

## ABSENTEÍSMO POR FATOR SAÚDE - MITO DA DIFICULDADE GERENCIAL

*\* Rubens Cenci Motta*

Dados da FUNDAÇÃO EUROPEIA PARA A MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO indicam que a doença não significa necessariamente ausência no trabalho. Lá, embora os trabalhadores com problemas de saúde em geral faltem ao trabalho com mais frequência e durante períodos mais longos do que os trabalhadores “saudáveis”, há trabalhadores com problemas de saúde que não faltam mais por isso.

Fato é que quando adotaram procedimentos mais severos no controle do absenteísmo, intensificando as inspeções por perícias médicas aos trabalhadores, os índices de adoecimento não aumentaram, e até apresentaram, em alguns setores, significativa baixa, validando a manutenção da avaliação de rigor como absolutamente necessária, como medida gerencial de controle.

Isto indica que o absenteísmo no trabalho é um fenômeno complexo, cujas causas são múltiplos e numerosos os fatores que o influenciam. No nosso meio, com frequência elevada, encontramos nos atestamentos médicos (“graciosos?”) um caminho para resolver a má relação com chefias, com colegas, etc., fatos que, nem em tese, se caracterizam como problema de saúde do trabalhador.

Para enfrentar o mito da dificuldade da gestão do absenteísmo por doença, como foi feito lá, também devemos regular com rigor a análise das justificativas das faltas ao trabalho através de Perícias Médicas, não só a partir do 16º dia como faz a Previdência Social, mas também do 1º ao 15º dia.

Quando deixamos esta tarefa a critério do médico assistente do trabalhador, permitimos que aquele que não conhece

peculiaridades da forma com que o trabalho se desenvolve nas nossas empresas, decida. Então, devemos adotar o que há anos diz a lei, muitas vezes, omitida ou esquecida, ou seja, devemos observar a hierarquia indicada para efeitos da possibilidade do

atestamento médico que lá consta, quando da avaliação das justificativas de faltas ao trabalho por motivos de saúde.

Lembrando, diz a lei que do 1º ao 15º dia esta avaliação estará a cargo do médico designado pela empresa.

Portanto, a boa gestão de absenteísmo por fator saúde, passa pela decisão de se adotar o que a lei faculta fazer, e também da adoção para efeito, a formalidade prática de uma Perícia Médica na empresa.

Se der efeito a lei, certamente o Gestor de Pessoal agiu sem omissão, apesar de eventuais resistências, trazendo agora aos Peritos Médicos da empresa o modo de agir. Estes atuarão através das técnicas periciais chamadas Perícia Direta e Perícia Indireta, sendo claro que, sempre que possível, deverá priorizar as chamadas Perícias Diretas. Porém, em inúmeras situações, notadamente nas faltas de curta duração, aquelas que variam de 1 a 3 dias – *as mais frequentes* – devido ao tempo já passado e naquelas em que o trabalhador, por motivo de força maior, não pode comparecer à avaliação, por exemplo, quando está internado, acamado, etc., se realizará através da metodologia das Perícias Indiretas-Auditorias.

Pode-se perguntar: Há base técnica para se atuar no controle do absenteísmo de curto e médio prazo?

A resposta é SIM. Há base técnica e não empirismo na forma de atuação do Perito Médico nas empresas!

Um paradigma interessante, que foi largamente utilizado, que atualmente tem sua importância modificada, mas serve muito

bem como modelo didático à estruturação necessária para se iniciar as atividades periciais propriamente ditas, é o chamado Teste de Waddell.

Este parâmetro deve ser utilizado na associação com um apurado exame clínico, obtendo-se fatores de relevância na história clínica e buscando na propedêutica completa, incluindo a INSPEÇÃO, PALPAÇÃO, PERCUSSÃO E AUSCUTA a obtenção de outros dados objetivos.

Na propedêutica, como aliados do Perito Médico, dois aspectos são muito relevantes e que devem ser inspecionados no trabalhador: 1º - As alterações tróficas dos músculos; 2º - A presença de processo inflamatório vigente.

Aspecto interessante a observar está relacionado ao processo Inflamatório vigente – Edema (Tumoração – Hematoma), Rubor, Calor, Perda Funcional e DOR – (e outros sinais subsidiários apenas vistos em exames subsidiários), entendendo-se que a inflamação incapacitante não pode ser compreendida como existente exclusivamente diante da alegação de dor!

Associando-se outros procedimentos rotineiros que devem estar memorizados para a prática da técnica pericial, obtidas pelos Peritos Médicos por formação e aperfeiçoamento da destreza técnica, que empregará desde o parâmetro clínico até na análise das tabelas – Baremas - de sugestão de prazos, permitindo aplicações equânimes.

Tal prática também reduziria os encaminhamentos para avaliações pelos Peritos Médicos do INSS e, quando feitas, estaria otimizada as informações técnicas necessárias, possibilitando redução do FAP, pois lá estariam dados mais precisos que permitiriam melhor avaliação da equipe técnica da Previdência Social.

Isto feito, os índices de absenteísmo por doença logo revelarão um diagnóstico claro da situação ao Gestor de Pessoal, seus índices reais serão conhecidos e permitirão as correções e intervenções necessárias, pois não restam dúvidas que há excessos.