidades⁷. A decisão de avaliar os índices de absenteísmo partiu das dificuldades encontradas no diagnóstico da situação de saúde dos trabalhadores de um grande banco estatal no estado de Minas Gerais, além da observação preliminar de que a ocorrência de afastamentos por licenças-saúde indicavam mudança no perfil de adoecimento.

O objetivo central desta pesquisa foi estudar o perfil do absenteísmo nessa empresa, estimando a prevalência de afastamentos pelas doenças que mais acometeram seus trabalhadores e descrevendo a morbidade ao longo do tempo. O absenteísmo pode ser uma expressão do impacto negativo do trabalho na saúde dos trabalhadores, o que leva a conjecturar que ele, como um todo, e principalmente por motivo de doença, pode ser apenas um sintoma de que algo não vai bem na relação capital/trabalho e, como tal, deve ser encarado³.

Material e métodos

Foi realizado um estudo transversal, descritivo e quantitativo, abordando absenteísmo e prevalência de causas de afastamento em um banco estatal no estado de Minas Gerais, no período de 1998 a 2003.

A população estudada foi composta do universo anual dos trabalhadores de um banco do setor público, distribuídos pelas suas 492 dependências no estado de Minas Gerais (agências e órgãos regionais). Um mesmo trabalhador podia ter produzido vários eventos, havendo, portanto, repetições.

Os dados sobre afastamentos foram fornecidos pela Caixa de Assistência dos funcionários desse banco, que é uma empresa terceirizada responsável pela realização do programa de controle médico de saúde ocupacional do mesmo. Todos os afastamentos por licença-saúde são apresentados a essa Caixa, que realiza a avaliação da pertinência, registro, comunicação e estatística. Os afastamentos registrados foram disponibilizados aos pesquisadores sob a forma de arquivo no formato Access, contendo nome e matrícula do trabalhador, local de trabalho, período de afastamento e codificação internacional de doenças, 10ª revisão. A seguir, esses dados foram agrupados às informações sociodemográficas obtidas no sistema de ARH (Administração de Recursos Humanos) da empresa, para a realização das análises estatísticas.

A pesquisa foi submetida, em sua fase de projeto, à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP), sendo aprovada e solicitada autorização da empresa para a utilização e divulgação dos dados e resultados.

Adotou-se o conceito de absenteísmo de causa médica da Organização Internacional do Trabalho⁸, ou seja, “o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para aquela derivada de gravidez normal ou prisão”. Entende-se por ausência laboral o período ininterrupto de falta ao trabalho, contado desde seu começo, independentemente de sua duração.

Utilizaram-se as recomendações do Subcomitê de Absenteísmo da Sociedade Internacional de Saúde Ocupacional⁸, abordando-se os índices de frequência, gravidade, percentual de absenteísmo e duração média das ausências, como indicadores de absenteísmo, representados pelas fórmulas:

. Índice de frequência = \sum N° de casos/ Número de trabalhadores

. Índice de gravidade = \sum Dias perdidos/ Número de trabalhadores

. Percentual de absenteísmo = $\frac{\sum \text{Dias perdidos} \times 100}{\sum \text{Dias trabalhados}}$

. Duração média das ausências = $\frac{\sum \text{Dias perdidos}}{\sum \text{N° de casos}}$

As prevalências de afastamentos foram abordadas por grupamentos da Codificação Internacional de Doenças, 10ª revisão (CID 10)⁹, sendo discriminados por morbidades específicas os maiores destaques em termos de dias perdidos (grupamentos V e XIII) e em número de ocorrências (grupamentos V e XIII, X e XIX)⁹, distribuídos, ainda, por sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de empresa e função.

As variáveis dependentes foram o número de dias de afastamento e o número de eventos. Foram considerados afastamentos de curta duração aqueles de até cinco dias, de média duração entre seis e quinze dias e grandes afastamentos os superiores a dezesseis dias.

Como variáveis independentes, foram usadas: sexo, estado civil, escolaridade, idade, tempo de empresa, função e natureza médica do agravo.

Para a análise estatística, utilizou-se o pacote estatístico SPSS versão 11 (edição e análise).

A ANOVA (análise de variância) e o teste t de Student foram empregados para a verificação das diferenças entre as médias da quantidade de dias de afastamento e do número de eventos, adotando-se como nível de significância alfa de 5%.

Resultados

Entre 1998 e 2003, ocorreram, no banco estatal objeto deste estudo, 6.445 afastamentos, totalizando 302.893 dias de ausências ao trabalho. Esses afastamentos e respectivos números de dias foram produzidos por 2.386 trabalhadores, sendo de 8.156 pessoas a população de bancários que compôs o denominador desta pesquisa. Fizeram parte dela o conjunto de trabalhadores ativos, os afastados por licença de saúde e os aposentados durante o período de 1998 a 2003. Não houve perda de dados e um mesmo trabalhador pode ter produzido vários eventos, havendo, portanto, repetições.

No grupo de funcionários presentes na empresa nesse período, houve predomínio de trabalhadores do sexo masculino (60,43%), com

média de idade de 40,16 anos, sendo a faixa etária predominante a de 40 a 49 anos (45,42%).

Também predominaram os funcionários casados (66,60%). Em relação ao tempo de empresa, preponderou aquele grupo com tempo de serviço entre 11 e 30 anos (68,95%), com média de 15,61 anos de empresa.

Quanto ao grau de instrução, houve grande concentração de trabalhadores com curso superior (41,37%); entre as funções, destacaram-se os escriturários (37,41%), seguidos pelos caixas executivos (17,04%).

Notaram-se algumas mudanças no comportamento do absenteísmo na empresa com queda praticamente constante na maioria dos indicadores (número de dias de afastamento, percentual de absenteísmo, índice de gravidade e duração média das ausências), porém, com aumento do número de casos e do índice de frequência (Tabela 2). Esse comportamento refere-se a uma população praticamente constante, com baixo rodízio de pessoal, com média de desligamentos e aposentadorias em torno de 31 e 26 por mês, respectivamente.

Quando se analisaram os afastamentos relacionando-os ao gênero, houve predomínio do sexo feminino, tanto em número de afastamentos (56,97%) quanto em número de dias de afastamento (58,37%). Na análise de afastamento por faixa etária, predominou a de 40-49 anos, responsável por 52,83% dos afastamentos e pelo maior número de dias de afastamento (58,84%). Em relação ao estado civil, o grupo dos casados foi o que mais se afastou do trabalho (62,64%).

Para a variável tempo de empresa, os afastamentos concentraram-se no grupo de trabalhadores com mais de 21 anos de empresa (61,85%). Considerando-se o nível de instrução, o grupo de afastamentos que mais se destacou foi o de indivíduos com formação superior ou mais (69,70%), porém com significância estatística apenas para o número de dias de afastamento ($p = .000$).

Pode-se observar pela Tabela 3, que os escriturários (44,93%, 50,99%), os assessores (19,38%, 41,67%), a gerência média (16,72%, 31,20%) e os caixas executivos (13,81%, 51,37%) foram, nessa ordem, as funções predominantes em termos de afastamentos e de número de dias de afastamento, ambos com significância estatística.

Existem, também, grandes diferenças entre homens e mulheres quando se analisam as funções. A maior diferença ocorreu no caso da gerência geral de agência, com os homens ocupando 87% e as mulheres com apenas 13%. Entre os escriturários, existiu também diferença conside-

Tabela 1. Caracterização da população de trabalhadores do banco estatal. Minas Gerais, 2003.

População/características	Número	Percentual
Sexo		
Masculino	4.929	60,43
Feminino	3.227	39,57
Faixa etária (em anos)		
20-29	1.193	14,63
30-39	2.209	27,08
40-49	3.704	45,42
50-59	1.041	12,76
60 e +	9	0,11
Estado civil		
Solteiro	2.251	27,60
Casado	5.432	66,60
Separado	298	3,65
Divorciado	146	1,79
Viúvo	29	0,36
Tempo de empresa		
0 a 1	759	9,31
2 a 5	1.441	17,67
6 a 10	375	3,37
11 a 20	2.543	31,18
21 a 30	3.081	37,77
31 a 40	57	0,70
Grau de instrução		
Sem formação	140	1,72
Fundamental	147	1,80
Médio	2.673	32,77
Superior incompleto	754	9,24
Superior completo	3.374	41,37
Pós-graduação	821	10,07
Mestrado	246	3,02
Doutorado	1	0,01
Funções		
Advogado	70	0,86
Analista de agência	29	0,35
Analista júnior/pleno/sênior	120	1,47
Assessor	3	0,04
Assessor	763	9,36
Assistente de agência	3	0,04
Assistente seg. trabalho	26	0,32
Auditores	184	2,26
Auxiliares de agência	1.390	17,04
Caixa executivo	29	0,36
Engenheiro-arquiteto	3.051	37,41
Escriturário	82	1,00
Gerente de administração	376	4,61
Gerente de agência	1.978	24,25
Gerência média	18	0,22
Instrutor	1	0,01
Médico	14	0,17
Operador de informática	14	0,17
Superintendente	5	0,06
Vantagens substituição		100,00

rável: 45% eram homens e 55%, mulheres. Para a gerência média, os homens responderam por 49,8% e as mulheres, por 50,2%. Dos caixas executivos, 51,6% eram homens. Na gerência de administração, homens e mulheres ocuparam cerca de 50% dos cargos, cada. Nos cargos de assessoria, 42% estavam ocupados por homens.

Analisando-se as morbidades responsáveis pelos afastamentos (Tabela 4), destacam-se primeiramente as referentes ao sistema osteomuscular e tecido conjuntivo e, a seguir, as relacionadas aos transtornos mentais e comportamentais. Neste estudo, esses dois agrupamentos da CID são os mais prevalentes e os que mais dias de afastamento do trabalho geraram (55,7% e 19,28%, respectivamente). As doenças do aparelho respiratório têm expressiva participação no número de afastamento (13,81%), mas baixa contribuição quanto ao número de dias de afastamento (1,36%). Quase todos (99%) os afastamentos ocorreram com intervalo de até quinze dias.

As lesões, envenenamentos e algumas outras causas externas começam a ganhar destaque, principalmente quanto ao número de dias de afastamento (terceira causa).

Pelo realce dos grupamentos dos transtornos mentais e comportamentais (TMC) e dos distúrbios osteomusculares (DOTC), a Tabela 5 oferece a possibilidade de realizarem-se algumas comparações entre eles. Ambos apresentaram redução do número de dias de afastamento durante o período, bem como da representação percentual no total de dias. Considerando-se a representação percentual nos diversos anos, o grupamento DOTC apresentou queda (69,69% em 1998 para 36,43% em 2003), enquanto o grupamento TMC apresentou aumento (15,19% em 1998 para 23,10% em 2003). Para o número de eventos, o grupamento DOTC continuou apresentando queda (30,20% em 1998 para 13,79% em 2003), enquanto o grupamento TMC manteve-se estável (15,56% em 1998 para 15,58 em 2003).

Os dois grupamentos apresentaram queda nas médias anuais da quantidade de dias de afastamento durante todo o período. Como a população se manteve estável no período, com média de 7.429 trabalhadores, considerando-se as médias da quantidade de afastamentos, 247 para o grupamento DOTC e 165 para o grupamento TMC, obteve-se prevalências de 33,25 e 22,27 afastamentos por 1.000 trabalhadores, respectivamente.

Tabela 2. Índices de absenteísmo em um banco estatal. Minas Gerais, de 1998 a 2003.

Anos	População	Dias de afastamento	Número de casos	Percentual de absenteísmo	Índice de gravidade	Índice de frequência	Duração média das ausências
1998	7.021	100.765	765	3,93	14,35	10,90	131,72
1999	7.517	53.711	827	1,96	7,16	11,00	64,95
2000	7.566	34.487	950	1,25	4,56	12,56	36,30
2001	7.558	54.464	1.379	1,97	7,20	18,25	39,50
2002	7.411	34.492	1.516	1,28	4,65	20,46	22,75
2003	7.499	24.974	1.008	0,93	3,36	13,44	24,78

Tabela 3. Caracterização sociodemográfica dos afastamentos e número de dias de afastamento por licença saúde, em um banco estatal. Minas Gerais, de 1998 a 2003.

População/características	Número de afastamentos				Número de dias de afastamentos			
	Valor	Percentual	Média	P	Valor	Percentual	Média	P
Sexo								
Masculino	2.773	43,03	2,41		126.081	41,63	45,47	
Feminino	3.672	56,97	2,97	.000	176.812	58,37	48,15	.334
Faixa etária (em anos)								
20-29	445	6,90	1,93		3.696	1,22	8,31	
30-39	1.436	22,28	2,68		36.316	11,99	25,29	
40-49	3.405	52,83	2,84		178.228	58,84	52,34	
50-59	1.137	17,64	2,72		83.121	27,44	73,11	
60 e +	22	0,34	4,40	.000	1.532	0,51	69,64	.000
Estado civil								
Solteiro	1.768	27,43	2,17		61.227	20,21	34,63	
Casado	4.037	62,64	2,64		210.432	69,45	52,13	
Separado	23	0,36	3,22		1.462	0,50	63,57	
Divorciado	411	6,38	2,72		22.833	7,54	55,55	
Viúvo	206	3,20	2,45	.000	6.939	2,30	33,68	.000
Tempo de empresa								
0 a 1	75	1,16	1,56		676	0,22	9,01	
2 a 5	863	13,39	2,20		8.649	2,86	10,02	
6 a 20	2.142	33,24	2,95		85.435	28,21	39,89	
21 e +	3.365	52,21	2,76	.000	208.133	68,72	61,85	.000
Grau de instrução								
Fundamental	288	4,47	3,14		13.844	4,57	48,07	
Médio	1.665	25,83	2,78		57.759	19,07	34,69	
Superior	2.824	43,82	2,65		80.354	26,53	28,45	
Pós-graduação	1.111	17,24	2,63		98.164	32,41	88,36	
Mestrado/doutorado	557	8,64	2,70	.456	52.772	17,42	94,74	.000
Funções								
Assessores	1.249	19,38	2,66		52.043	17,18	41,67	
Auditores	13	0,2	1,63		77	0,03	5,92	
Caixa executivo	890	13,81	2,53		45.874	15,15	51,37	
Cargos técnicos	121	1,88	2,37		1.778	0,59	14,69	
Escriturário	2.896	44,93	3,14		154.436	50,99	53,38	
Gerência média	1.078	16,72	2,32		33.637	11,10	31,20	
Gerente de agência	79	1,23	1,39		1.752	0,58	22,18	
Gerente de administração	49	0,76	1,63		1.469	0,48	29,98	
Instrutor	39	0,61	2,29		8.291	2,73	212,5	
Vantagens subst.	9	0,14	1,80		454	0,15	950,44	
Operadores de informática	22	0,34	2,20	.000	3.082	1,02	140,09	.000
Total	6.445				302.893			

Tabela 4. Número de afastamentos e número de dias de afastamentos, por grupamentos da CID 10, num banco estatal. Minas Gerais, de 1998 a 2003.

CID 10	Nº afastamentos		Nº dias afastamento	
	n	%	n	%
V – Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99)	991	15,38	58395	19,28
X – Doenças do aparelho respiratório (J00-J99)	890	13,81	4109	1,36
XIII – Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99)	1482	22,99	168697	55,70
XIX – Lesões, envenenamentos e algumas outras conseqüências de causas externas (S00-T98)	454	7,04	12550	4,14
Outros	2628	40,78	59142	19,52
Total	6445	100,00	302893	100,00

Tabela 5. Número de afastamentos e de dias de afastamento por licença-saúde, referentes aos grupamentos XIII e V da CID 10, num banco estatal. Minas Gerais, de 1998 a 2003.

Anos	Grupamentos da CID 10											
	XIII - Distúrbios osteomusculares e do tecido conjuntivo (DOTC)					V- Transtornos mentais e do comportamento (TMC)						
	Nº de afastamentos		Nº dias de afastamento			Nº de afastamentos		Nº dias de afastamento				
	n	%	n	%		n	%	n	%			
		No total	No ano	No total	No ano	No total	No ano	No total	No ano	No ano		
1998	242	16,33	30,20	70.224	41,63	69,69	119	12,01	15,56	15.307	26,21	15,19
1999	224	15,11	27,09	29.567	17,53	55,05	107	10,80	12,94	10.148	17,38	18,89
2000	189	12,75	19,89	16.194	9,60	46,96	137	13,82	14,42	6.579	11,27	19,08
2001	386	26,05	27,99	28.514	16,90	52,35	222	22,40	16,10	11.976	20,51	21,99
2002	302	20,38	19,92	15.100	8,95	43,78	249	25,13	16,42	8.615	14,75	24,98
2003	139	9,38	13,79	9.098	5,39	36,43	157	15,84	15,58	5.770	9,88	23,10
Total	1.482	100,00	22,99	168.697	100,00	55,70	991	100,00	15,38	58.395	100,00	19,28

Tabela 6. Prevalência por 1000 trabalhadores, número de afastamentos e de dias de afastamentos, conforme os grupamentos V e XIII da CID 10, num banco estatal. Minas Gerais, 1998 a 2003.

Anos	V- Transtornos mentais e comportamentais (TMC)				XIII - Distúrbios osteomusculares e do tecido conjuntivo (DOTC)			
	n	Nº de dias	Média	Prev	n	Nº de dias	Média	Prev
1998	119	15.307	128,63	16,95	242	70.224	290,18	34,47
1999	107	10.148	94,84	14,23	224	29.567	132,00	29,80
2000	137	6.579	48,02	18,11	189	16.194	85,68	24,98
2001	222	11.976	53,95	29,37	386	28.514	73,87	51,07
2002	249	8.615	34,60	33,60	302	15.100	50,00	40,75
2003	157	5.770	36,75	20,94	139	9.098	65,45	18,54
Total	991	58.395	58,93	-	1.482	168.697	113,83	-

Ainda comparando-se os dois grupamentos, os afastamentos com intervalos superiores a noventa dias representaram 88% no grupamento do DOTC e 80% no TMC.

Quanto aos subgrupos de doenças do grupamento DOTC que acometeram os trabalhadores da empresa no período, os transtornos musculares, das sinóvias e dos tendões (M60) totalizaram 80% (125.743) da quantidade de dias de afastamentos, seguidos pelas lombalgias e cervicalgias (M50) com quase 14% (24.206). Quando se considerou o número de eventos, os transtornos musculares, das sinóvias e dos tendões (M60) representaram 57% (846) dos afastamentos e as lombalgias e cervicalgias (M50) 25% (368), restando aos demais subgrupos o percentual aproximado de 18%.

Os subgrupos que se destacaram no grupamento TMC foram os transtornos do humor F30, com 55,27% da quantidade de dias de afastamentos e 45,41% dos afastamentos, e os transtornos neuróticos relacionados ao estresse e transtornos somatoformes F40, com 31,77% dos dias de afastamentos e 44,40% dos afastamentos.

Discussão

Neste estudo, ocorreram dificuldades para a obtenção de outras informações referentes à saúde, organização do trabalho e recursos humanos da empresa, o que limitou as possibilidades de inferências explicativas para as mudanças e alterações verificadas durante o período de análise.

Nogueira e Azevedo¹⁰ sugeriram que os estudos epidemiológicos que permitem conhecer as diferentes variáveis que afetam o absenteísmo (como sexo, idade, estado civil, entre outros) podem auxiliar na prevenção do absenteísmo-doença, na medida em que ajudam na elucidação de possíveis causas, e sugerir soluções.

Na atualidade, existe crescente aumento da força de trabalho feminina na categoria de bancários. Segundo o DIEESE², em pesquisa realizada entre 1986 e 1997, a participação feminina na categoria aumentou. Em 1986, elas representavam 36% dos bancários, atingindo 42% em 1994. Já em 1997, eram 47%. Nessa empresa pesquisada, a população feminina representava 40% dos trabalhadores. Em relação às funções, apesar do avanço no sentido da igualdade de sua distribuição, ainda existe o predomínio do sexo masculino na ocupação das funções gerenciais de mais poder e melhores remunerações^{11,12}. Nessa empresa, as mulheres ocupam cerca de 20,7% das funções gerenciais.

A variável sexo é realçada na literatura, principalmente a partir da discussão do porquê das mulheres se afastarem mais^{6,13,14}. No presente estudo, corroborou-se esse fenômeno e constatou-se a real diferença entre os sexos quanto ao se afastar do trabalho por motivo de licença-saúde, principalmente em relação ao número de afastamentos. Os afastamentos de indivíduos do sexo feminino representaram 56% dos eventos, consumindo 58% do número de dias de afastamento.

Além das inferências apontadas pela literatura¹⁵, acrescentam-se as diferenças entre os cargos ocupados nessa empresa. Nas funções nas quais houve maior índice de afastamentos, como entre os escriturários e os assessores, havia predominância das mulheres. Há que se ressaltar, ainda, que essas funções são submetidas às altas pressões do ponto de vista ergonômico¹⁶.

Este estudo constatou, também, que quanto mais idade tinha o trabalhador bancário dessa empresa, mais ele se afastou. Tanto o número de ocorrências quanto o número de dias de afastamentos foi maior na faixa etária de 40-49 anos de idade, o que era de se esperar, haja vista ser essa a faixa etária predominante entre os trabalhadores da empresa durante o período considerado no estudo. Não foram obtidos dados da literatura entre bancários para comparação e, em dados levantados em outros setores, como o da indústria e o hospitalar, alguns autores^{13,17} relatam que quanto mais jovem o trabalhador, mais ele se afasta do trabalho.

A empresa demitiu mais de 50.000 trabalhadores em todo o país de julho de 1995 até o final do ano de 1998 (para Minas Gerais, esse dado não foi obtido). Só voltou a realizar concursos e contratações no final do ano de 1999, assim mesmo para admissões a partir de 2000 e com política restritiva, apenas de substituição do efetivo desligado e aposentado. Essa atitude permitiu o aumento da média de idade que, no período pesquisado, foi de 40 anos entre os presentes na empresa, enquanto que entre os bancários do país, a faixa etária predominante situava-se entre 25 e 40 anos de idade¹⁸.

A observação do fator tempo de trabalho mostrou que tanto a quantidade de dias de afastamento quanto o número de afastamentos apresentaram concentração entre os trabalhadores com mais de seis anos de empresa (96,93, 85,25%, respectivamente) e principalmente entre aqueles com mais de 21 anos de empresa (68,72, 52,21%, respectivamente). Novamente não foram conseguidos dados sobre trabalhadores bancários para a comparação. Em outros setores, como o da

indústria, o trabalhador com menos tempo de empresa é aquele que mais se ausenta do trabalho^{10,19}. No caso do banco estatal em estudo, a hipótese é de que a existência de um período probatório de noventa dias e de um grande contingente de candidatos classificados nos concursos aguardando ser contratado seja o motivo principal pelo qual o trabalhador com menos tempo de serviço na empresa, portanto, menos estável, evite se afastar do trabalho.

Analisando-se conjuntamente as variáveis idade e tempo de empresa, os resultados reforçaram a hipótese de que o envelhecimento dessa população de trabalhadores bancários associado ao seu maior tempo de exposição aos riscos ocupacionais explicam melhor a maior ocorrência de afastamentos por licença-saúde observada nas faixas etárias mais elevadas.

O estudo também demonstrou que, quando se considerou o estado civil do trabalhador, os casados afastaram-se por mais dias que os solteiros (69,45% e 20,21%, respectivamente). Alguns autores^{20,14} relatam que o estado civil é fator de grande influência nos níveis de absenteísmo, principalmente quando o trabalhador possui filhos. Fischer¹⁹ descreveu que um grande absenteísmo é observado entre os casados quando associados a um grande número de dependentes. Na população de bancários dessa empresa, 67% eram casados e 28%, solteiros. A maior quantidade de afastamentos é coincidente com esse predomínio de casados na população de trabalhadores, conforme relatado pela literatura.

O grau de instrução influenciou marcantemente a ocorrência de afastamentos entre os funcionários dessa empresa. Os trabalhadores com nível superior ou mais geralmente mantêm-se afastados por maior período – as médias aumentam proporcionalmente ao grau de instrução.

Segnini⁴ diz que a categoria bancária distingue-se, há muito tempo, de outras categorias profissionais no Brasil, por ser altamente escolarizada, crescendo, na conjuntura atual, o número de bancários com terceiro grau completo e decrescendo a percentagem daqueles com apenas primeiro e segundo graus. Mesmo não fazendo parte das exigências do conteúdo próprio de trabalho, o grau de escolaridade é cada vez mais elevado. Nessa empresa, 42% dos trabalhadores possuem curso superior completo contra apenas 32% dos que detêm apenas o ensino médio.

Ao se analisarem os níveis de escolaridade relativamente à idade dos trabalhadores, percebe-se que os trabalhadores mais velhos possuem mais escolaridade: funcionários com escolarida-

de de nível superior chegam a 51% entre aqueles na faixa etária entre 40 e 49 anos de idade, o mesmo acontecendo com os pós-graduados.

Quando comparados escolaridade e tempo de empresa, o comportamento é semelhante ao verificado quando se comparou a idade do trabalhador e a escolaridade. Cerca da metade dos que têm entre seis e vinte anos de empresa possui escolaridade superior ou mais.

O presente estudo é concordante, pelo menos em parte, com a literatura, quando se aborda a questão função exercida^{6,14,21}. Os trabalhadores nas funções menos categorizadas, como os escriturários, foram os que mais se afastaram, tanto em número de eventos (aproximadamente 45%) quanto em número de dias de afastamentos (aproximadamente 51%). São seguidos por outras funções que, apesar de comissionadas, como os cargos de assistentes e caixas executivos, recebem os menores valores na referência (comissão) da carreira nesse banco. Nota-se também mudança no perfil das atividades exercidas pelo bancário que, com o advento da reestruturação produtiva no setor, passa a ser um funcionário polivalente, comprometido com a organização, de alta qualificação técnica, participação criadora, capaz de realizar atividades administrativas, gerenciais, além de ter que ser um excelente vendedor.

Voltando o olhar para os agravos que acometeram os trabalhadores da empresa, principalmente as doenças do sistema osteomuscular, em queda durante todo o período, poder-se-ia, então, pensar que estaria havendo mudança para melhor nas condições de trabalho nessa empresa, o que seria responsável pela redução na quantidade de dias de afastamento e, por conseqüência, nos números do absenteísmo. Isso traduz uma simplificação não cabível nesse caso, principalmente quando se leva em conta que o número de afastamento não foi homogêneo, até aumentou para algumas doenças.

Dos indicadores de absenteísmo abordados, a frequência elevou-se, devido basicamente ao aumento do número de afastamentos, uma vez que no período analisado houve estabilidade no seu denominador, isto é, no número de trabalhadores. Ele tem grande importância, tendo em vista que, apesar da redução da média de dias de afastamentos no período do estudo, o número de afastamentos por trabalhador aumentou. É, portanto, indicativo de que mais trabalhadores estão adoecendo e se afastando.

Diante desse cenário, pode-se levantar algumas questões: estaria havendo melhoria das con-

dições de trabalho? Estaria em curso uma política de redução dos grandes afastamentos, com dezesseis ou mais dias?

Seria bastante incoerente, então, acreditar que as condições de trabalho estariam melhorando significativamente, uma vez que o número de afastamentos continua aumentando. A empresa adotou, durante a década de noventa, programas agressivos de adequação e redução de seu quadro de pessoal, diminuindo seu contingente em mais de 50.000 trabalhadores. Somente no mês de julho de 1996, o banco demitiu em torno de 14.000 trabalhadores. Nessa mesma década, os salários permaneceram congelados, só retomando alguma reposição salarial no final do ano de 2003.

Na realidade, a única mudança expressiva ocorrida na empresa no início desse período foi a implantação progressiva, a partir de 1997, do novo mobiliário, com características mais adequadas do ponto de vista ergonômico, apesar de se ter em conta, conforme informa a literatura, que as doenças do trabalho vinculadas ao sistema osteomuscular são de origem multifatorial²²⁻²⁴.

Quanto à política de redução do número de dias de afastamentos, a empresa faz acompanhamento direto dos grandes afastamentos, gerenciando junto à Previdência Social para que se aposentem funcionários com mais de dois anos de afastamento e sem perspectivas de retorno. Os trabalhadores em condições de serem reabilitados retornaram à atividade após a reorientação de suas funções e adequação de suas condições de saúde.

Observando-se os distúrbios mentais e comportamentais, pela alta prevalência apresentada, associada aos altos percentuais de dias de afastamento e de eventos, 19% e 15%, respectivamente, pode-se notar a importância que eles têm entre os trabalhadores da instituição. Esse grupamento de morbidades apresentou aumento no número de ocorrências, em que pese à queda no número médio de dias de afastamento, mostrando sua tendência de crescimento e cada vez mais se apresentando como distúrbios vinculados ao trabalho, principalmente da forma como ele é organizado²³. No meio bancário, existe a necessidade de novas pesquisas, além de aprofundamento daquelas já existentes, a fim de tornar possível a busca

de alternativas para os graves problemas de saúde ligados ao trabalho, principalmente os mentais e as lesões por esforço repetitivo¹⁶.

As diferenças apresentadas entre as duas morbidades mais importantes para esse grupo de trabalhadores bancários reforçam que pode estar havendo mudança no perfil de adoecimento, em que o grupamento dos transtornos mentais e do comportamento está aumentando, enquanto o grupamento das doenças osteomusculares está se reduzindo.

Conclusões

O levantamento do perfil de absenteísmo nessa empresa estatal do setor bancário mostrou-se importante para elucidação de alguns comportamentos referentes ao absenteísmo. Alguns dos itens levantados, como os referentes aos dados sociodemográficos, revelaram o envelhecimento da população trabalhadora, provavelmente decorrente da política restritiva de contratações e dos planos de adequação de quadros. Notou-se, ainda, crescimento no número de trabalhadores do sexo feminino, bem como dos níveis de escolaridade dos trabalhadores.

Quanto aos indicadores de absenteísmo, houve aumento no número de afastamentos e redução na média de dias de afastamento.

Apesar dos afastamentos por doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo predominarem no período analisado, no ano de 2003, prevaleceram os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais. Estes, além do aumento da prevalência, apresentaram também elevação no número de eventos, bem como da representação percentual anual do número de dias de afastamentos, indicando tendência à mudança histórica no perfil de adoecimento na empresa.

Conclui-se, também, que as duas morbidades que mais afetaram os trabalhadores da empresa são aquelas tidas como ligadas às formas como o trabalho se organiza. Esse fato reforça a necessidade de um detalhamento do estudo atual no sentido de se investigarem as relações de determinação entre a organização do trabalho e as morbidades prevalentes observadas no banco pesquisado.

Colaboradores

LS Silva foi responsável pela concepção, pesquisa, metodologia e redação. TMM Pinheiro foi responsável pela orientação da pesquisa e redação e E Sakurai, pela co-orientação da pesquisa.

Referências

- Mendes R, Dias EC. Saúde dos trabalhadores. In: Rouquayrol MZ, Almeida Filho N, organizadores. *Epidemiologia & Saúde*. Rio de Janeiro: Medsi; 1999. p. 431-456.
- DIEESE. *Linha Bancários. Mudanças no perfil da categoria bancária: Ocupação, gênero, escolaridade e faixa etária*. Brasília: DIEESE; 1997.
- Silva LS. *Perfil do absenteísmo em um banco estatal em Minas Gerais: análise no período 1998 a 2003* [dissertação de mestrado]. Belo Horizonte (MG): Universidade Federal de Minas Gerais; 2005.
- Segnini LRP. Reestruturação produtiva nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. *Rev. Educação & Sociedade* 1999; 10(67):183-209.
- Jinkings N. *Trabalho e resistência na fonte misteriosa. Os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro*. Campinas: Unicamp; 2002.
- Godoy SCB. Procura pelo serviço de atenção à saúde do trabalhador e absenteísmo-doença em hospital universitário. *Rev Min Enferm* 2001; 5(½):73-81.
- Brasil. Ministério da Saúde. Representação no Brasil da OPAS/OMS. Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde; 2001.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *Enciclopedia de Salud. Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; 1991.
- Organização Mundial da Saúde. Classificação internacional de doenças e problemas relacionados à saúde. 10ª revisão. São Paulo: Edusp; 1995.
- Nogueira DP, Azevedo CAB. Absenteísmo-doença em mulheres. *Rev Br Saúde Ocupac*. 1982; 10:48-51.
- Marcondes BW, Rotenberg L, Portela LF, Moreno CRC. O peso do trabalho "leve" feminino à saúde. *São Paulo em perspectiva* 2003; 17(2):91-101.
- Lopes MJM, Leal SMC. A feminização persistente na qualificação profissional da enfermagem brasileira. *Cadernos Pagu* 2005; 24:105-125.
- Danatro D. Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. *Rev Méd Uruguai* 1997; 13(2):101-109.
- Belem JHR, Gaidzinski RR. Estudo das ausências da equipe de enfermagem. *Rev Br Enferm* 1998; 51(4):697-708.
- Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann U, Villadsen E. Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *BMJ* 2006; 332(7539):449-452.
- Lima MEA. Reestruturação produtiva e seus impactos na qualidade de vida dos bancários. In: *Anais do Simpósio Saúde Mental e Trabalho Bancário*; 1997; Vitória.
- Arola H, Pitkänen M, Nygard C.-H, Huhtala H, Manka M.-L. The connection between age, job control and sickness absences among Finnish food workers. *Occupational Med*. 2003; 53(3):229-230.
- Instituto Datafolha. *Perfil do bancário*. São Paulo: Instituto Datafolha/CNB/CUT; 1996.
- Fischer FM. Retrospective study regarding absenteeism among shiftworkers. *Arch Occup Environ Health* 1986; 58(4):301-320.
- Valtorta A, Sidi E, Bianchi SC. Estudo do absenteísmo médico num hospital de grande porte. *Rev Br Saúde Ocupac* 1985; 13(51):55-61.
- Muntaner C, Yong L, Xiaonan X, Thompson T, O'Campo P, Chung H, Eaton WW. County level socioeconomic position, work organization and depression disorder: a repeated measures cross-classified multilevel analysis of low-income nursing home workers. *Health Place* 2006; 12(4):688-700.
- Ribeiro HP. A violência oculta no trabalho: as lesões por esforços repetitivos. 20ª. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz; 1999.
- Campello MA, Weiser SR, Nordin M, Hiebert R. Work retention and nonspecific low back pain. *Spine* 2006; 31(16):1850-1857.
- Feuerstein M, Nicolas RA. Development of a short form of the workstyle measure. *Occup. Med*. 2006; 56(2):94-99.

Artigo apresentado em 11/08/2006

Aprovado em 25/09/2006

Versão final apresentada em 07/11/2006