

## **AFASTAMENTOS DE PROFISSIONAIS POR DOENÇAS ASSOCIADAS AO TRABALHO**

Michelle Silva Lima – michelle.lima@alunos.unis.edu.br

Rayane Fontanella Santiago – rayane.santiago@alunos.unis.edu.br

Tiago Bittencourt Nazaré – tiago@unis.edu.br

Zarur de Oliveira Silvano – zarurs@yahoo.com.br

### **RESUMO**

No Brasil, aproximadamente 700 mil pessoas sofrem acidente de trabalho todo ano. De 2012 a 2016, houve 3,5 milhões de casos, com 13,3 mil mortes. Os afastamentos do trabalho por atestado médico custam em média R\$22 bilhões aos cofres públicos. Os registros de afastamentos e acidentes ocupacionais no Brasil são muito altos. O objetivo geral deste artigo é avaliar os índices de afastamento de trabalho, pelo aspecto quantitativo e qualitativo, ocorridos em empresas distintas que fazem parte de uma consultoria de medicina e segurança do trabalho. Para atingir os objetivos propostos foi realizada uma revisão na literatura desenvolvendo os conceitos relacionados a segurança do trabalho e as tratativas com o fato de afastamento de trabalho. Para tanto, foi feito um estudo de caso com levantamento de dados, consultas a revistas, artigos, leis e normas. Esta pesquisa descreve os índices de afastamento do trabalho de empresas no período de 2015 a 2019. A primeira parte do estudo teve como intuito de buscar os afastamentos que possuíam as mesmas causas, nas 77 empresas conveniadas, foram aplicado o *checklist* de Couto. Empregou-se um cálculo amostral com grau de confiança de 90% e margem de erro de 10%, obteve-se que seria necessário empregar 37 *checklist* aleatórios para garantir a uniformidade da amostra. Os resultados apontaram que os afastamentos ocorrem principalmente em 75% por sobrecarga física, 18,9% por motivos pessoais e/ou doenças e 5,4 % por acidentes. Posteriormente, foram coletados os dados dos prontuários de cada colaborador, no setor de Saúde e Medicina do Trabalho, observou-se uma variação dos números de afastamentos nos anos coletados. Constatou-se que 50% dos afastamentos foram pela função, 5% por acidentes no trabalho e 45% dentre outros motivos. O grupo C-14 (Equipamentos/Máquinas e Ferramentas), foi o índice de maior número de afastamentos. Concluiu-se que é muito importante a Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho para o melhoramento nos processos de produção, atenuação de acidentes do trabalho e sobretudo a qualidade de vida dos colaboradores na execução de suas atividades dentro e fora das empresas.

**Palavras-Chave:** Segurança do trabalho, afastamento, acidente do trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Na engenharia de produção, acidentes de trabalho e afastamento de profissionais por doenças associadas ao trabalho afetam os sistemas produtivos, provocando custos. As técnicas aplicadas para análise de dados possibilitam visualizar onde tem necessidade de práticas para gerar um ambiente de trabalho seguro, medidas que são cada vez mais impostas, em virtude da exigência da elevação da segurança.

De acordo com a revista *Correio Braziliense* (2017), no Brasil, anualmente aproximadamente 700 mil pessoas sofrem acidente de trabalho, e de 2012 a 2016, houve 3,5 milhões de casos, com 13,3 mil mortes. Os afastamentos do trabalho por atestado médico custam média de R\$ 22 bilhões aos cofres públicos. Os registros de afastamentos e acidentes ocupacionais no Brasil são muito altos.

É importante realizar o estudo, pois, os afastamentos de trabalho causam resultados negativos nas indústrias, já que reduzem a produtividade devido a substituição do trabalhador, paradas dos processos produtivos entre outros efeitos que as empresas e trabalhadores podem sofrer em razão da ocorrência de afastamentos de trabalho.

Devido à situação de afastamento do trabalho em virtude de acidente ou doença, os trabalhadores vivem um processo de importantes rupturas nos modos de trabalhar e viver. Assim, o processo de afastamento do trabalho altera a identidade do indivíduo, sendo que impede o reconhecimento de seu papel na sociedade e por dar a ele um papel de doente. E convém ressaltar como o capitalismo contemporâneo valoriza o colaborador produtivo, agregando processos socialmente eliminatórios em casos de doença ocupacional.

O objetivo geral deste artigo é avaliar os índices de afastamento de trabalho, pelo aspecto quantitativo e qualitativo, ocorridos em empresas distintas que fazem parte de uma consultoria de medicina e segurança do trabalho, analisar o índice que acontecem com maior frequência por grupos de risco, usando dados de parte do corpo atingida. Os objetivos específicos da pesquisa são coletar dados relacionados aos afastamentos através do questionário de Couto, analisar os prontuários, formar um histórico de afastamentos de trabalho e algumas características do trabalho, a incidência de afastamento por doença e por grupo de risco. Visa, ainda, estimular a reflexão sobre a necessidade de organização da

melhoria de serviços voltados para prevenção de riscos, proteção e melhoria da saúde dos trabalhadores.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 Segurança do Trabalho**

De acordo com Ribeiro Neto, et al. (2008), a Saúde e Segurança do Trabalho são o conjunto de condições e fatores que afetam qualquer pessoa que encontre-se a prestar serviços pelas empresas.

As informações em segurança do trabalho fizeram-se muito importante depois da revolução industrial, com intuito de regulamentar as condições do trabalho e para prevenir acidentes no trabalho (MATTOS, 2011).

A gestão de segurança e saúde possibilita preservar condições seguras no ambiente de trabalho para realização das atividades em quaisquer setores das empresas, assim evitando a proporção de acidentes e seus afastamentos.

### **2.2 Acidentes de Trabalho**

A definição de acidentes de trabalho se dá legalmente conforme o art. 19 da Lei nº 8.213/91 da Previdência Social, "acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho que possa provocar lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho" (PLANALTO, 2019).

Conforme artigo 22 da lei nº 8213/1991, sempre que acontecer um acidente de trabalho, o mesmo deve ser registrado.

Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social (PLANALTO, 2019).

No Brasil, quando acontece um acidente do trabalho, ele logo deve ser comunicado através da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT), que é enviada ao Ministério do Trabalho, Previdência Social, ao acidentado, ao SUS (Sistema Único de Saúde), e ao sindicato da categoria (MARZIALE; RODRIGUES, 2002).

Segundo Peixoto & Ferreira (2012), os acidentes de trabalho podem ser classificados em função do tempo de afastamento da seguinte forma:

- Acidente Sem Afastamento (sem perda de tempo) - quando o acidentado, recebendo tratamento, pode voltar a exercer sua função normal de trabalho no mesmo dia, dentro do horário normal de trabalho ou no dia, imediatamente, seguinte ao do acidente no horário regular, desde que não haja incapacidade permanente.
- Acidente Com Afastamento (com perda de tempo) - quando o trabalhador fica impedido de retornar ao trabalho no dia útil imediato ao do acidente.

Essa classificação mede o grau do acidente levando em consideração a quantidade de dias de afastamento do trabalhador, ou seja, quanto maior o número de dias que o trabalhador ficar afastado de suas atividades, mais grave foi o acidente (TAVARES, 2009).

### **2.3 Afastamentos do Trabalho**

Segundo Campos (2006), o afastamento do trabalho acontece no momento em que a pessoa é considerada incapaz de trabalhar, por motivos decorrentes de acidente ou doença de caráter psíquico ou físico.

“Em situação de afastamento do trabalho relacionado à doença, os trabalhadores passam por um processo de colapsos importantes nos modos de viver e de trabalhar”. (Ramos, et al. 2008)

Afastamento por acidentes é quando o funcionário precisa se ausentar do trabalho por um ou mais dias, conforme sua gravidade. De acordo com Marras (2000) conforme o tipo de ferimento, o trabalhador deve deixar rapidamente suas funções para iniciar o tratamento de recuperação.

### **2.4 Checklist de Couto**

Em 1995, Couto (1995) desenvolveu um *checklist* formado por perguntas referentes aos atributos do trabalho como o posto de operação, a sobrecarga física, os níveis de força aplicados com as mãos, a organização, o esforço estático, a repetitividade, a postura e as ferramentas utilizadas.

O *Checklist* tem como principal benefício o fato de exigir que o observador evidencie todos os itens, anulando as incertezas de que algum item específico seja esquecido ou fique minimizado. Permite ainda avaliar a postura e o ambiente de trabalho que determinada ferramenta submete o colaborador a tensões repetitivas ou estáticas (Silva, 2016).

### 3 METODOLOGIA

Para o melhor auxílio aos objetivos da pesquisa foi realizada uma revisão na literatura desenvolvendo os conceitos relacionados a segurança do trabalho e relacionadas as tratativas com o fato de afastamento de trabalho. Para isso, foi feito um estudo de caso com levantamento de dados, consultas a revistas, artigos, leis e normas.

#### 3.1 A empresa objeto de estudo

O estudo foi realizado em uma empresa de consultoria que presta serviços de Segurança e Medicina do trabalho na Zona da Mata Mineira. A organização no período da pesquisa possuía 77 empresas conveniadas, totalizando mais de 600 funcionários. As empresas com diferentes números de Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), distribuídos desde setores administrativos sem riscos consideráveis, a setores de produção com todos os riscos sendo eles químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos (acidentes).

Inicialmente, com o intuito de buscar os afastamentos que possuíam as mesmas causas, nas empresas conveniadas, foi aplicado o *checklist* de Couto (Anexo1). Os funcionários que estavam ausentes, ao retornarem ao trabalho, respondiam ao questionário. Coutinho (2005), apresenta em seu trabalho um cálculo amostral com grau de confiança de 90% e margem de erro de 10% e ao aplicar para as 77 empresas, obteve-se que seria necessário empregar 37 *checklist* aleatórios para garantir a uniformidade da amostra.

O questionário de Couto foi baseado na metodologia ergonômica elaborada por Hudson Couto em seu livro: Ergonomia Aplicada ao Trabalho – conteúdos básicos (2007), versão 2014 designado como *Checklist* para avaliação das exigências ergonômicas em ambientes informatizados e postos de trabalho, utilizado para descobrir as principais causas dos afastamentos.

Posteriormente, foi efetuado o levantamento dos afastamentos de todas as empresas nos últimos 5 anos, no período entre novembro 2019 a janeiro 2020, através dos registros de afastamentos, com os dados dos prontuários médicos fornecidos pela prestadora de serviço de consultoria. Os dados relativos aos registros, que são as trocas de atestados, permitiram analisar os prontuários médicos de cada afastamento. Os dados foram extraídos do sistema interno da empresa utilizando (DATAC) e tabulado no Excel – versão Microsoft Office 2016.

Com os dados organizados no excel, os afastamentos foram contabilizados, filtrados e agrupados de acordo com suas características em comum, pelo número do CNAE de cada

empresa (Apêndice 1). Com isso foram reunidos os dados obtidos e aplicados no Diagrama de Pareto, para ter a visão dos pontos que mais precisam de uma intervenção. Conforme Slack et al. (2009), o diagrama organiza os tipos de razões ou problemas por critério de relevância, concentrando o desenvolvimento no qual se pode alcançar maior lucro.

Para criar os Diagramas de Pareto foi usado o *software* Minitab 18.1, que segundo Silva et.al (2019), é um *software* usado por profissionais de áreas diversas, apresentando agilidade e clareza na análise estatística de dados.

#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Para se ter uma amostra uniforme, das 77 empresas, fez-se um cálculo amostral com grau de confiança de 90% e margem de erro de 10%, assim, 37 *checklist* foram aplicados aleatoriamente. Os resultados apontaram que os afastamentos ocorrem principalmente em 75% por sobrecarga física, 18,9% por motivos pessoais e/ou doenças que não envolvem sobrecarga física e 5,4 % por acidentes.

No período considerado, foram abertos um total de 630 prontuários, e foram selecionados apenas 250 que responderam aos parâmetros do estudo, pois já tinham um histórico de afastamentos. Dos prontuários analisados 50% foram afastamentos por doenças causadas pela função, 5% por acidentes no trabalho e 45% dentre outros motivos.

Identificou que as principais queixas e sinistros encontrados foram: dores ergonômicas, em geral, afastamentos por motivos de doença sem vínculo com sua função, acidente causado pelo trabalho, como também, doenças ocupacionais, que tiveram que ser remanejados de setores.

Dos registros analisados, a maior parte era do gênero masculino (61,5%). Entretanto, as mulheres apresentaram maior índice de afastamento por risco ergonômico, em função principalmente à divisão do trabalho em relação ao sexo masculino e feminino. Sendo essa divisão do trabalho, a mulher no setor administrativo e o homem na produção das empresas.

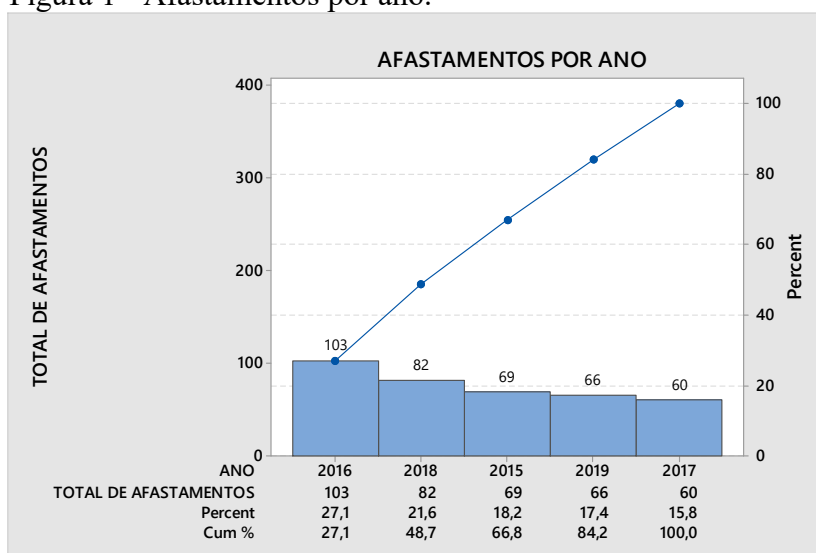
Os dados referentes de afastamentos nas empresas entre os anos de 2015 e 2019 foram organizados de modo a gerar um histórico (Apêndice I). Com as informações pode-se obter a frequência e ocorrências por ano, que foram agrupadas conforme o setor econômico pelo CNAE para o dimensionamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, de acordo com o quadro II da norma regulamentadora - NR 5.

Por meio das informações disponíveis no histórico, traçou-se os gráficos referentes aos anos em análise, o eixo y representa o número de afastamento e está em função do eixo x, onde se pode analisar os grupos econômicos que está descrito no (Apêndice 1).

Ao observar o histórico e os gráficos, nota-se que as ocorrências de maior frequência são os afastamentos que envolvem o grupo C-14 (Equipamentos/ máquinas e ferramentas de uso geral), todavia, no ano de 2019, este grupo em questão ficou atrás do C-21 (Comercio Varejista), conforme o gráfico E do apêndice.

O ano de maior incidência de afastamentos, de acordo com a Figura 1, foi 2016 com 27%.

Figura 1 - Afastamentos por ano.



Fonte: Autores (2020).

Visando que o gráfico de Pareto é ordenado pela frequência das ocorrências, da maior para o menor, assim permitindo a priorização dos problemas, levando a cabo o princípio do Pareto (80% das consequências resultam, 20% das causas).

Ao observar o gráfico é evidente a variação do número de afastamento, entre 2015 a 2019, nos anos posteriores a 2016 houve um decaimento da quantidade de afastamento, entretanto, o ano de 2015 apresentou um valor inferior de afastamento a 2016. A Tabela 1 mostra o número total de afastamento para cada ano.

Tabela 1 - AFASTAMENTOS REGISTRADOS POR ANO.

Ano	Total afastamento
2015	69
2016	103
2017	60

2018	82
2019	66

---

Fonte: Autores (2020).

A redução de afastamento foi em consequências de trabalhos desenvolvidos para melhoria, com o foco em segurança, como a realização de Diálogo Semanal de Segurança – DSS, presença do técnico de segurança do trabalho e treinamentos.

Cruzando as informações dos gráficos A, B, C, D e E, que representa cada ano em análise, no apêndice 2, e das informações presentes no anexo 1, conclui-se que as maiores presenças de afastamentos são por lesões ergonômicas conforme a aplicação do *checklist*.

No decorrer da coleta de dados, para fazer a tabela de afastamentos, foi constatado que não teve o apontamento de registro de um quase acidente ou de condições inseguras nas empresas. Apesar de que teve vários afastamentos por conta da rotina de trabalho, o que leva a doenças ocupacionais.

## 5 CONCLUSÃO

O intuito desta pesquisa era avaliar os índices de afastamento de trabalho ocorridos em organizações distintas que são conveniadas a uma empresa de consultoria de Segurança e Medicina do Trabalho. A empresa de consultoria que passou por análise, foi submetida a dois métodos de estudo, os quais possibilitaram mapear os principais motivos dos afastamentos dessas organizações.

Constatou-se que grande parte dos afastamentos são decorrentes das atividades exercidas no ambiente de trabalho, repetidas vezes, e não por um acidente pontual e específico. No primeiro teste, essas atividades foram caracterizadas em 75% por sobrecarga física, 18,9% por motivos pessoais e/ou doenças e 5,4 % por acidentes. Posteriormente, no segundo método, 50% foram afastamentos por doenças causadas pela função, 5% por acidentes no trabalho e 45% dentre outros motivos.

Levando-se em conta ao que foi analisado, o investimento em ações e conscientização de segurança e saúde no ambiente de trabalho promove melhores condições para os funcionários, empresa e sociedade. À vista disso, por meio da Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho foi possível obter o aprimoramento nos processos de produção, atenuação de acidentes do trabalho e sobre tudo a qualidade de vida dos colaboradores na execução de suas atividades dentro e fora das empresas.

Sob este aspecto propõe-se para trabalhos futuros:



- Encontros entre os gestores das empresas, voltado à saúde e segurança do trabalho;
- Verificações de práticas de segurança nas empresas;
- Incentivar a importância entre colaboradores e gestores à importância da clareza entre os registros de incidentes.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANTUNES, R. C., 2018 – **Sistema de gestão de segurança do trabalho baseado em ferramentas para o desenvolvimento da cultura de segurança**, Florianópolis, 2018.
- CAMPOS, I. C. M. (2006). **Diagnóstico de transtornos mentais e comportamentais e relação com o trabalho de servidores públicos estaduais**. (Dissertação de Mestrado em Psicologia). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- COUTO, H. A., 1995. “**Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana.**” Editora Ergo, vol. 1, 382 p. Belo Horizonte.
- FERREIRA, L. S.; PEIXOTO, N. H., **Segurança do Trabalho I**. Santa Maria: UFSM, CTISM, Sistema Escola Técnica Aberta do Brasil, 2012. p36-37.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 9. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MARZIALE, M. H. P.; RODRIGUES, C. M. **A produção científica sobre os acidentes de trabalho com material perfuro cortante entre trabalhadores de enfermagem**. Revista Latino Americana de Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 571-577, jan./fev.2002.
- MATTOS, U. A. de O. MASCULO, F. **Higiene e segurança do trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2011. 360 p.
- MOREIRA, Juan Pablo Silva; SILVA, Adriel Augusto dos Santos. **Avaliação ergonômica do trabalho: uma análise do risco de lesões existentes no processo de expedição de um laticínio**. Ponta Grossa: VI Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção, 2016.
- PLANALTO. **Planos de benefícios da Previdência Social e das outras previdências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm#art19](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm#art19)> . Acesso em: 06 nov 2019.
- PLANALTO. **Planos de benefícios da Previdência Social e das outras previdências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm#art22](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm#art22)> . Acesso em: 06 nov 2019.
- RAMOS MZ, TITTONI J, NARDI HC. **A experiência de afastamento do trabalho por adoecimento vivenciada como processo de ruptura ou continuidade nos modos de viver**. Cad. Psicol Soc do Trab. 2008.
- RIBEIRO N. J. B. M, TAVARES, J. da C., HOFFMANN. S. C.; **Sistema de Gestão Integrados; qualidade, meio ambiente, responsabilidade social, segurança e saúde no trabalho**. São Paulo. Ed. SENAC, 2008.
- TAVARES, C.R.G.; **Segurança do Trabalho - Acidentes de Trabalho: Conceitos Básicos**. 2009.

**Anexo 1: CHECK LIST DE COUTO**

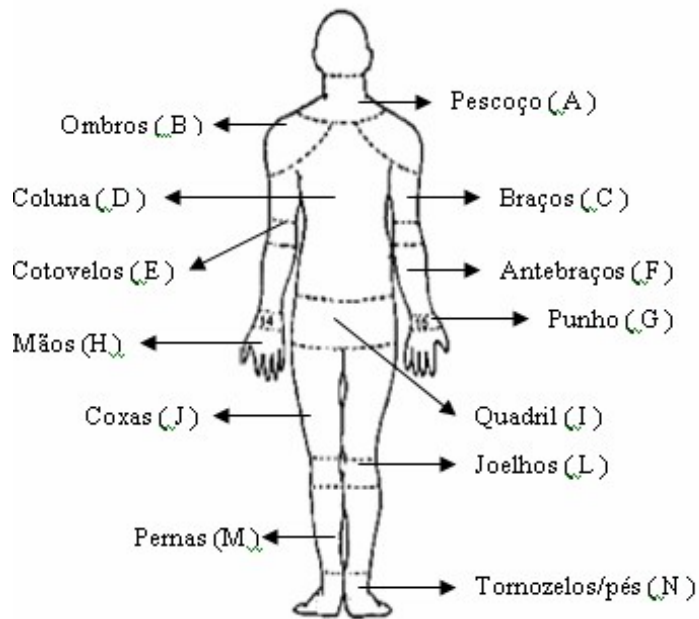
**CHECK LIST DE COUTO**

Nome: \_\_\_\_\_ Matrícula: \_\_\_\_\_

Setor: \_\_\_\_\_ Função: \_\_\_\_\_ Equipamento: \_\_\_\_\_

1- Você sente atualmente algum desconforto nos membros superiores, coluna ou membros inferiores?

Marque com um “X”, na figura abaixo, o(s) local (is).



( O ) Outros: \_\_\_\_\_

( P ) Não sinto – nesse caso, vá direto à questão 9.

2- O que você sente e que referiu na questão anterior está relacionado ao trabalho no setor atual?

- Sim
- Não

3- Há quanto tempo?

- Até 1 mês
- De 1 a 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Acima de 6 meses

4- Qual é o desconforto?

- Cansaço
- Choques
- Estalos
- Dolorimento
- Dor
- Formigamento ou adormecimento
- Peso
- Perda da força
- Limitação de movimentos

5- O que você sente, você classifica como:

- Muito forte/forte
- Moderado
- Leve/muito leve

6- O que você sente aumenta com o trabalho?

- Durante a jornada normal
- Durante as horas extras
- À noite
- Não

7- O que você sente melhora com o repouso?

- À noite
- Nos finais de semana
- Durante o revezamento em outras tarefas
- Férias
- Não melhora

8- Você tem tomado remédio ou colocado emplastos ou compressas para poder trabalhar?

- Sim
- Não

Às vezes

9- Você já fez tratamento médico alguma vez por algum distúrbio ou lesão em membros superiores, coluna ou membros inferiores?

Sim – Para qual distúrbio? \_\_\_\_\_

NÃO

10- Quais são as situações de trabalho ou postos de trabalho, tarefas ou atividades que, em sua opinião, contém dificuldade importante ou causam desconforto importante; ou causam fadiga ou mesmo dor? (Caso a resposta esteja relacionada a um equipamento, incluir o tipo do mesmo e, se possível, o número deste).

---

---

---

11- Qual é a sua sugestão para melhorar o problema desse posto de trabalho ou dessa atividade ou tarefa?

---

---

**Apêndice 1- QUADRO DE EMPRESAS EM AGRUPAMENTO DE SETORES ECONÔMICOS PELO CNAE PARA O DIMENSIONAMENTO DA CIPA, DE ACORDO COM O QUADRO DA NORMA REGULAMENTADORA – NR 5**

<b>NÚMERO DE EMPRESAS</b>	<b>CNAE</b>	<b>GRUPO</b>	<b>GRAU DE RISCO</b>	<b>NÚMEROS TOTAIS DE AFASTAMENTOS</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
2 EMPRESAS	28.29	C-14	3	<b>138</b>	35	46	19	26	12
3 EMPRESAS	38.31	C-14	3	<b>20</b>	5	7	3	2	3
1 EMPRESA	33.13	C-14	3	<b>09</b>	3	2	1	2	1
3 EMPRESAS	45.20	C-16	3	<b>07</b>	0	1	3	1	2
2 EMPRESAS	43.21	C-18	3	<b>05</b>	0	0	0	3	2
1 EMPRESA	43.22	C-18	3	<b>03</b>	0	1	1	0	1
1 EMPRESA	43.99	C-18	3	<b>04</b>	0	0	2	2	0
2 EMPRESAS	10.99	C-2	3	<b>10</b>	1	2	2	3	2
1 EMPRESA	47.22	C-21	2	<b>06</b>	0	0	0	0	6
7 EMPRESAS	45.30	C-21	2	<b>09</b>	1	2	1	3	2
3 EMPRESAS	47.71	C-21	2	<b>05</b>	0	1	0	2	2
2 EMPRESAS	47.23	C-21	2	<b>12</b>	7	2	2	1	0
5 EMPRESAS	47.81	C-21	1	<b>05</b>	0	1	1	2	1
2 EMPRESAS	47.54	C-21	1	<b>28</b>	4	6	3	8	7
5 EMPRESAS	47.31	C-22	3	<b>09</b>	0	2	3	3	1
1 EMPRESA	46.87	C-22	3	<b>02</b>	0	0	0	0	2
5 EMPRESAS	56.11	C-23	2	<b>03</b>	0	1	1	1	0
2 EMPRESAS	49.29	C-24	3	<b>04</b>	0	2	2	0	0
2 EMPRESAS	49.30	C-24	3	<b>01</b>	0	0	0	0	1
6 EMPRESAS	86.50	C-34	2	<b>85</b>	12	27	14	18	14
1 EMPRESA	78.20	C-35	1	<b>03</b>	0	0	0	1	2
1 EMPRESA	14.12	C-4	2	<b>08</b>	1	0	2	3	2
2 EMPRESAS	31.01	C-6	3	<b>04</b>	0	0	0	1	3

Fonte: Autores (2020).

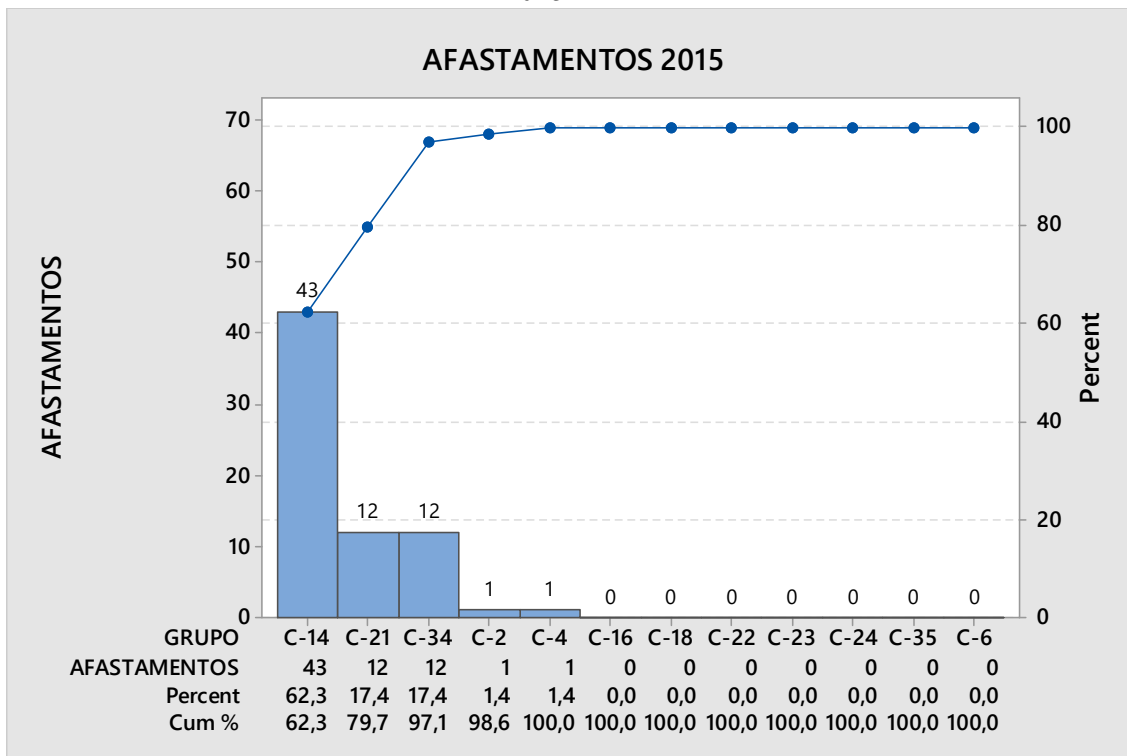
QUADRO DE DESCRIÇÕES DOS GRUPOS CORRESPONDENTES DE ACORDO COM O QUADRO II DA NORMA REGULAMENTADORA – NR 5.

<b>Grupo</b>	<b>Descrição</b>
$C_2$	Alimentos
$C_4$	Confecção
$C_6$	Madeira
$C_{13}$	Metálicos
$C_{14}$	Equipamentos/Máquinas e Ferramentas
$C_{15}$	Explosivos e Armas
$C_{16}$	Veículo
$C_{17}$	Água e Energia
$C_{18}$	Construção
$C_{21}$	Comercio Varejista
$C_{22}$	Alojamento
$C_{24}$	Transporte

Fonte: Autores (2020).

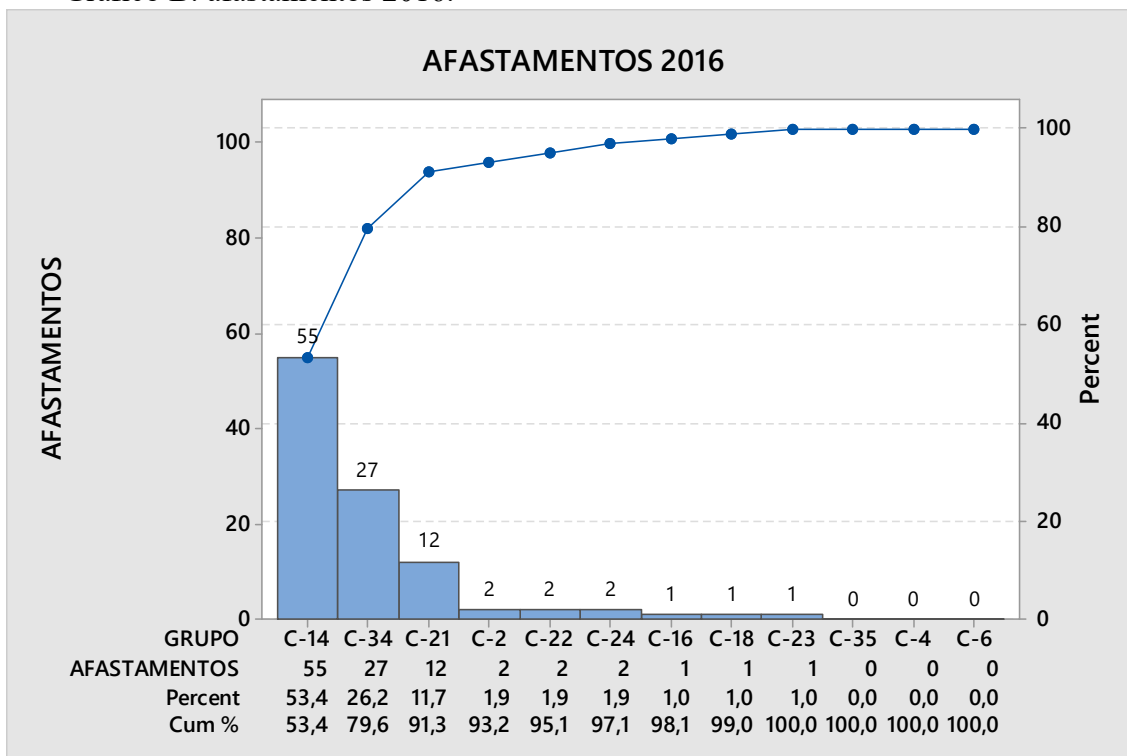
## Apêndice 2: GRÁFICO DE PARETO

Tabela 2 Gráfico A: afastamentos 2015.



Fonte: Autores (2020).

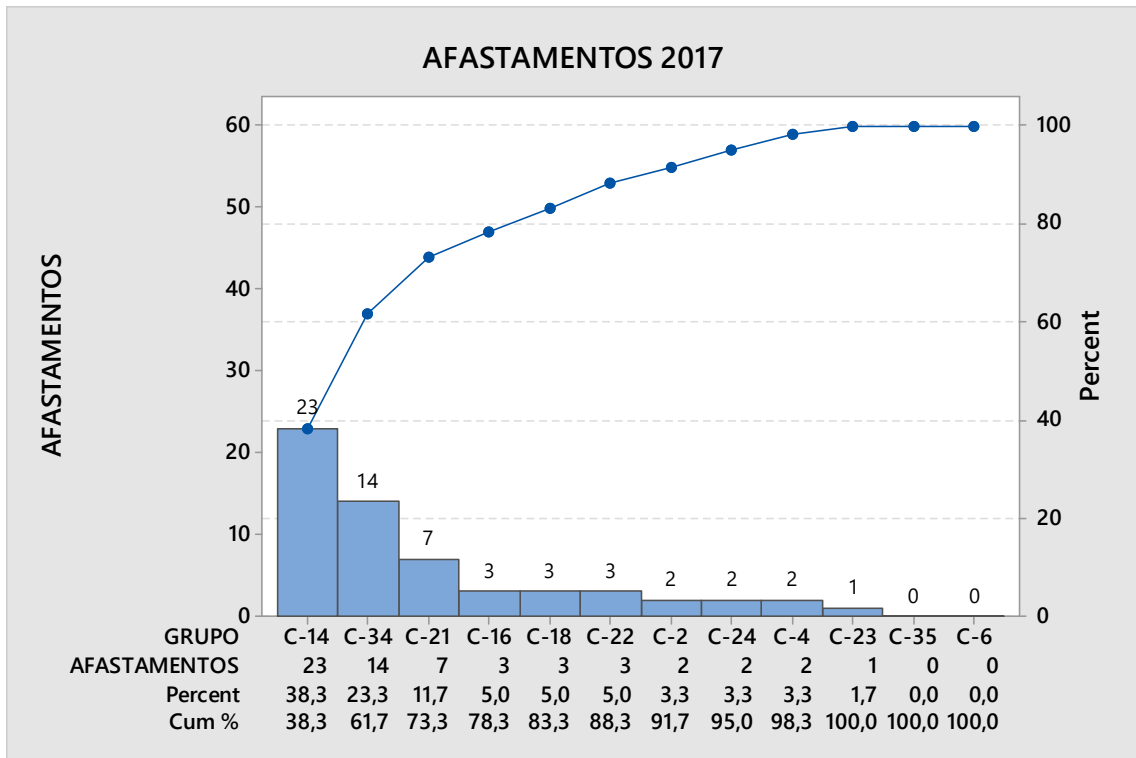
Gráfico B: afastamentos 2016.



Fonte: Autores (2020).

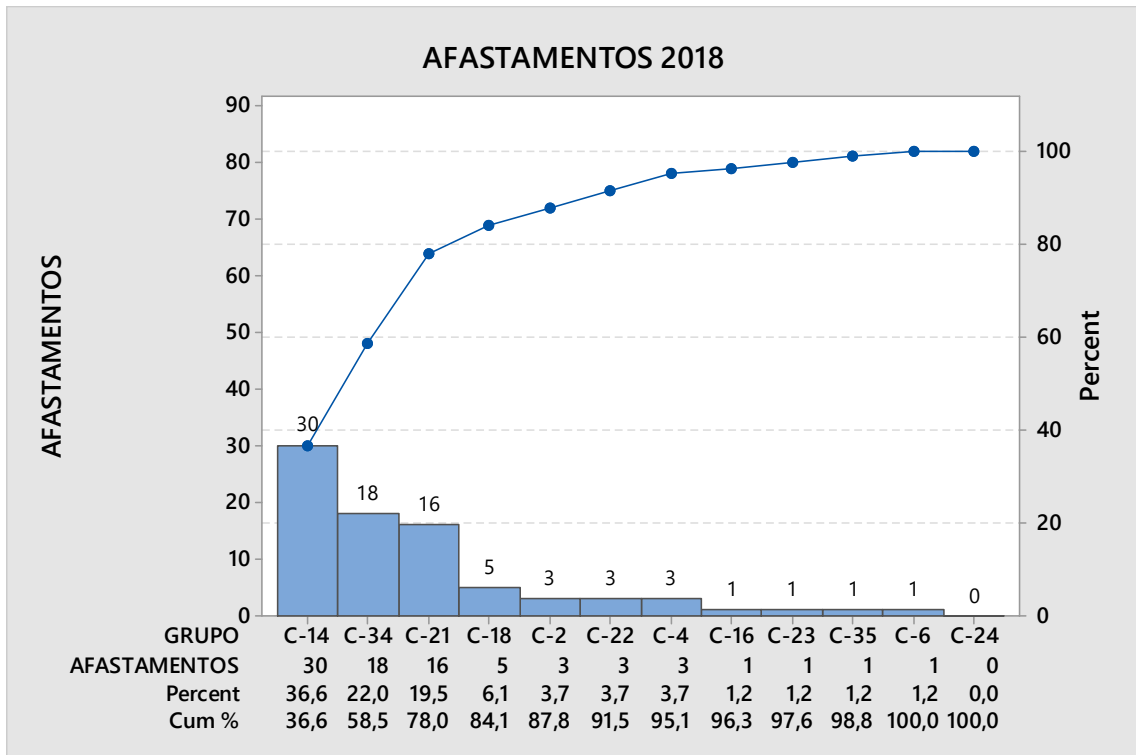


Gráfico C: afastamentos 2017.



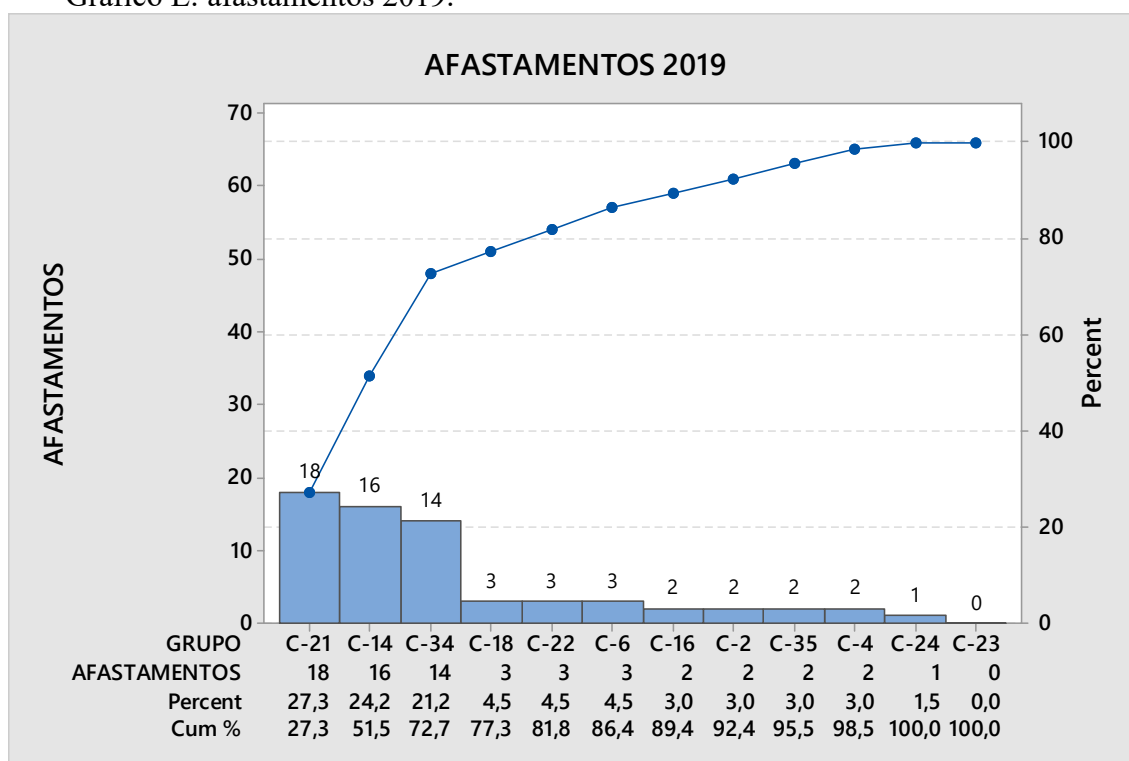
Fonte: Autores (2020).

Gráfico D: afastamentos 2018.



Fonte: Autores (2020).

Gráfico E: afastamentos 2019.



Fonte: Autores (2020).