

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS DA REGIÃO DAS HORTÊNSIAS
CURSO DE NUTRIÇÃO**

MURILO KREWER JUSTEN

**ABSENTEÍSMO EM UMA UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO DE
GRANDE PORTE EM CAXIAS DO SUL-RS.**

CANELA

2017

MURILO KREWER JUSTEN

ABSENTEÍSMO EM UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO

Projeto de pesquisa para a realização do Trabalho de Conclusão apresentado à Universidade de Caxias do Sul (UCS) como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Nutrição.

Orientador: Prof.^a M.^a Gabriela Chilanti

**CANELA
2017**

RESUMO

A unidade de alimentação e nutrição (UAN), é um estabelecimento responsável pela produção de alimentos, devendo garantir segurança alimentar, ou seja, que quando o alimento chega ao comensal ele tenha uma refeição de qualidade e segura. Portanto uma unidade de produção em alimentação coletiva possui uma estrutura física composta por um conjunto integrado de áreas de trabalho. O absenteísmo pode ser definido como a ausência ao trabalho por qualquer razão, como, doenças, acidentes de trabalho, direitos legais, como por exemplo, doação de sangue, participação em júris ou eleições, licença maternidade entre outros. Nas organizações de trabalho o absenteísmo tem preocupado gestores de diversos segmentos empresariais devido as consequências que traz para a empresa e para seus funcionários. Além de gerar prejuízos financeiros diretos e indiretos para a sociedade, comprometem o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador. Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e retrospectivo de uma Unidade de Alimentação e Nutrição. Com objetivo de avaliar a taxa de absenteísmo na Unidade de Alimentação e Nutrição do município de Caxias do Sul/RS, e identificar as principais causas das faltas.

Palavras-chave: Unidade de Alimentação e Nutrição, absenteísmo, ergonomia.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	3
2	TEMA.....	5
3	DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	5
4	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	5
5	HIPÓTESES.....	5
5.1	HIPÓTESE BÁSICA.....	5
5.2	HIPÓTESES SECUNDÁRIAS.....	5
6	OBJETIVOS.....	6
6.1	OBJETIVO GERAL.....	6
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
7	JUSTIFICATIVA.....	7
8	REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	9
8.1	UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO.....	9
8.1.1	Tipos de UAN.....	10
8.1.2	Fatores ergonômicos em Unidade de Alimentação e Nutrição.....	12
8.3	ABSENTEÍSMO.....	15
8.3.1	Absenteísmo em Unidades de Alimentação e Nutrição.....	18
9	METODOLOGIA.....	22
9.1	DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	22
9.2	LOCAL DE PESQUISA.....	22
9.2.1	Critérios de inclusão.....	22
9.2.2	Critérios de exclusão.....	22
9.3	VARIÁVEIS PESQUISADAS.....	22
9.3.1	Avaliação de taxa de absentéismo.....	22

9.3.2	Presença de justificativa.....	23
9.3.3	Avaliação dos atestados.....	23
9.4	ANÁLISE ESTATÍSTICA.....	23
9.5	ASPECTOS ÉTICOS.....	23
10	CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO.....	25
11	ORÇAMENTO.....	26
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
	APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE AMOSTRAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre esteve presente na vida do homem fazendo parte de sua história. Assim como o trabalho foi se moldando às novas perspectivas da realidade, as empresas também sofreram mudanças em seus conceitos, objetivos, comportamentos, modelos de gestão e principalmente o modo de como se relacionam com o trabalhador (REGINA, 2009).

Entretanto, ao mesmo tempo acontecem mudanças principalmente no mercado econômico do nosso país, além de cultural e social que trouxeram vantagens para as empresas e funcionários. Com isso o trabalhador tem oportunidades de se desenvolver e crescer dentro da empresa, mas também existem certas cobranças, como aperfeiçoamento na tarefa que desempenha, agilidade na produtividade e responsabilidade por seu trabalho (OZELA, 2009).

O mercado atual de trabalho no ramo de alimentação é dividido em dois grandes grupos, alimentação comercial e alimentação coletiva. Para os estabelecimentos que trabalham produzindo alimentos para a coletividade, atualmente recebem o nome de Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) (OZELA 2009).

A UAN estabelecimento responsável pela produção de alimentos, deve garantir a segurança alimentar aos seus consumidores, ou seja, oferecer alimentos com qualidade e em quantidade necessária para quem o está recebendo. Assim torna-se responsabilidade da UAN cuidar da higiene, escolha de insumos, armazenamento, preparo e distribuição, além de treinamento e cuidados de saúde com seus funcionários (OZELA, 2009).

O aumento da sobrecarga do trabalho pode causar o adoecimento do funcionário, insatisfação, estresse, entre outros vários fatores que podem causar o absenteísmo nas UANs (REGINA, 2009).

Taxa de absenteísmo (TA), é um termo utilizado para avaliar a unidade como um todo mas dando ênfase na qualidade e administração do pessoal. Essa taxa é o que mede o compromisso da equipe com o trabalho, senso do que é uma equipe e motivação. Cada unidade tem suas próprias características para avaliar o percentual de absenteísmo aceitável. Locais onde as unidades são bem administradas, mostrando respeito e valorização dos funcionários não possuem muitos problemas

com o absenteísmo. Não se resolvem os problemas do absenteísmo contratando mais funcionários, mas sim detectando os problemas para poder saná-los. (ABREU, 2009)

As causas de absenteísmo em UAN estão ligadas a vários fatores dificultando assim o gerenciamento. Pode também estar muito relacionadas com o adoecimento físico e psicológico dos funcionários em função de aspectos da organização de trabalho, como por exemplo, as condições que este funcionário está trabalhando. (OZELA, 2009).

Diante do exposto, torna-se relevante identificar os fatores que influenciam na ocorrência do absenteísmo nas UANs.

2 TEMA

Absenteísmo em Unidades de Alimentação e Nutrição.

3 DELIMITAÇÃO DO TEMA

Absenteísmo em Unidade de Alimentação e Nutrição do município de Caxias do Sul, RS.

4 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Qual a taxa de absenteísmo em uma Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN), do município de Caxias do Sul, RS? Quais causas são responsáveis pela ausência do funcionário em seu local de trabalho?

5 HIPÓTESES

5.1 HIPÓTESE BÁSICA

A saúde dos funcionários é uma das principais causas responsáveis pela taxa de absenteísmo em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN).

5.2 HIPÓTESES SECUNDÁRIAS

A falta de valorização do funcionário é um dos fatores que contribuem para o absenteísmo na UAN.

Diferentes campanhas de motivação e conscientização pela empresa bem elaboradas contribuem para amenizar o problema.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a taxa de absenteísmo em uma Unidade de Alimentação e Nutrição do município de Caxias do Sul/RS e identificar as principais causas das faltas ao trabalho.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Calcular a taxa de absentismo na Unidade de Alimentação e Nutrição no município de Caxias do Sul/RS;
- Identificar os motivos pelos quais os funcionários se ausentam do trabalho nessas Unidades;
- Verificar qual o mês de maior ocorrência de faltas;
- Analisar se as faltas são justificadas ou não;
- Avaliar conforme a Classificação Internacional de Doenças (CID) os atestados médicos apresentados;
- Relatar as principais políticas da empresa para minimizar/solucionar o número de faltas dos funcionários na UAN de Caxias do Sul/RS.

7 JUSTIFICATIVA

O absenteísmo pode ser definido como a ausência ao trabalho por qualquer razão, como, doenças, acidentes de trabalho, direitos legais, como por exemplo, doação de sangue, participação em júris ou eleições, licença maternidade, fatores culturais extras ou empresariais como emendar feriados que não são oficiais. Ou falta legalizada sem necessariamente estar relacionada à saúde (STOCKMEIER, 2004).

Nas organizações de trabalho tem preocupado gestores de diversos segmentos empresariais devido as consequências que traz para a empresa e para seus funcionários. Além de gerar prejuízos financeiros diretos e indiretos para a sociedade, comprometem o desenvolvimento do trabalho e a saúde do trabalhador (REGINA, 2009).

A taxa de absenteísmo atinge toda ou qualquer empresa, grande, média, pequena. O seguinte trabalho se embasa em Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN), estes locais são responsáveis por produzirem, distribuir, processar alimentos para as pessoas. Nestas unidades cada indivíduo tem seu papel importante, qualificados para desempenhar seu trabalho na produção de alimentos onde trabalham em forma de equipes. Como é um local que trabalha com alimentos, as UANs são muito rígidas quanto o controle de qualidade, profissionalismo da equipe e agilidade na produção (REGINA, 2009).

A pressão exercida para agilizar o trabalho pode ser prejudicial ao trabalhador, causando muitas vezes problemas de saúde, jornada de trabalho, remuneração, falta de motivação, estresse, entre outras consequências. Dessa maneira, inicia-se o processo de afastamento. Tal prática vem se tornando um problema para as empresas, repercutindo na qualidade do serviço prestado (SANTOS et al., 2014). Outro fator que pode causar o absenteísmo é a falta de valorização do trabalhador, as pessoas na maioria das vezes de orgulham do que fazem, colocam toda sua dedicação e paixão para realizar suas tarefas. Caso o chefe que coordena a UAN não valorizar, elogiar o trabalho bem feito o funcionário não terá animo em continuar fazendo seu trabalho, na pior hipótese se afastando da empresa (OZELA, 2009).

No presente trabalho as variáveis no absenteísmo são de estudos mais antigos, pois não foram encontradas pesquisas sobre esse assunto mais atualizadas.

Diante do exposto o presente trabalho tem como objetivo analisar a Taxa de Absenteísmo (TA) de uma Unidade de Alimentação e Nutrição e fazer análise das causas do absenteísmo.

8 Revisão Bibliográfica

8.1 Unidade de Alimentação e Nutrição

A unidade de alimentação e nutrição (UAN), é um estabelecimento responsável pela produção de alimentos, devendo garantir segurança alimentar, ou seja, que quando o alimento chegar ao comensal ele obtenha uma refeição de qualidade e segura. Portanto uma unidade de produção em alimentação coletiva é uma estrutura física composta por um conjunto integrado de áreas de trabalho, podendo estar presente em empresas, hospitais, escolas, asilos, presídios, hotéis, restaurantes comerciais e populares. Além disso a UAN também se preocupa com a higiene e segurança alimentar (SEMPREBOM; RIEEIRO, 2005).

Consiste em um serviço complexo, compreendendo uma sequência e sucessão de atos destinados a fornecer refeições balanceadas dentro de padrões dietéticos e higiênicos, visando assim, atender as necessidades nutricionais de seus clientes, de modo que se ajustem aos limites financeiros da Instituição (CARDOSO et al., 2005).

A UAN é dividida em diferentes áreas como produção de alimentos, que consiste desde o pré-preparo, onde este local é disposto de bancadas de inox obrigatoriamente. Neste local são realizadas as tarefas que incluem lavar, cortar, fatiar, picar, escolher e que estes locais sejam perto de uma área mais resfriada. Em seguida as áreas de cocção, onde todos os alimentos são cozidos, fritos, grelhados ou assados. Outra área muito importante é o local de recebimento e armazenamento de matéria primas (insumos em geral), toda UAN deve ter um local adequado para receber estes produtos, para assim conferir se tudo o que foi solicitado está em condições para utilização e por fim armazenar em local adequado para cada alimento, como perecíveis ou não perecíveis (OZELA, 2009).

Os proprietários de restaurantes, bares e estabelecimentos similares precisam seguir as normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), através da Resolução de Diretoria Colegiada RDC nº 216, de 15/09/2004, que estabelece os critérios para garantir as condições de saúde e higiene na preparação e venda de alimentos ao consumidor. O que engloba diversas regras, como devem ser as edificações, as instalações, os equipamentos e imóveis. Um dos critérios é que vestiários e área de manipulação de alimentos fiquem afastadas (CENAC, 2011).

As cozinhas comerciais em geral ocupam grandes áreas, mas atualmente existe uma tendência que as cozinhas devem ser compactas e funcionais. Mas deve-se levar em conta alguns fatores na hora do planejamento, colocação de pisos antiderrapantes, boa ventilação e iluminação, fluxo de pessoal, de mercadorias e de resíduos de produção dos alimentos. Com um fluxo ordenado e sem cruzamentos, previne acidentes e também otimiza o tempo da rotina de produção da UAN (CENAC, 2011).

No planejamento da cozinha, alguns equipamentos são imprescindíveis, não apenas pela sua funcionalidade, mas também para atender as normas estabelecidas por lei. Hoje em dia no mercado existem inúmeros equipamentos de cozinha que fazem uso de alta tecnologia, aliada com produtividade e qualidade. Onde a escolha desses produtos deve atender às necessidades do local. Em uma cozinha comercial de grande porte deve conter: forno combinado, fogão de oito bocas no mínimo, fritadeiras com dois cestos, câmaras resfriadas e congeladas para armazenamento de alimentos (inclusive lixo), multiprocessador, liquidificador, descascador de tubérculos, fornos para pães (caso esteja previsto este tipo de produção), caldeirões de 200 a 300 L, *pass-thrus* quentes e frios (para garantir a manutenção da temperatura dos alimentos prontos), mesas de inox, chapa, máquinas de lavar louça e esteira automática para bandejas (CENAC, 2011).

Além disso, deve-se considerar o papel da alimentação em nossa vida, porque as Unidades de Alimentação e Nutrição são os locais onde os alimentos que serão ingeridos são preparados. Também a finalidade para prevenção, manutenção e recuperação da saúde. Portanto na UAN existe um profissional muito importante para desempenhar o papel de organizar e planejar as refeições, o nutricionista (VEIROS, 2002).

8.1.1 Tipos de UAN

O mercado atual de alimentação é dividido em alimentação coletiva e comercial, sendo que os que trabalham para as coletividades geralmente presentes em grandes empresas recebem o nome de Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN). Que possuem estrutura e equipamentos específicos para este tipo de produção (PROENÇA, 1996 e 1997).

Dentro dos comerciais constam como botecos, lanchonetes, churrascarias, restaurantes a quilo e bufê e alimentação transportada (CENAC, 2010).

O setor de alimentação coletiva forma um conjunto heterogêneo de serviços, com a finalidade principal de produzir alimentos para o consumo do próprio local, ou podem até ser preparados e levados para os comensais. Esse tipo de restaurante é composto basicamente de um local onde as pessoas geralmente come fora de casa, como, restaurantes comerciais, restaurantes de universidades, hospitais e outras unidades de saúde, empresas de transporte coletivo, entre outras. A força de trabalho nestes serviços é predominantemente feminina (SANTANA, 2002).

Boteco (botequim), nele se servem café e bebidas, alcoólicas ou não, geralmente acompanhados de petiscos, pratos populares ou tradicionais. Alguns bares de hoje adotam a estética simples e despojada dos tradicionais botequins para assim atrair uma clientela jovem e descontraída. Com seu cardápio inspirado nos bares mais antigos. O bistrô de uma certa forma se assemelha a um bar, nele se servem café, bebidas como no botequim (CENAC, 2010).

Lanchonete, esse estabelecimento especializado em pequenas refeições rápidas, como, lanches, sanduíches e sucos. Funcionando em diversos horários quase sempre onde há concentração de estudantes ou trabalhadores. Muitas vezes as lanchonetes são de regime de concessão, em instituições públicas, escolares e universidades, clínicas e hospitais (CENAC, 2011).

Restaurante a quilo ou bufê, o tipo a quilo serve uma variedade de alimentos, mas cobra pelo peso dos alimentos no prato do cliente. Já o bufê livre permite que o cliente se sirva da variedade de alimentos por um preço fixo. O restaurante típico, prepara seus pratos seguindo um tema culinário específico, onde o tipo de serviço pode ser de bufê. Restaurante à la carte, serviço que dispõe de um cardápio variado para escolha do cliente, desde a entrada até a sobremesa. Os pratos são preparados após a escolha do cliente (CENAC, 2011).

Galeteria e churrascaria, simplesmente se distinguem pelo uso de churrasqueiras no preparo das carnes, servem em rodízio. A pizzaria também utiliza o sistema de rodízio, que oferecem uma grande variedade de recheios em pizzas e também podem servir massas. No fast food as refeições são preparadas e servidas em um curto intervalo de tempo, com atendimento imediato e sem serviço (CENAC, 2011).

Alimentação transportada, oferecem alimentos que são preparados em locais diferentes de onde serão servidos. Depois de preparadas, as refeições são acondicionadas em embalagens próprias para o transporte. Esse tipo de serviço é muito comum em aviões, em produções que envolvam muito profissionais, eventos, feiras e casamentos (CENAC, 2011).

8.1.2 Fatores Ergonômicos em Unidades de Alimentação e Nutrição

A UAN é o local de trabalho de uma empresa, que realiza um trabalho de alimentação e nutrição, órgão de estrutura administrativa relativamente simples, porém desempenha um serviço complexo que envolve muitos cuidados na preparação de alimentos. Com a ergonomia o trabalho ganha uma visão mais ampla, não apenas abrangendo o funcionamento das máquinas e equipamentos utilizados na UAN. Mas como está o relacionamento do homem com o seu trabalho, não envolvendo apenas aspectos físicos do local, a organização do espaço é muito importante para que se obtenha os resultados desejados. A ergonomia se preocupa com a saúde dos funcionários e adapta o local de trabalho para as pessoas que o utilizam (VEIROS, 2002).

A ergonomia é definida como um conjunto de conhecimentos do homem e suas necessidades com ferramentas, máquinas e equipamentos para que possa fazer uso deles com a máxima segurança, eficácia e conforto. Ergonomia é um campo do conhecimento que visa analisar o trabalho e se preocupa com os aspectos humanos relacionados ao trabalho em qualquer situação que seja realizado. Tendo duas finalidades básicas que são a melhora, manutenção da saúde dos trabalhadores e conservação e adaptação do sistema técnico do ponto de vista da segurança e produtividade (MONTEIRO, 2010).

Podendo ter algumas classificações, como, ergonomia física que analisa postura no trabalho, manuseio de matérias, movimentos repetitivos, segurança e saúde no trabalho. Ergonomia cognitiva aborda carga mental de trabalho, tomada de decisões, estresse, treinamento entre outros aspectos. Ergonomia organizacional que como o nome já diz, realizar a divisão de tarefas de maneira organizada incluindo os sistemas de supervisão de controle (COLARES, 2005).

Sobre as questões posturais e de movimento na UAN existem aspectos que são muito importantes, para que se obtenha uma melhora nas condições de trabalho.

É recomendável que no horário de almoço dos funcionários que eles sentem, aproveitando sua pausa natural de trabalho para descansar, não apenas para os aspectos físicos, mas também mentalmente (DOURADO, 2011).

Frequentemente a produção de alimentos exige de certa forma uma grande produtividade em um curto espaço de tempo, muitas vezes em condições impróprias para realizar este trabalho. Com problemas no ambiente do local, em equipamentos e máquinas, essa situação aumenta o grau de insatisfação, cansaço excessivo, problemas de saúde e acidentes de trabalho (MONTEIRO, 2010).

Jornadas de trabalho muito longas ou superiores há oito horas diárias podem levar a uma baixa produtividade, pois quando um trabalhador é submetido a longas jornadas de trabalho ele reduz seu ritmo e também tende a faltar no trabalho. Causando não apenas baixa na produção, mas inclusive doenças e acidentes ao trabalhador (MATOS, 2000).

As características do ambiente de trabalho refletem de forma expressiva as qualidades do trabalhador. O local de trabalho deve ser sadio e agradável, que proporcione a máxima segurança possível, prevenir acidentes, doenças ocupacionais, além de proporcionar um ótimo relacionamento da empresa com o empregador. No que se relaciona no ambiente de trabalho, destaca-se a temperatura, umidade, ruídos, iluminação, ventilação, cor, postura e movimento. Dessa forma a ergonomia tem seu foco no ser humano, de certa forma alcançar uma maior produtividade, mas sobre tudo garantir a segurança e qualidade de vida aos trabalhadores (MONTEIRO, 2010).

Como todos os lugares precisam de organização, não seria diferente em uma UAN, pois seus serviços requerem uma atenção maior no seu planejamento e um esforço maior para atender as demandas de produção de refeições. Nas unidades o ritmo de produção é muito intenso para atender a demanda, além de garantir que tudo ocorra sem acidentes. Para isso as cozinhas industriais devem cumprir com as normas da legislação e manter a estrutura sempre em ordem, mas nem sempre é o que acontece. Alguns casos as cozinhas não possuem espaço suficiente para os equipamentos e funcionários que pode causar cansaço, problemas de saúde e os acidentes (SOUZA et al., 2016).

Apesar de existir novas tecnologias em equipamentos e instalações inovadoras para se equipar e organizar uma UAN, muitos locais ainda não possuem uma estrutura adequada. Com ruído excessivo, temperaturas altas, instalações precárias, bancadas de que não possuem altura adequada para o funcionário que a está utilizando e

iluminação deficiente. Dessa maneira se ressalta a importância da ergonomia no processo de trabalho (MONTEIRO, 2010).

Os estudos ergonômicos visam realizar mudanças nas condições e no ambiente do local de trabalho, assim aperfeiçoando e adaptando as máquinas de trabalho aos trabalhadores, para lhe oferecer maior segurança, conforto, saúde, melhorando o desempenho. Se existe um local adequado para troca de roupas, sanitários adequados e limpos, água filtrada para consumo dos funcionários, que apresente uma estrutura bem organizada irá refletir diretamente no estado social do trabalhador, ou em caso de o mesmo estar inadequado o estado social da pessoa pode ser gravemente afetado (DOURADO, 2011).

Para que as atividades da UAN ocorram de maneira harmoniosa é necessário um planejamento antecipado do tipo de produção que será realizada. Dessa maneira economizando movimentos, evitando pontos negativos de produção, como, um péssimo fluxo ordenado de pessoas, falta de local para os equipamentos, limitação no planejamento de cardápios e aumento de custos. O nutricionista como profissional da saúde, deve cuidar da maneira responsável da UAN, tanto na parte de higiene e manipulação dos alimentos, como em cuidados com a estrutura e saúde dos funcionários da cozinha (MONTEIRO, 2010).

Segundo a pesquisa de Veiros (2002), o papel do nutricionista na UAN e os fatores ergonômicos no que diz respeito a saúde dos funcionários são assuntos em discussão apresentados na pesquisa. Assim a atuação do nutricionista, condições de trabalho, promoção de saúde e ergonomia estão ligadas. O nutricionista além de possuir um papel muito importante na elaboração de cardápios, lista de compras, cuidados no armazenamento e produção dos alimentos dentre outras tarefas, fica responsável por cuidar dos funcionários da unidade. Fazer com que o local onde trabalhem se adapte a quem está nele, e não o contrário.

O artigo ergonomia e sua importância para os trabalhadores de unidades de alimentação e nutrição (DOURADO, 2011, p.194) desta que:

A importância de se avaliar os erros ergonômicos na UAN e estar investindo na estrutura física, no treinamento com os funcionários voltado para a segurança no Trabalho e focando também os aspectos ergonômicos como a postura adequada em que se deve permanecer em pé, como deve ser realizada os movimentos de acordo com as tarefas a serem executadas, os efeitos da repetitividade e a importância da pausa para descanso.

Para Marcia Maria Jose Dourado (2011, p. 194) “A busca de condições seguras e saudáveis dentro do ambiente de trabalho significa proteger e preservar a vida e, principalmente, é mais uma forma de se construir qualidade de vida. ”

8.3 Absenteísmo

Absenteísmo pode ser definido como a ausência ao trabalho por qualquer razão, como, doenças, acidentes de trabalho, direitos legais, como por exemplo, doação de sangue, participação em júris ou eleições, licença maternidade, fatores culturais extras ou empresariais como emendar feriados que não são oficiais. Ou falta legalizada sem necessariamente estar relacionada à saúde (STOCKMEIER, 2004).

Taxa de absenteísmo (TA) é um indicador utilizado para avaliar o desempenho da Unidade como um todo e é o que reflete a qualidade da administração de pessoal. Ele mede o comprometimento da equipe como o trabalho, o senso de equipe e motivação. Cada Unidade tem suas próprias características, que vão determinar sua taxa de absenteísmo aceitável. Ausências não programadas causam transtornos, a ponto de exigir mudanças no cardápio proposto, atrasos na distribuição e desgaste da equipe, refletindo diretamente nos custos e na qualidade do serviço. Faltas constantes podem gerar agressividade, irritabilidade e negligência, pois, os empregados presentes ficam sobrecarregados e muitas vezes têm ainda o sentimento de serem explorados (ABREU, 2009).

O absenteísmo, portanto, é classificado em várias formas:

- a) Absenteísmo voluntário: é a falta ao trabalho por motivos particulares não justificada, sem amparo legal de total responsabilidade do funcionário;
- b) Absenteísmo por doença: representa todas as faltas por doenças sobre prescrição médica;
- c) Absenteísmo por patologia profissional: faltas por acidente de trabalho ou doenças adquiridas no mesmo local;
- d) Absenteísmo legal: são as faltas amparadas por lei, como, licença maternidade, cirurgias, doação de sangue; e

- e) Absenteísmo compulsório: falta ao trabalho por imperativo de ordem legal, mesmo o funcionário não querendo faltar ao trabalho. Como suspensões impostas pela chefia da empresa ou prisão.

Essa classificação representa a luta das empresas por este complexo problema enfrentado no dia a dia destes locais. Que envolve questões de postura e comprometimento no trabalho (MELO, 2006).

Alguns estudos apresentam distintas causas para o absenteísmo, como as longas jornadas de trabalho, condições insalubres que são ofertados aos trabalhadores e também a tensão emocional. Sendo fatores que acarretam o problema do absenteísmo em uma longa escala (MELO, 2006).

Outros dados importantes podem ser coletados de variáveis importantes que podem ajudar a se entender a ausência no local de trabalho. Essas variáveis que geralmente costumam afetar o absenteísmo, assim precisando se investigar com detalhes este problema (NOGUEIRA, 1980).

O absenteísmo nas mulheres é mais alto que nos homens (NOGUEIRA, 1980). Segundo Pietro (1969), em seus estudos sobre as variáveis de sexo em 690 homens e 1635 mulheres, verificou que no total de ausências no trabalho correspondia a 69% de funcionários do sexo feminino, o que é mais da metade. A explicação para a diferença no resultado encontrado, se evidencia porque a maioria dos estudos foram realizados na América do Norte, onde na cultura norte-americana historicamente coloca o papel de cuidados da casa em cima da mulher. Se acaso o filho ficar doente ou alguém precise esperar pelo encanador, é a mulher que realiza este papel, faltando em seu trabalho (ROBBINS, 1999).

Nogueira e Laurenti (1975), observaram um grupo de trabalhadores brasileiros e verificaram que absenteísmo entre os dois sexos não tinham muita diferença. Foram avaliados mil dias de trabalhadores do sexo masculino e feminino, se encontrou um índice de 2,67 para os trabalhadores do sexo masculino e 2,88 para o sexo feminino. Portanto não se pode afirmar corretamente que no sexo feminino o absenteísmo tem maior incidência, precisa-se revisar melhor os diferentes estudos para esta variável.

Variável de idade é outro fator considerado muito importante para se avaliar o absenteísmo. Ao contrário do que se possa imaginar, os jovens são mais saudáveis e fortes que os mais velhos, mas algumas pesquisas mostram o contrário, que o

absenteísmo é maior nos jovens do que nos mais velhos, pelo fato de possuir maior dedicação com seu trabalho (NETO, 2006).

Outra relação sobre a idade é referente aos acidentes fora do local de trabalho, onde a maior taxa desses acidentes está em pessoas na faixa dos 18 a 35 anos de idade. Desses acidentes, as contusões e fraturas causadas pelo futebol são as mais comuns. Não se entende bem porque o absenteísmo é maior em jovens do que em pessoas de mais idade, pode estar relacionado com os aspectos psicológicos do que em causas somáticas propriamente ditas. Pode-se analisar que os grupos mais jovens não possuem um senso de responsabilidade como os mais velhos, onde qualquer sintoma de saúde é causa para se faltar ao trabalho. Já as pessoas mais velhas têm a preocupação de não faltar ao trabalho (COUTO, 1982).

O absenteísmo na chamada “jornada de três turnos”, onde em uma semana o funcionário trabalha das 06:00 as 14:00, das 14:00 as 22:00 em outra e 22:00 as 6:00 na última semana da sequência, depois repetindo da primeira novamente. Assim o índice de absenteísmo neste tipo de horário é menor do que em um horário diurno, pelo fato de não ter uma rotina igual, esse fato dá ao funcionário um manejo em seu horário, para pagar contas ou até sair entre esses intervalos de horários. Observando funcionários do turno da noite e de um turno com horários menos maleáveis se evidencia uma maior taxa de absenteísmo no horário menos flexível. Avaliando além dos turnos de trabalho, sobre os dias da semana, se verifica uma maior incidência de faltas nas segundas e sextas feiras (NOGUEIRA, 1980).

Fatores ergonômicos também podem estar relacionados com a ausência e adoecimento dos funcionários. A ergonomia é o estudo da adaptação do trabalho às características fisiológicas do ser humano, não o contrário. Problemas mais comuns ligados a ergonomia são problemas posturais e de movimentação, problemas relacionados as forças musculares exigidas no trabalho, problemas musculares causados por movimentos repetitivos e decorrentes de fatores ambientais, como ruídos, ventilação, calor, frio, umidade. Uma pessoa que soma todos esses fatores com certeza terá consequências prejudiciais à saúde, que por sua vez pode se afastar do trabalho, não apenas pela condição de saúde, mas também pelo estresse e desmotivação para estar realizando suas tarefas (MACEDO, 2009).

Segundo Macedo (2009, p. 20) os motivos que levam um funcionário a faltar ao dia de trabalho podem ser resultantes de diversos fatores, portanto o absenteísmo no trabalho é um problema organizacional que requer investigação. “

Locais bem administrados, nos quais o empregado é tratado com respeito, em que ele se sinta motivado, bem e responsável pelo sucesso do trabalho, dificilmente apresentem uma taxa de absenteísmo significativa (ABREU, 2009).

8.3.1 Absenteísmo em Unidades de Alimentação e Nutrição

Embora o trabalho seja entendido como transformador da realidade das pessoas, viabilizando assim a sua sobrevivência como suas realizações, percebendo como é importante a relação do funcionário com a empresa, onde ambos buscam satisfazer suas necessidades. As pessoas buscam através do seu trabalho realizar seus desejos e conquistar suas coisas, as Organizações (UANs) buscam nestas pessoas um profissional qualificado que desempenhe produtividade. Mas esta relação pode se tornar comprometida quando uma das partes não se satisfaz, o que pode trazer prejuízo para ambas (MACEDO, 2009).

Não se resolve o problema da alta taxa de absenteísmo contratando-se mais funcionários, essa atitude só exacerba os problemas já existentes. É importante que se detectem os problemas e que estes sejam resolvidos. O indicador de taxa de absenteísmo é calculado pela fórmula que indica relação percentual entre a média de faltas diárias em determinado período e o número de empregados no período considerado. Então para se calcular a TA se coleta os dados do número médio de empregados ausentes no período, divide-se este dado pelo número de empregados no período, por fim multiplicando o resultado por cem. Se descobrindo o percentual de falta dos funcionários (ABREU, 2009).

Construindo um exemplo para ilustrar a explicação acima: UAN com 30 empregados, que registrou uma média de ausências diárias igual a 1,5. Utilizando a fórmula de TA, se descobre que a porcentagem de ausências é de 5%. Multiplicando-se a taxa de absenteísmo pelo número de funcionários, encontra-se o número médio/dia de funcionários ausentes (OZELA; ABREU, 2009).

Tendo em vista que o número que toda empresa deseja é zero, cada Unidade deverá determinar o padrão aceitável de acordo com suas características, e, no caso de excessos, implementar ações corretivas para que diminuam este índice (ABREU, 2009).

Portanto, junto ao órgão de Administração de Recursos Humanos da Organização, deve controlar e identificar os fatores que causam a taxa de

absenteísmo, podendo tanto estar relacionada com problemas do empregado como da própria Organização (VEIROS, 2002).

Outro fator que pode influenciar na taxa de absenteísmo é a falta de rotatividade do pessoal. Muitas vezes os funcionários ficam restritos a uma única função na UAN onde trabalham, isto pode trazer problemas de saúde por conta da realização muito repetitiva de sua função. Ocorre durante o exercício de trabalho que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que causa a perda/redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho (ABREU, 2009).

O que também pode contribuir para uma baixa taxa de produtividade é o sistema Taylorista que ainda está presente em algumas empresas, em especial empresas de alimentação. Nesse tipo de organização existe um grupo de pessoas planejando e outro grupo executando, que pode gerar uma perda de conhecimento e uma produtividade de qualidade inferior. Mas para as UANs ainda o grande problema é a falta de estrutura física e organizacional (SANTANA, 2002).

Segundo Robbins (1999) o estresse é “uma condição dinâmica na qual um indivíduo confrontado por uma oportunidade, restrição ou exigência relacionada ao que ele deseja e pela qual o resultado é percebido como sendo tanto incerto quanto importante”. Nas UANs são inúmeros os fatores que causam estresse, podendo ser pela exigência na agilidade da produção, aperfeiçoamento, sobrecarga de trabalho, condições improprias de trabalho, sofrimento psicológico dentre outros fatores. O que pode levar ao funcionário se afastar da UAN por tempo indeterminado, de modo justificado, por meio de atestado médico ou injustificado, por meio de faltas.

O estresse gerado pelas faltas constantes pode fazer com que diversos empregados fiquem doentes por somatização, acidentes de trabalho ou acúmulo de fadiga. Excesso de faltas não é decorrência dos baixos salários, como muitas vezes costuma ser justificado pelo administrador da Unidade. Deve-se lembrar que muitas vezes Unidades com a mesma política salarial têm taxas de absenteísmo diferentes (ABREU, 2009).

O artigo processo de trabalho, saúde e qualidade de vida no trabalho em uma Unidade de Alimentação e Nutrição: uma abordagem qualitativa (COLARES, 2005, p. 17) destaca que:

O sucesso de qualquer UAN, tanto com serviço próprio como terceirizado, depende do princípio da totalidade e da variabilidade, pois todas as partes - mão de obra, métodos de trabalho, material e máquina - precisam estar operando de forma interdependente e voltadas para um mesmo objetivo, embora cada parte tenha a possibilidade de variar e assim afetar todo o sistema. Portanto, a UAN é vista como um sistema de alimentação que mantém relações com o ambiente de diferentes formas.

Assim essas unidades para se manterem em ótimo funcionamento dependem da relação com seu funcionário, os fatores para a taxa de absenteísmo podem ser variados, não se pode generalizar e dizer que em todas as UANs o absenteísmo ocorre por determinado motivo ou circunstância. Dessa forma cada indivíduo que trabalha nas Unidades de Alimentação e Nutrição é parte importante de uma equipe multidisciplinar, cada um possui um papel fundamental e quando essa harmonia é quebrada traz prejuízos para as duas partes (COLARES, 2005).

Dessa forma, vê-se a importância de um conhecimento maior a respeito das faltas dos funcionários, para que os problemas possam ter a possibilidade de serem solucionados. A Unidade precisa ter o maior controle das justificativas apresentadas pelos funcionários para as faltas, para que possa ser implementada medidas de mudanças, seja na reestruturação do serviço, seja com relação a gestão de recursos humanos no que se refere a advertência, suspensão e até demissão do funcionário (MACEDO, 2009).

A UAN não é apenas um local apropriado para a preparação de alimentos que supram as necessidades dos seus comensais, mas sim um local com um serviço complexo que deve ser padronizado para que o resultado seja o melhor possível. Um fato que pode ocorrer na UAN é que muitas vezes os funcionários são esquecidos quando se contemplem ações nutricionais, assim se desconhecendo o perfil de saúde dos trabalhadores da unidade (FONSECA; SANTANA, 2011).

Segundo o estudo de Fonseca e Santana (2011) o nutricionista tem um papel fundamental na UAN, não apenas com os cuidados da elaboração de cardápios, cuidados com a higiene, modo de preparação dos alimentos, mas também com os funcionários que trabalham na unidade. Algo que pode ser realizado para que os mesmos não se sintam esquecidos ou desvalorizados é a criação de campanhas dentro da própria UAN. Como uma campanha comemorativa, onde se pode fazer um cartaz com os nomes dos funcionários referentes ao dia e mês do seu aniversário.

Realizando uma confraternização e opcional, entrega de um brinde ou presente simbólico.

9 METODOLOGIA

9.1 DELINEAMENTO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo quantitativo, descritivo e retrospectivo de uma Unidade de Alimentação e Nutrição.

9.2 LOCAL DE PESQUISA

A coleta dos dados referente a taxa de absenteísmo ocorrerá em uma Unidade de Alimentação e Nutrição de grande porte localizada no município de Caxias do Sul/RS. O local será selecionado por conveniência logística.

9.3 VARIÁVEIS PESQUISADAS

Para o desfecho da pesquisa será avaliada a taxa de absenteísmo, as justificativas das faltas, os números dos CIDs descritos nos atestados (aqueles que possuem não é obrigatório), sexo, idade, estado civil, turno de trabalho e dia da semana. No período de seis meses.

9.3.1 Avaliação da Taxa de absenteísmo

Para a obtenção de dados, será realizado um levantamento da frequência dos funcionários da Unidade absenteísmo, bem como as justificativas das faltas, os números dos CIDs descritos nos atestados, sexo, idade, estado civil, turno de trabalho e dia da semana. As informações acima citadas serão disponibilizados pelo administrativo da mesma. A partir dos dados coletados será calculada a taxa de absenteísmo referente a seis meses. O cálculo da TA será realizado de acordo com a fórmula apresentada por Abreu; Spinelli; Pinto (2009), os resultados serão expressos em percentual.

$$TA = \frac{\text{número médio de empregados ausentes no período}}{\text{número de empregados no período}} \times 100$$

9.3.2 Presença de justificativa

O percentual de faltas justificadas, que são as amparadas legalmente, como as por doença, licença a maternidade, licença gala, entre outras, também serão calculadas. Para análise dos dados serão considerados os atestados recebidos do período de avaliação da taxa de absenteísmo (seis meses).

9.3.3 Avaliação dos atestados

Para identificação das principais causas de apresentação de atestados serão analisados os atestados recebidos pelo setor de RH da empresa. Neles serão coletados os números dos CIDs (Classificação Internacional de Doenças) e o período de afastamento.

9.4 ANÁLISE ESTATÍSTICA

Os dados serão tabulados na planilha Excel versão 2010 e posteriormente analisados no programa SPSS 17.0. Os testes utilizados para a análise serão ANOVA univariado e Teste t e as outras análises serão descritivas.

9.5 ASPECTOS ÉTICOS

Este projeto não será encaminhado ao Comitê de Ética, pois serão avaliadas a taxa de absenteísmo e suas causas, não apresentado contato direto com pessoas.

A empresa autoriza a coleta de dados mediante ao termo de autorização para coleta de amostras (apêndice A). Será garantida a confidencialidade dos dados.

11 ORÇAMENTO

No quadro 2 está apresentado o material necessário para a realização do projeto. Todos os gastos ficarão por conta do acadêmico Murilo Krewer Justen.

Quadro 2 – Material necessário para a realização do projeto

MATERIAL	QUANTIDADE	VALOR UNITÁRIO (R\$)	VALOR TOTAL (R\$)
Folha de ofício	5 un	0,30	1,50
Caneta	1 un	1,50	1,50
Gasolina	14 L	4,40	61,60
Caderno	1 un	9,00	9,00
Pasta	1 un	4,50	4,50
Impressão	100 un	0,10	10,00
Pedágio	2	7,90	15,80
TOTAL R\$ 103,39			

Fonte: Elaborado pelo autor.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Edeli Simoni de; SPINELLI, Mônica Glória N.; PINTO, Aana Maria de Souza. **Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer**. 3. ed, rev. e ampl. São Paulo: Metha, 2009.
- CARDOSO, Ryzia de Cassia Vieira; SOUZA, Eva Vilma Araújo de; SANTOS, Patrícia Quadros dos. **Unidades de alimentação e nutrição nos campi da Universidade Federal da Bahia: um estudo sob a perspectiva do alimento seguro**. Rev. Nutr., Campinas, vol. 18, n. 5, p. 669-680, 2005.
- COLARES, Luciléia Granhen Tavares. **Processo de trabalho, saúde e qualidade de vida no trabalho em uma unidade de alimentação e nutrição: uma abordagem qualitativa**. 2005. Tese (Doutorado), Ciências na área de Saúde Pública na Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2005.
- COUTO, Hudson de Araújo. **Absenteísmo**. Uma visão bem maior que a simples doença. Cadernos Ergo, n. 2, p. 1-34, 1982.
- DOURADO, Marcia Maria Jose; LIMA, Thaís Pereira. **Ergonomia e sua importância para os trabalhadores de unidades de alimentação e nutrição**. Ensaios e Ciência, vol. 15, n. 4, p. 183-196, 2011.
- FONSECA, Karina Zanoti; SANTANA, Gizane Ribeiro de. **O nutricionista como promotor da saúde em unidades de alimentação e nutrição: dificuldades e desafios do fazer** enciclopédia biosfera. Centro Científico Conhecer - Goiânia, vol. 7, n. 13, p. 1466-1476, 2011.
- LIBERATO, Karla Braga Lobo; LANDIM, Maria Consuelo; COSTA, Eveline de Alencar. **Estrutura física da área de produção de uma unidade de alimentação e nutrição (UAN) localizada em Fortaleza-CE**. [200?]. Disponível em: <http://www.xxcbcd.ufc.br/arqs/qt6/qt6_50.pdf>.
- MACEDO, Iara Regina. **A percepção de funcionários acerca de fatores que influenciam a ocorrência de absenteísmo na sua organização de trabalho**. 2009. 91 f. TCC (Graduação), Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.
- MONTEIRO, Marlene Azevedo Magalhães. **Importância da ergonomia na saúde dos funcionários de unidades de alimentação e nutrição**. Revista Baiana de Saúde Pública, vol. 33, n. 3, p. 416-427, 2009.
- NETO, Alonso Dias Marques. **Absenteísmo nas empresas**. 2006. 42 f. Monografia (Graduação), Curso de Administração da UniCeub, Brasília, 2006.
- NOGUEIRA, Diogo Pupo. **Absentismo doença aspectos epidemiológicos**. 242 f. Tese (Doutorado), Faculdade de Saúde Pública da USP, São Paulo, 1980.

OZELA, Ciléa Maria dos Santos. **Absenteísmo no setor de nutrição em um hospital público de Belém-Pará no ano de 2009**. 2011. 77 f. Tese (Mestrado), Curso de Gestão pública da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SANTANA, Ângela Maria Campos. **A produtividade em unidades de alimentação e nutrição: aplicabilidade de um sistema de medida e melhoria da produtividade integrando a ergonomia**. 2002. 270 f. Tese (Pós-Graduação), Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

SANTOS, Gislene Balbino Carneiro dos; SAID, Nariman Muzaffar; SANTOS, Aline Siqueira dos; SILVA, Elenilma Barros da; SANTOS, Maria do Socorro Paredes. **Análise da taxa de absenteísmo de uma unidade de alimentação e nutrição (UAN)**. Anais do III Congresso de Educação em Saúde da Amazônia (COESA), Universidade Federal do Pará - 12 a 14 de novembro de 2014.

SENAC. Departamento Nacional. **Sou Cozinheiro: técnicas, tendências, e informações para o aperfeiçoamento profissional**. 1. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2011.

SILVEIRA, Maiara Luz da. **O conhecimento de nutricionistas sobre a gestão de pessoas em serviço de alimentação e nutrição hospitalar**. 2014. 59 f. TCC (Graduação), Curso de Nutrição da Faculdade de Medicina da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

SOUZA, Danielli Assis Gardino de; BUCCIOLI, Paulo Tadeu. **UAN e a segurança do trabalho**. Revista Fafibe On-Line, Bebedouro SP, vol. 9, n. 1, p. 1-15, 2016.

VEIROS, Marcela Boro. **Análise das condições de trabalho do nutricionista na atuação como promotor de saúde em uma unidade de alimentação e nutrição: um estudo de caso**. 2002. 211 f. Tese (Mestrado), Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2002.

APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE AMOSTRAS

Eu, _____, abaixo assinado, responsável legal pela _____ (CNPJ _____), autorizo a realização da pesquisa intitulada “Absentéismo em uma Unidade de Alimentação e Nutrição” a ser conduzida pela pesquisadora Murilo Krewer Justen, sob orientação da professora Gabriela Chilanti. Declaro que fui informado pelo responsável da pesquisa sobre as características e objetivos do estudo, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento.

Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante deste estudo e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos recrutados nesta pesquisa, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

Caxias do Sul, ____ de _____ de 2018.

Nome _____

CPF _____

**ABSENTEÍSMO EM UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E
NUTRIÇÃO
ABSENTEEISM IN A FOOD AND NUTRITION UNIT**

Murilo Krewer Justen^a Gabriela Chilanti^b

a. Murilo Krewer Justen

murilojusten13@gmail.com

Rua Serra Fim Benetti, 449, Bairro Floresta, Gramado RS

Universidade de Caxias do Sul, Canela RS, Brasil

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K2736360E4> (Lattes)

b. Gabriela Chilanti

gchilant@ucs.br

Rua Rodolfo Schlieper, 222- Qta. Da Sarra, Canela RS

Universidade de Caxias do Sul, Canela RS, Brasil

<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visulizacv.do?id=K481703y9> (Lattes)

ABSENTEÍSMO EM UNIDADE DE ALIMENTAÇÃO E NUTRIÇÃO

ABSENTEEISM IN A FOOD AND NUTRITION UNIT

Resumo

O absenteísmo dos profissionais que trabalham em Unidades de Alimentação e Nutrição é pouco estudado, portanto constitui-se um indicador que necessita ser monitorado em maior escala. Este estudo objetivou analisar a taxa de absenteísmo dos trabalhadores de uma UAN, em uma empresa de grande porte no município de Caxias do Sul, RS. As ausências por absenteísmo foram coletadas a partir de dados mensais pela lista de presença dos funcionários da empresa. Os dados foram coletados no período de novembro de 2017 há abril de 2018, calculada a taxa de absenteísmo de acordo com a fórmula apresentada por Abreu; Spinelli; Pinto (2009). As variáveis foram expressas em frequência absoluta e relativa e posteriormente analisados no programa SPSS 22.0. Constatou-se maior índice de absenteísmo no mês de abril 2,28 % entre os turnos diurno e noturno, observou-se maior absenteísmo no diurno 2,14 %. Ausências que mais contribuíram para estes índices foram atestados de afastamento (32 atestados). Os dados obtidos evidenciam um possível problema na gestão administrativa em recursos humanos, que sinalizam a necessidade de mudanças na política de contratação/motivação dos funcionários da unidade.

Palavras-chave: Unidade de Alimentação e Nutrição, absenteísmo, recursos humanos.

Abstract

The absenteeism of professionals working in food and nutrition units is little studied, therefore an indicator has to be monitored on a larger scale. This study aimed to analyse the rate of absenteeism of the workers of a FNU in one of the biggest company from Caxias do Sul, RS, Brazil. Absences due to absenteeism were collected from monthly data by the presence list of company employees. The data were collected from November 2017 to April 2018, calculated the absenteeism rate according to the formula presented by Abreu; Spinelli; Pinto (2009). The variables were expressed in absolute and relative frequency and later analysed by the SPSS 22.0 program. It was found a higher rate of absenteeism in the month of April, 2,28% between day and night shifts, the greater daytime absenteeism was observed 2,14%. Absences that contributed the most to these indices were attestations of absence (32 certificates). The data obtained evidences a possible problem in the administrative management in human resources, which indicate the need for chances in the contracting/motivation policy of the unit's employees.

Keyword: food and nutrition unit, absenteeism, human resources.

Introdução

As Unidades de Alimentação e Nutrição (UAN) são unidades que pertencem ao setor de alimentação coletiva, cuja função é administrar a produção de refeições nutricionalmente equilibradas com ótimo padrão higiênico-sanitário. Devendo possuir espaço suficiente para máquinas, utensílios e fluxo ordenado de pessoas (DOURADO; LIMA, 2011).

O trabalho sempre esteve presente na vida do homem fazendo parte de sua história. Assim como o trabalho foi se moldando às novas perspectivas da realidade, as empresas também sofreram mudanças em seus conceitos, objetivos, comportamentos, modelos de gestão e principalmente o modo de como se relacionam com o trabalhador (MACEDO, 2009).

Os proprietários de restaurantes, bares e estabelecimentos similares precisam seguir as normas da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), através da Resolução de Diretoria Colegiada RDC nº 216, de 15/09/2004, que estabelece os critérios para garantir as condições de saúde e higiene na preparação e venda de alimentos ao consumidor. O que engloba diversas regras, como devem ser as edificações, as instalações, os equipamentos e imóveis. Um dos critérios é que vestiários e área de manipulação de alimentos fiquem afastadas (SENAC, 2011).

Nas UAN o ritmo de produção é muito intenso para atender a demanda, além de garantir que tudo ocorra sem acidentes. Para isso as cozinhas industriais devem cumprir com as normas da legislação e manter a estrutura sempre em ordem, mas nem sempre é o que acontece. Alguns casos as cozinhas não possuem espaço suficiente para os equipamentos e funcionários que pode causar cansaço, problemas de saúde e os acidentes (SOUZA; BUCCIOLI, 2016).

A pressão exercida para agilizar o trabalho pode ser prejudicial ao trabalhador, causando muitas vezes problemas de saúde, falta de motivação, estresse, entre outras consequências. Dessa maneira, inicia-se o processo de afastamento. Tal prática vem se tornando um problema para as empresas, repercutindo na qualidade do serviço prestado (SANTOS et al., 2014).

Taxa de absenteísmo (TA) é um termo utilizado para avaliar a unidade como um todo mas dando ênfase na qualidade e administração do pessoal. Essa taxa é o que mede o compromisso da equipe com o trabalho, senso do que é uma equipe e motivação. Cada unidade tem suas próprias características para avaliar o percentual de absenteísmo aceitável. Locais onde as unidades são bem administradas, mostrando respeito e valorização dos funcionários

não possuem muitos problemas com o absenteísmo. Não se resolvem os problemas do absenteísmo contratando mais funcionários, mas sim detectando os problemas para poder saná-los. (ABREU; SPINELLI; PINTO, 2009).

O presente trabalho objetivou avaliar a taxa de absenteísmo em uma Unidade de Alimentação e Nutrição do município de Caxias do Sul/RS e identificar as principais causas das faltas ao trabalho.

Metodologia

Trata-se de um estudo transversal quantitativo, descritivo e retrospectivo de uma Unidade de Alimentação e Nutrição. Em que a coleta dos dados referente a taxa de absenteísmo ocorreu em uma Unidade de Alimentação e Nutrição de grande porte localizada no município de Caxias do Sul/RS. O local foi selecionado por conveniência logística. A empresa autorizou a coleta de dados mediante ao termo de autorização para coleta de amostras. Foi garantida a confidencialidade dos dados.

O desfecho da pesquisa foi a taxa de absenteísmo, as justificativas das faltas, licença maternidade, licença gala, os números dos CIDs descritos nos atestados (aqueles que possuem não foi obrigatório), sexo, idade, estado civil, turno de trabalho e dia da semana. Os dados coletados foram referentes ao período de seis meses (novembro de 2017 a abril de 2018).

Foi realizado um levantamento da frequência dos funcionários da Unidade, com as informações já citadas pelo administrativo da mesma. Assim a partir dos dados que foram coletados, se foi possível calcular a taxa de absenteísmo referente a seis meses. O cálculo da taxa de absenteísmo (TA) foi realizado de acordo com a fórmula apresentada por Abreu; Spinelli; Pinto (2009), os resultados foram expressos em percentual.

$$TA = \frac{\text{número médio de empregados ausentes no período}}{\text{Número de empregados no período}} \times 100$$

Os dados foram tabulados na planilha *Excel* versão 2010 e posteriormente analisados no programa SPSS versão 22.0 para *Windows* (SPSS inc., Chicago, IL). As variáveis foram expressas em frequência absoluta e relativa ou e/em média (MD) e desvio padrão (DP). Comparações entre as médias de faltas nos turnos e justificativas foram analisadas pelo teste T pareado após verificação da normalidade dos dados dessas variáveis. Análise de variância ANOVA foi realizada para comparações múltiplas entre os tipos de atestados. Possíveis

correlações entre as variáveis foram verificadas pelo coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados foram considerados estatisticamente significativos se $p \leq 0,05$.

Resultados e Discussão

Dentre as 440 pessoas estudadas ao longo de seis meses, entre o mês de novembro de 2017 e abril de 2018, nos turnos diurno e noturno foram 393 mulheres, correspondendo cerca de 89 % do sexo feminino. O restante corresponde a 47 homens com 11 % do sexo masculino. Totalizando entre os dois turnos no mês de novembro de 2017, mulheres 89,04 % (65 mulheres), homens 10,04 % (8 homens). Dezembro de 2017, mulheres 89,33 % (67 mulheres), homens 8 % (6 homens). Janeiro de 2018, mulheres 89,04 % (68 mulheres), homens 10,95 % (8 homens). Fevereiro de 2018, mulheres 87,67 % (64 mulheres), homens 12,32 % (9 homens). Março de 2018, mulheres 89,04 % (65 mulheres), homens 10,95 % (8 homens). Abril de 2018, mulheres 87,67 % (64 mulheres), homens 10,95 % (8 homens).

Na figura 1 está apresentada a relação entre % de faltas e os meses avaliados. Observou-se que o mês de abril apresentou o maior percentual de faltas (2,28 %), seguido pelo mês dezembro (2,06 %), já o mês de fevereiro apresentou o menor % de faltas (0,93 %) entre os meses avaliados. Para análise estatística da taxa de absenteísmo, a amostra foi dividida em dois grupos. O grupo 1 correspondente ao final do ano (Nov e Dez/2017) e o grupo 2 correspondentes ao início do ano (Jan à Abril/2018). Não foi encontrada diferença estatística entre esses dois grupos nos meses avaliados ($t=0.3158$, $p=0.8053$).

Provavelmente os funcionários faltaram com maior frequência nos meses de dezembro e abril devido aos feriados nacionais (Figura 1). Durante os meses estudados cada um deles possuía um ou mais feriados correspondentes. Além disso em novembro inicia-se a temporada de férias. O mês de dezembro apresenta feriado de Natal, mas deve-se levar em conta que este mês também apresenta grande quantidade férias/viagens, que inicia em novembro e se estende até março. Portanto, estes feriados mais a temporada de férias podem explicar o número de faltas nos meses de dezembro e abril.

A pesquisa de Sancinetti et al. (2010), demonstra que no período estudado a taxa de absenteísmo se mostrou em média 8,7 % para a equipe de enfermagem, 5,6 % para enfermeiros e 9,7 % para técnicos de enfermagem. Tendo como parâmetro de comparação o valor de 6 % proposto pelo Conselho Federal de Enfermagem (COFEN). Portanto apenas a equipe de enfermagem se manteve dentro do limite estimado para a taxa de absenteísmo, assim a ausência

no trabalho é justificada pelo cargo ocupado, posição hierárquica. Dependendo do cargo, sua responsabilidade e força de trabalho acabam esgotando funcionários, conseqüentemente ocorrendo as faltas.

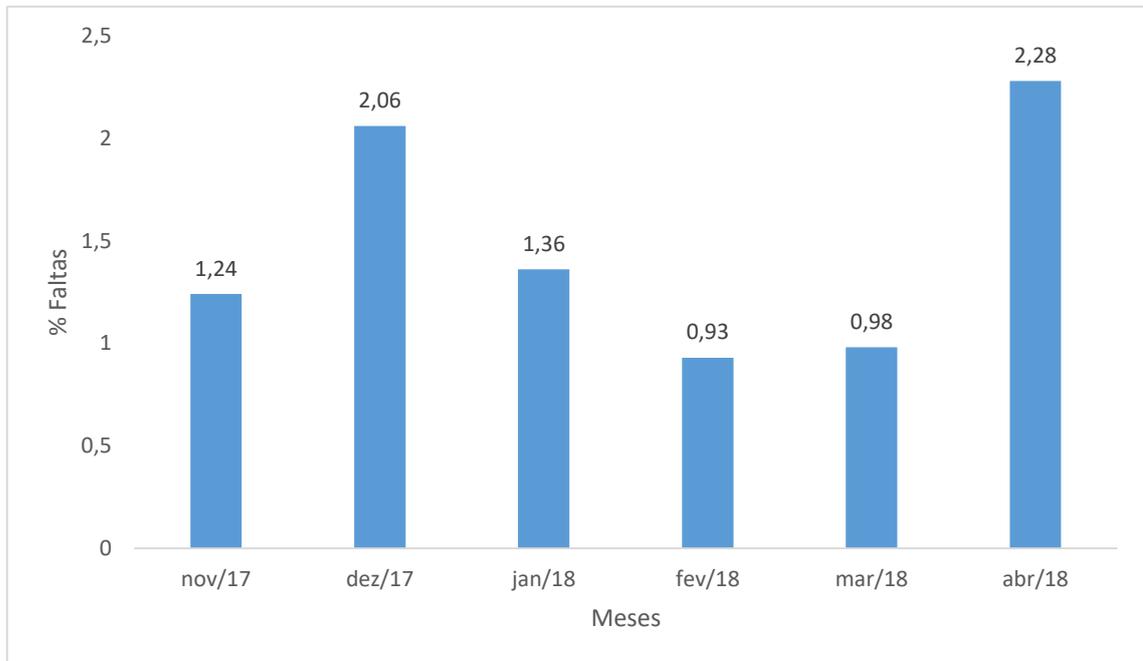


Figura 1- Taxa de absenteísmo dos meses avaliados (novembro de 2017 a abril de 2018) média dos turnos (diurno e noturno). Taxa calculada segunda a formula de Abreu; Spinelli; Pinto (2009).

Ao se comparar o estudo de Sancinetti et al. (2010), com o presente observa-se que a equipe de enfermagem possui maior taxa de absenteísmo do que a equipe da Unidade de Alimentação e Nutrição (UAN) durante o mesmo período de seis meses de estudos. Onde a unidade se mantém e dentro da recomendação (6 %) em todo o estudo (Figura 1).

Segundo a pesquisa de Mizuhira, Soler e Oliveira (2015), a associação entre o absenteísmo do sexo feminino e o estado civil casada estão relacionadas com o acúmulo de tarefas que culturalmente fazem parte das mulheres, além do seu trabalho. Como afazeres domésticos, cuidar da casa, resolver grande parte dos problemas, tomar conta dos filhos, o que gera desgaste físico e mental. Ocasionalmente assim maior taxa de absenteísmo em mulheres, principalmente em idade reprodutiva.

De acordo com Silva e Rodrigues (2014), o absenteísmo em trabalhadores do Brasil pode estar associado ao trabalhador, a empresa em que está empregado ou ambos. O absenteísmo se apresenta nos trabalhadores quando está ligado ao seu estado de saúde, idade,

problemas pessoais ou atividades domésticas, à empresa, quando existem problemas de administração, na gestão e relacionamento empregador-empregado ou relação entre colegas de trabalho. Condições de trabalho que contribuam para o estresse, irritação, sofrimento, comprometimento emocional, podem levar a surgimento de doenças nos funcionários.

Segundo Dourado e Lima (2011), organização do trabalho deve se adequar as condições psicológicas e fisiológicas dos trabalhadores. Devendo levar em consideração normas de produção, forma de realizar o trabalho, tempo gasto para realização da atividade e ritmo de tarefas.

Pesquisas realizadas durante cinco anos em um hospital brasileiro, na cidade do Rio de Janeiro/RJ sobre absenteísmo, relatou 511 faltas de trabalhadores da área de saúde, sendo cerca de 146 enfermeiros e 365 profissionais do nível médio de enfermagem. Mostrando que o técnico de enfermagem foi a categoria profissional com maior número de causas de afastamento (COSTA et al., 2014).

Para Abreu, Spinelli e Pinto (2016), “locais bem administrados, nos quais o empregado é tratado com respeito, em que se sinta motivado, bem e responsável pelo sucesso do trabalho, dificilmente apresentam uma taxa de absenteísmo significativa.”

A pesquisa de Abreu (2015) observou que existem possíveis soluções para a taxa de absenteísmo também para o pessoal da enfermagem e prevenção na saúde física e mental. Promovendo adequação dos recursos humanos, se contratando apenas funcionários necessários para o trabalho, melhorando as condições de trabalho com retenção de gastos em saúde e licenças. Proporcionando um local de trabalho mais agradável e seguro para o funcionário quanto para o cliente.

No período estudado, a taxa de absenteísmo correspondeu em média: 1,47 % nos turnos diurno e noturnos juntos. A média de faltas dos turnos foi de 2,14 % para o diurno e 0,75 % para o noturno. Na figura 2 estão apresentados o percentual de faltas por turno de trabalho no período avaliado. Em relação ao turno, observou-se que no diurno a média de absenteísmo é maior, diferindo estatisticamente do período noturno ($t=3.754$, $p=0.0132$).

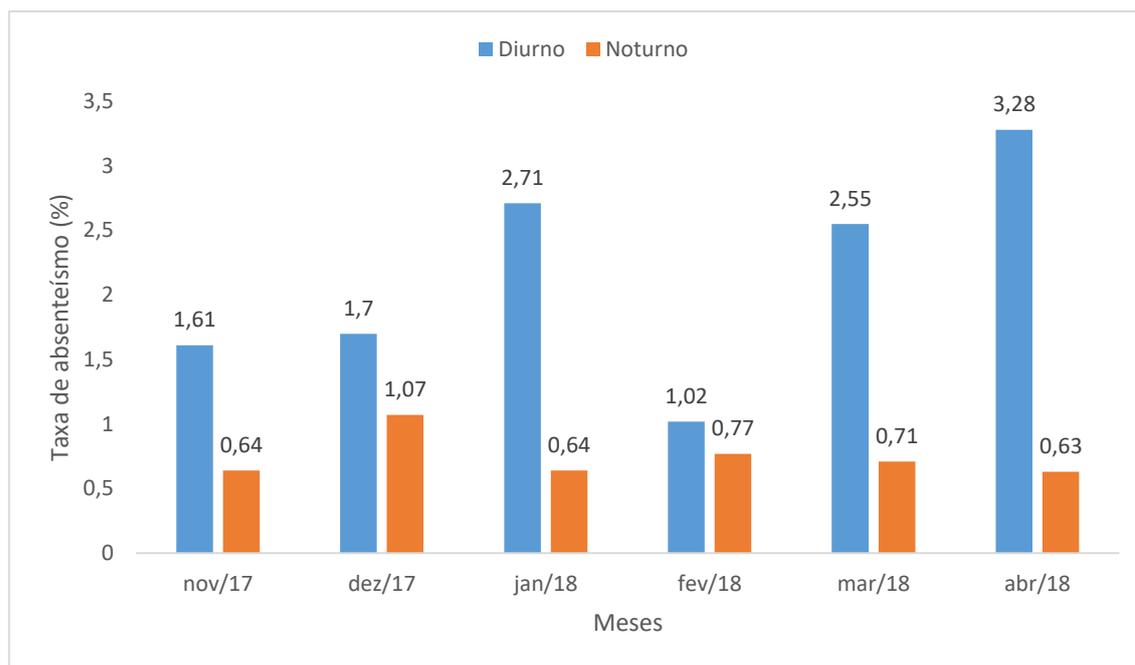


Figura 2- Taxa de absenteísmo separada por turno (diurno e noturno) dos meses avaliados.

Segundo estudo de Mizuhira, Soler e Oliveira (2015), em relação ao turno de trabalho, constata-se que o trabalho noturno altera os processos fisiológicos, por falta de sincronismo do ritmo circadiano e assim o prolongando a vigília. Comprometendo a qualidade do sono e causando a fadiga, estresse psicoemocional, conseqüentemente aumentando o risco cardiovascular. Além de apresentar problemas de convívio com a família, devido a incompatibilidade de horários causando problemas emocionais.

De acordo com Silva e Rodrigues (2014), trabalhadores do turno noturno a curto prazo, podem ser afetados por insônia, distúrbios de humor e dificuldades de relação interpessoal, já a longo prazo pode-se apresentar sinais crônicos na alteração do ciclo circadiano, além de doenças cardiovasculares e gastrointestinais.

Observa-se que geralmente o turno noturno é quem deveria possuir maior taxa de absenteísmo do que o turno diurno, por apresentar conseqüências que podem surgir a curto e longo prazos. Porém no estudo feito na UAN de grande porte revelou justamente o contrário, onde o pessoal do turno diurno apresentou maior índice de faltas em todos os meses avaliados em comparação com o noturno (Figura 2). Como já foi explicado na figura 1 esse resultado expressa a qualidade da administração do local, convívio entre os colegas de trabalho, motivação e questões como segurança no trabalho.

Segundo Mizuhira, Soler e Oliveira (2015), a dupla jornada de trabalho adotada pelos profissionais da área de enfermagem, devido aos baixos salários, aumenta os riscos para

iatrogênicas e acidentes de trabalho. Portanto nestes casos em que os funcionários trabalham não apenas no turno diurno, mas sim nos dois turnos causam ainda mais problemas de saúde além de perda de produtividade e conseqüentemente diminuição nos lucros da empresa onde este profissional trabalha.

Jornadas de trabalho muito longas, ou superiores há 8 horas diárias se mostram improdutivas, pois quando o trabalhador deseja acumular horas extras acaba diminuindo seu ritmo de trabalho. Inúmeras são as evidências que o trabalho extra não só prejudica a produção, mas também aumenta o número de taxas de faltas e prejudica a saúde do funcionário (DOURADO; LIMA, 2011).

Estudos realizados em um Hospital Universitário em Minas Gerais no ano de 2010 e no hospital de Clínicas em Porto Alegre (RS) no ano de 2006, mostraram que existe predominância de enfermeiros e auxiliares de sexo feminino, na sua maioria com filhos. Onde se observou que quanto mais técnico fosse o trabalho maior seria a taxa de absenteísmo, nesses casos se foi analisado maior número de faltas no turno noturno entre o período de pesquisa nestes dois hospitais (de SOUZA, RIBEIRO, 2016).

Na figura 3 está representada a ausência no trabalho em dias uteis, com relação aos meses avaliados e qual tipo de falta (INSS, faltas, atestados, férias). Onde os dados sobre INSS não puderam ser avaliados em dias. Pois nos atestados apresentavam apenas o dia em que começava o benefício, sem ter uma data prevista para o término do mesmo. Com relação ao motivo das faltas, verificou-se que o número de faltas justificadas é significativamente maior do que das não justificadas ($t=3.422$, $p=0.0065$).

Analisando os atestados INSS nos meses pesquisados, se observou maior índice em abril (3 atestados INSS), novembro e janeiro ficaram em segundo lugar (2 atestados INSS), já os meses de dezembro, fevereiro e março foram os que apresentaram menor taxa desse tipo de ausência (dezembro e março 1 atestado INSS e fevereiro 0 atestados INSS).

Observou-se que em dezembro o número de faltas foi maior entre os meses avaliados (109 faltas), seguido de abril como o segundo mês com maior indicador de ausências no trabalho (91 faltas), já o mês de fevereiro apresentou menor prevalência de faltas (59 faltas). Nos meses avaliados, o mês de dezembro apresentou maior número em dias de atestados (102 faltas), seguido do mês de janeiro (88 faltas) e o mês de março (81 faltas), já o mês de novembro teve o menor número de ausências (70 dias). Encontra-se no mês de janeiro o maior índice de férias retiradas nos meses pesquisados (89 dias), o mês de novembro (86 dias), a menor quantidade de férias retiradas ficou no mês de abril (23 dias).

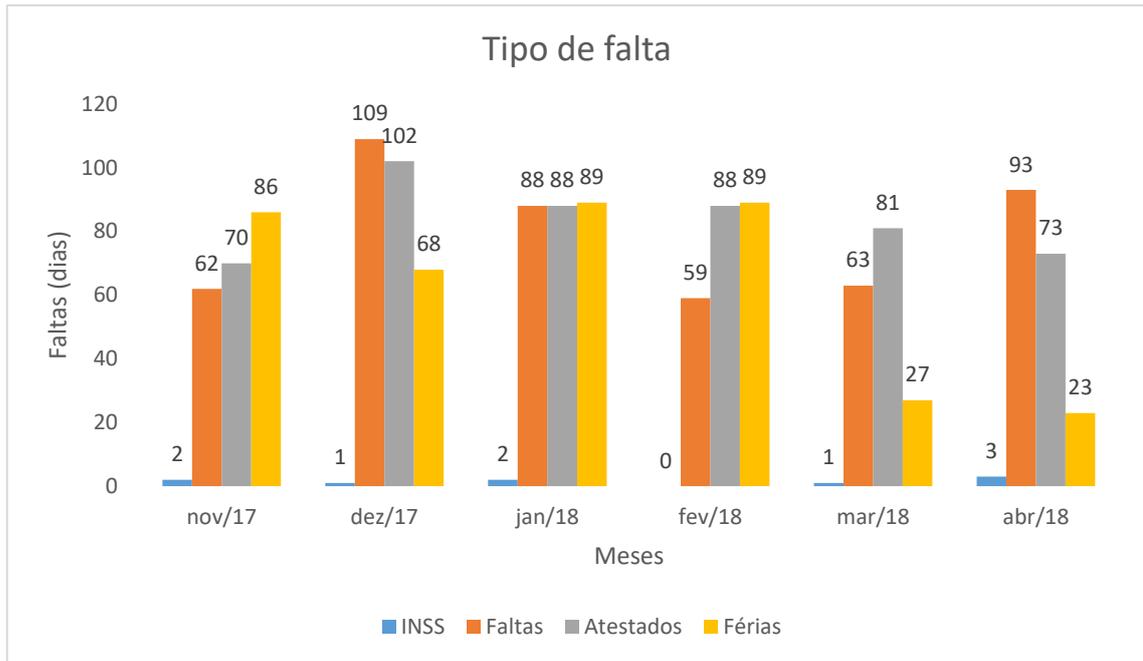


Figura 3- Número de faltas em dias de todos os meses da pesquisa.

Segundo Pereira (2017) em estudos com servidores do serviço público do município de Currais Novos/RN, no ano de 2013 afastamentos do trabalho por motivos de saúde, eram referentes à atestados médicos, auxílio doença e afastamentos. Dentre estes tipos de falta, chegaram em 453 dias, contabilizando todos os servidores. Observou-se que no ano seguinte de 2014 este dado subiu para 1.169 dias, que representou um aumento de 158 % do que no ano anterior. No ano de 2015 este número foi de 2.336 dias, em comparação com o ano anterior (2014) este dado quase duplicou. Já no ano de 2016 que foi o último ano analisado durante a pesquisa, atingiu o número de 3.405 dias de ausência no local de trabalho. Os dias de faltas que foram analisados durante toda a pesquisa aumentam a cada ano estudado. O que pode mostrar algum problema administrativo nos recursos humanos do serviço público de Currais Novos/RN.

Segundo Sancinetti et al. (2010) o absenteísmo de uma equipe de enfermagem do complementar da USP (HU-USP), no período de janeiro a julho de 2008 apresentou ao longo de sua pesquisa 10.452 dias perdidos de trabalho. Destes dias úteis 1.672 dias, correspondem aos enfermeiros cerca e 8.777 dias, correspondem aos técnicos/auxiliares de enfermagem. Portanto os afastamentos apresentados por esta equipe decorrentes de licença médica, foram de 8.387 dias e referentes ao afastamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), foram de 6.723 dias.

Na Tabela 1 estão apresentados os números de atestados separados por categorias durante o período da pesquisa. Pode-se observar que atestados por afastamento e atestados

médicos foram as categorias com maior frequência e apresentaram diferença estatística quando comparados a INSS, odontológico e outros.

Tabela 1. Números de atestados separados por categorias durante o período da pesquisa.

Atestados	Mínimo	Máximo	Média ± DP
Afastamento	3,00	32,00	14,61 ± 11,81 ^a
Médico	5,00	28,00	15,95 ± 9,52 ^a
INSS	0,00	3,00	1,57 ± 1,12 ^b
Odontológico	1,00	3,00	1,80 ± 0,67 ^b
Outros	0,00	6,00	2,19 ± 2,50 ^b

Diferentes letras indicam diferença estatística pela análise de variância ANOVA e pós-teste de Tukey ($p < 0,05$).

Na figura 4 estão apresentados os dados referentes à quantidade de atestados apresentados nos meses avaliados. Observa-se que o mês de abril teve maior número de atestados nos meses pesquisados, sendo para atestado médico (28 atestados), para atestado de afastamento (32 atestados), atestados INSS (3 atestados) e outros que correspondem a óbitos de familiares, consultas em outras especialidades como dermatologista e atestados das escolas para a mulheres que possuem filhos em idade escolar (6 atestados). O mês de janeiro apresentou maior quantidade de atestados médicos entre o restante dos meses (22 atestados).

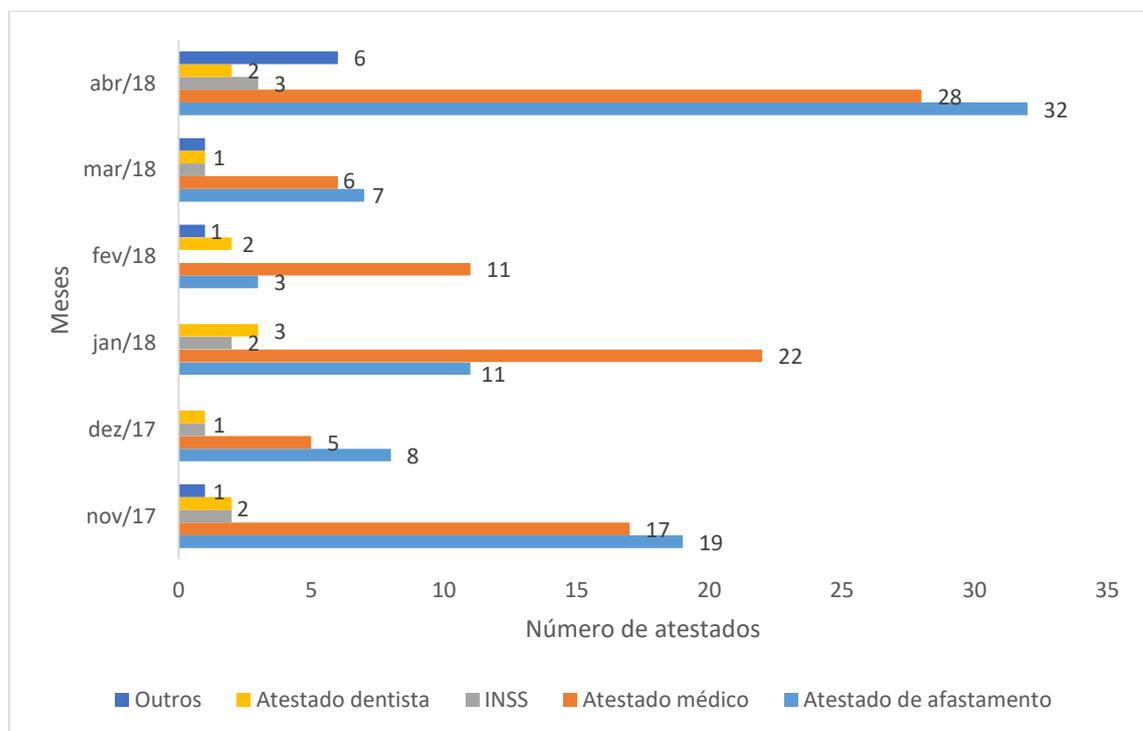


Figura 4- Número de atestados apresentados pelos funcionários no período avaliado.

A pesquisa de Sancinetti et al. (2010), demonstra que o absenteísmo para uma equipe de enfermagem de uma listagem de tipos de ausências, predominam as licenças médicas que teve maior percentual de ausências dentre os tipos de falta no período. Já outros tipos de ausência tiveram baixa prevalência, entre eles as licenças maternidade, apesar de grande parte da população pertencer ao sexo feminino em idade reprodutiva. Em outras equipes de enfermagem os afastamentos apresentados por licença médica foram de 80,3 % que representa maior taxa como na outra equipe e 63,3 % referentes a afastamento pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Ressaltam que é necessário um melhor gerenciamento deste tipo de ausência para melhorar o processo de gerenciamento de recursos humanos (SANCINETTI et al. 2010).

Segundo Umann et al. (2011), entre os afastamentos de trabalho de uma equipe de enfermeiros destaca-se os relacionados às doenças do aparelho respiratório, seguidos pelos do sistema osteomuscular, doenças infecciosas e parasitárias. Já em outra investigação os acidentes de trabalho foram a principal causa de afastamentos no trabalho, representadas por fraturas, torção de várias partes do corpo e quedas variadas. O que mostra como o ambiente hospitalar não estava adequado para seus funcionários, apresentando-lhes vários riscos à saúde (UMANN, et al., 2011).

Durante o ano de 2010 foi realizado um estudo para encontrar as causas do absenteísmo em um Hospital Universitário do Estado de Pernambuco, esta pesquisa observou que entre as maiores causas de absenteísmo estão problemas do sistema osteomuscular 23,22%, seguido de acompanhante de familiar 11,62 %, oftalmológico 8,06 % e cirúrgico apresentou 7,74 % (de SOUZA, RIBEIRO, 2016).

Outro estudo de, de Souza e Ribeiro (2016), avaliou a taxa de absenteísmo de uma equipe de enfermagem de um hospital público de Montes Claros no estado de Minas Gerais no ano de 2004. No estudo foram incluídas apenas faltas relacionadas a doenças justificadas com atestado médico de três dias. Observa-se que auxiliares de enfermagem possuíam cerca de 56,8 % de licenças médicas, técnicos de enfermagem 39,7 %. Já os enfermeiros possuíam a menor taxa 13,5 % ou seja, quanto mais operacional o cargo maior é o indicador de afastamento.

De Souza e Ribeiro (2016), em seu terceiro estudo no hospital de Clínicas de Porto Alegre (RS), observaram que a taxa de absenteísmo se mostrou maior nos cargos mais operacionais, ou seja, técnicos e auxiliares. Os enfermeiros correspondiam a cerca 8% de absenteísmo, já os técnicos e enfermeiros 8,33 %, não sendo feitos estudos para se descobrir qual tipo de ausência fez parte entre os funcionários do hospital de Clínicas de Porto Alegre (RS).

De acordo com Spósito, Gimenes e Cortez (2014), a classe trabalhadora formada pelos professores é a mais susceptível a contrair doenças infecciosas, conseqüentemente aumentando o número de faltas e afastamentos. As atuais demandas do contexto escolar acabam exigindo cada vez mais dos professores que atualizem suas habilidades para promover novas atividades, ocasionando o desencadeamento de extremo cansaço e doenças. Prejudicando assim a sua saúde e favorecendo o absenteísmo docente.

Para Macedo (2009), “no contexto de mudanças econômicas, políticas, sociais em que as organizações estão inseridas, buscam eficiência e estabilidade acarretando um impacto significativo nas relações do homem com as organizações de trabalho.”

Segundo Silva e Rodrigues (2014), o absenteísmo representa um grande problema para a economia. Em suas pesquisas observa-se que o absenteísmo representa cerca de 1,4 a 4 % do Produto Interno Bruto (PIB) nos países da união europeia. Já no Brasil ainda faltam estudos quantitativos para estimarem o prejuízo monetário causado pelo absenteísmo, mas seu impacto na produtividade, eficiência e custos das empresas brasileiras são significantes.

Portanto estudos em UAN mais precisamente em absenteísmo, ainda possuem grande limitação quanto a artigos científicos para fornecer informações comparativas. Apresentado maior número de estudos na área da saúde.

Conclusão

O monitoramento do indicador da taxa de absenteísmo é considerado um importante instrumento de gestão de pessoas que permite a Unidade de Alimentação e Nutrição conhecer a realidade da empresa no que se refere às ausências dos funcionários da unidade. Os resultados obtidos neste estudo mostram que em meses com feriados e temporada de férias apresentaram maior absenteísmo. Também foi possível observar maior número de faltas em todos os meses avaliados em trabalhadores do diurno, além de apresentarem maior número de atestados. Neste caso se quebrou o paradigma de que o noturno apresenta maior taxa de ausências no trabalho.

Frente ao tema exposto, acredita-se que este estudo, além de fornecer subsídios para o processo de tomada de decisão em relação ao gerenciamento de recursos humanos para Unidades de Alimentação e Nutrição, permite comparação de dados com outras Unidades. Sugere-se mais estudos na área visto que este tema ainda é pouco explorado.

Referências

ABREU, Edeli Simoni de; SPINELLI, Mônica Glória N.; PINTO, Ana Maria de Souza.

Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer. 3. ed, rev. e ampl. São Paulo: Metha, 2009.

ABREU, Edeli Simoni de; SPINELLI, Mônica Glória N.; PINTO, Ana Maria de Souza. **Gestão de unidades de alimentação e nutrição: um modo de fazer.** 6. ed, rev. São Paulo: Metha, 2016.

ABREU, Leonília Brelaz de. **Absenteísmo, como reduzir?** uma revisão integrativa. 2015. 14 f., il. Monografia (Bacharelado em Enfermagem) Universidade de Brasília, Brasília, 2015.

<http://bdm.unb.br/handle/10483/10694>.

COSTA, Raphael Raniere de Oliveira; COSSI, Marcelly Santos; VITOR, Allyne Fortes; LIRA, Ana Luisa Brandão de Carvalho; MEDEIROS, Soraya Maria de; CAVALCANTE, Cleonice Andréa Alves. Absenteísmo de profissionais da enfermagem que trabalham na rede hospitalar: revisão integrativa da literatura. **REVISTA ESPAÇO PARA A SAÚDE**, Londrina, v. 15, n. 1, p. 06-13, jul./set. 2014.

de SOUZA, Patrícia Mara de Souza; RIBEIRO, Renata Nery Nery. Relação entre qualidade de vida no trabalho e o índice de absenteísmo nas organizações: uma análise empírica do absenteísmo com profissionais de enfermagem. **Anais CAT**, v. 2, n. 1, 2016.

DOURADO, Marcia Maria Jose; LIMA, Thaís Pereira. Ergonomia e sua importância para os trabalhadores de unidades de alimentação e nutrição. **Ensaio e Ciência**, v. 15, n. 4, p. 183-196, 2011.

FONSECA, Karina Zanoti; SANTANA, Gizane Ribeiro de. O nutricionista como promotor da saúde em unidades de alimentação e nutrição: dificuldades e desafios do fazer.

ENCICLOPÉDIA BIOSFERA, Centro Científico Conhecer, Goiânia, v. 7, n. 13, p. 1466-1476, 2011.

MACEDO, Iara Regina. **A percepção de funcionários acerca de fatores que influenciam a ocorrência de absenteísmo na sua organização de trabalho**. 2009. 91 f. TCC (Graduação), Curso de Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

MIZUHIRA, Vanessa Fujino; SOLER, Zaida Aurora Sperli Geraldes; OLIVEIRA, Kleber Aparecido de. Absenteeism among nursing professionals: integrative review. **J Nurs UFPE on line.**, Recife, v. 9, n. 5, p. 7936-46, mai., 2015.

OZELA, Ciléa Maria dos Santos. **Absenteísmo no setor de nutrição em um hospital público de Belém-Pará no ano de 2009**. 2011. 77 f. Tese (Mestrado), Curso de Gestão pública da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2011.

PEREIRA, Elisângela Garcia. **Qualidade de vida no trabalho e o absenteísmo no serviço público**: uma análise da secretaria de saúde do município de Currais Novos. 2017. 25 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração Pública), Departamento de Ciências Sociais Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Currais Novos, 2017.

SANCINETTI, Tânia Regina et al. Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. **Rev. esc. enferm. USP**, São Paulo, v. 45, n. 4, p. 1007-1012, ago., 2011.

SANTOS, Gislene Balbino Carneiro dos; SAID, Nariman Muzaffar; SANTOS, Aline Siqueira dos; SILVA, Elenilma Barros da; SANTOS, Maria do Socorro Paredes. **Análise da taxa de absenteísmo de uma unidade de alimentação e nutrição (UAN)**. Anais do III Congresso de Educação em Saúde da Amazônia (COESA), Universidade Federal do Pará - 12 a 14 de novembro de 2014.

SENAC. Departamento Nacional. **Sou Cozinheiro**: técnicas, tendências, e informações para o aperfeiçoamento profissional. 1. ed. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2011.

SILVA, Cláudia Fernanda Trindade; RODRIGUES, Gilmara Ribeiro Santos. Estratégias de controle do absenteísmo no Brasil. **Científica**, v. 14. n. 29, p. 63-74, jul-dez, 2014.

SILVEIRA, Maiara Luz da. **O conhecimento de nutricionistas sobre gestão de pessoas em serviços de alimentação e nutrição hospitalar**. 2014. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Nutrição) Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Medicina. Curso de Nutrição. Porto Alegre, 2014.

SOUZA, Danielli Assis Gardino de; BUCCIOLI, Paulo Tadeu. UAN e a segurança do trabalho. **Revista Fafibe On-Line**, Bebedouro SP, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2016.

SPÓSITO, Luciana Souza; GIMENES, Régio Márcio Toesca; CORTEZ, Lúcia Elaine Raniéri. Saúde e absenteísmo docente: uma breve revisão de literatura. **Revista Eletrônica Gestão & Saúde**, v. 5, n. 3, p. 2096-14, 2014.

UMANN, Juliane; GUIDO, Laura de Azevedo; LEAL, Karine Poerschke; FREITAS, Etiane de Oliveira. Absenteísmo na equipe de enfermagem no contexto hospitalar. **Cienc Cuid Saude**, v. 10, n. 1, p. 184-190, jan./mar., 2011.