

# ABSENTEÍSMO: UM PROBLEMA COM SOLUÇÃO?

**ANDRE LUIS DA SILVA BAYLÃO**  
**andrebaylao@gmail.com**  
**MACHADO SOBRINHO**

**Felipe Carlos da Silva**  
**felipecarlos\_81@yahoo.com.br**  
**UFF/ICHS**

**Resumo:** Com o índice de violência aumentando a cada dia, foi importante entender a relação da falta do policial militar com o aumento da criminalidade. O presente trabalho teve como objetivo compreender e analisar o absenteísmo na 173ª Cia do 27º BPM, da Polícia Militar de Minas Gerais. Vários autores apontam que o alto número de ausência no trabalho por licenças médicas é um problema na companhia em questão, pois estes interferem diretamente no serviço prestado a sociedade. Através de pesquisas de campo quantitativa, foi possível perceber que diversas atitudes devem ser realizadas para que haja uma diminuição no índice de absenteísmo.

**Palavras Chave:** Absenteísmo - Trabalho - Polícia Militar - -

## **ABSENTEÍSMO: UM PROBLEMA COM SOLUÇÃO?**

### **Resumo**

Com o índice de violência aumentando a cada dia, foi importante entender a relação da falta do policial militar com o aumento da criminalidade. O presente trabalho teve como objetivo compreender e analisar o absenteísmo na 173ª Cia do 27º BPM, da Polícia Militar de Minas Gerais. Vários autores apontam que o alto número de ausência no trabalho por licenças médicas é um problema na companhia em questão, pois estes interferem diretamente no serviço prestado a sociedade. Através de pesquisas de campo quantitativa, foi possível perceber que diversas atitudes devem ser realizadas para que haja uma diminuição no índice de absenteísmo. **Palavras-chave:** Absenteísmo; condições de trabalho; Polícia Militar.

### **1 – Introdução**

O absenteísmo é um acontecimento que se não for bem analisado, avaliado e controlado pode trazer resultados negativos para a instituição. Por isso, esse trabalho se objetiva em entender a relação da falta por atestados médicos com o aumento direto ou indireto do índice de criminalidade. Neste estudo, será abordado inicialmente, o contexto histórico e a caracterização na Polícia Militar de Minas Gerais, no qual, o tema principal da pesquisa é o absenteísmo na 173ª Cia.

Nota-se que devido às grandes dificuldades no ambiente de trabalho e as causas variadas de saúde, muitos dos servidores militares que passam por problemas de saúde apresentam atestados médicos. Esta situação ocasiona um alto índice de atestado no local descrito, que resulta de forma negativa o cumprimento de metas e planejamentos, no qual proporcionam uma sobre carga no trabalho para os demais servidores.

A ausência de alguns integrantes da equipe faz com que outros sejam sobrecarregados de tarefas, isso acarretará um acúmulo de função nos demais, fazendo com que interfira no desempenho, qualidade e produtividade dos que estão em ativa função. Teóricos renomados como CHIAVENATO, BECKER e HORMAIN abordam de forma clara e coerente pensamentos e opiniões sobre o tema aqui trabalhado. Por fim, será apresentado o plano de ação onde é possível encontrar um conjunto de ações que irão ajudar na diminuição do atual problema.

### **2 – A Polícia Militar Mineira e o Absenteísmo**

A Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), existente há mais de 240 anos, traz ao longo de sua vivência muitas histórias e prestação de serviço. Nos primórdios a finalidade era de se impedir a sonegação de impostos e a institucionalização da violência, bem como erradicar o clima de agitação ora instalado na Capitania.

Ao decorrer dos anos e, estabelecida à República, foi criada a militarização da Força Pública Mineira, precisamente após a contratação do Coronel Robert Drexler, do Exército Suíço, para que treinasse os soldados na arte da guerra.

Mas, com a Força Pública militarizada e aquartelada, surgem, na Capital e em algumas cidades maiores, as chamadas "Guardas Civas", que se encarregariam do policiamento ostensivo.

A Polícia Militar mantinha seus Batalhões de Infantaria estruturados em Companhias de Fuzileiros, quando na realidade, seus efetivos se espalhavam pelas cidades, compondo os Destacamentos Policiais.

Através do Decreto-Lei 667 e suas modificações, garantiu às Polícias Militares, a Missão Constitucional de Manutenção da Ordem Pública, dando-lhes exclusividade do planejamento e execução do policiamento ostensivo, com substancial reformulação do conceito de "autoridade policial", assistindo-se, também, a extinção de "polícias" fardadas, tais como: Guarda Civil, Corpo de Fiscais do DET, Guardas Rodoviários do DER e Guardas Noturnos.

Em 1988, os Constituintes da República, estabeleceram um Sistema de Segurança Pública, constituído por órgãos policiais, de acordo com o Art. 144 da Constituição da República, com estruturas próprias e independentes, porém, embora com atribuições distintas, interligados funcionalmente, corporificando o esforço do Poder Público para garantir os direitos do cidadão e da coletividade, prevenindo e combatendo a violência e a criminalidade.

Atualmente, a PMMG tem como missão promover segurança pública por intermédio da polícia ostensiva, com respeito aos Direitos Humanos e participação social em Minas Gerais. Sua visão baseia-se em serem reconhecidos como referência na produção de segurança pública, contribuindo para um ambiente seguro em Minas Gerais. Logo, tem como valores a representatividade, respeito, lealdade, disciplina, ética, justiça e hierarquia.

A instituição apresenta um grande problema organizacional que se baseia no absentismo-doença pelos seus militares que acaba ocasionando ruptura do planejamento estratégico no cronograma do policiamento preventivo.

O excesso de atestados médicos é um problema muito sério nas instituições privadas e públicas. As causas do mesmo podem ser variadas, estas geralmente são geradas a partir de problemas sociais, econômicos, preexistentes no ambiente de trabalho, psicológicos, dentre outros. Becker; Oliveira (2008) aponta que: "Como fatores relacionados à organização do trabalho, aponta-se: conteúdo da tarefa, horário de trabalho, sobrecarga ou subcarga de trabalho físico e mental; participação e envolvimento no trabalho; relações interpessoais no trabalho; ritmo de trabalho e pressão do tempo; ..."

Os problemas até aqui citados contribuem com o desfavorecimento das relações de trabalho. O alto índice de absentismo proporciona uma sobrecarga do planejamento já preexistente para os demais indivíduos que ali exercem suas funções.

Podemos dizer que outro fator relevante ao alto índice de absentismo, dá-se ao clima organizacional que muitas das vezes pode sofrer alterações devido a algumas mudanças na empresa ou na gestão.

O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno de uma organização, ou seja, aqueles aspectos internos da organização que levam à provocação de diferentes espécies de motivação de seus participantes. Constitui a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento. Assim, o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral

interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades. (CHIAVENATO, 1994, p. 53).

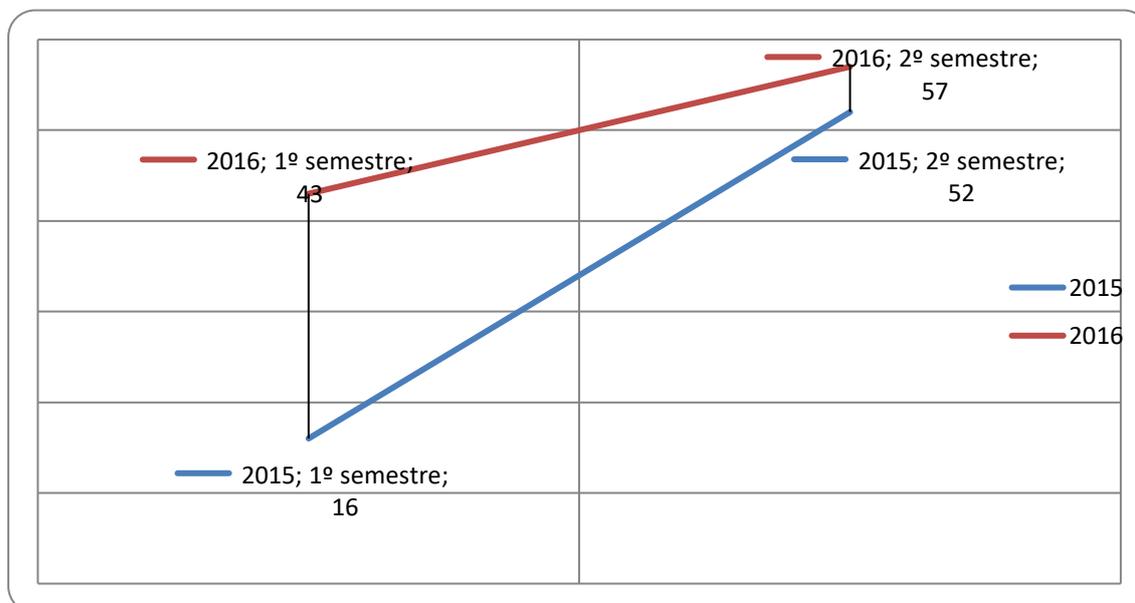
Entretanto, pode-se dizer que o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho e o bem-estar no trabalho, fatores estes que traz para o servidor um ambiente familiar que o fará querer ficar por mais tempo no ambiente em que realiza as suas funções.

Nota-se que na 173ª Cia pertencente ao 27º BPM de Polícia Militar de Minas Gerais há elevado índice absenteísmo entre os servidores do local, tendo como causas variadas. Como apresentado anteriormente, este índice ocasiona prejuízos tantos de sobrecargas aos demais militares, quanto no cumprimento do planejamento almejado.

Portanto, faz-se necessário entender a atual realidade dos atestados médicos, pois esta compreensão poderá fornecer indícios de uma possível sugestão de políticas que resultem num índice menor do absenteísmo. Conforme demonstrado abaixo temos dois gráficos no qual pode-se observar que com o aumento das licenças o índice de crimes violentos, dentre estes estão inseridos o roubo, homicídio e estupro, também aumentou consideravelmente. Os dados neles apresentados foram retirados do Controle de Atividade e Despacho e Registro de Eventos de Defesa Social, Sistema da Polícia Militar de Minas Gerais; com referência à área de atuação dos militares pertencentes a 173ª Cia; sendo analisados os valores no 1º e 2º semestres dos anos de 2015 e 2016.

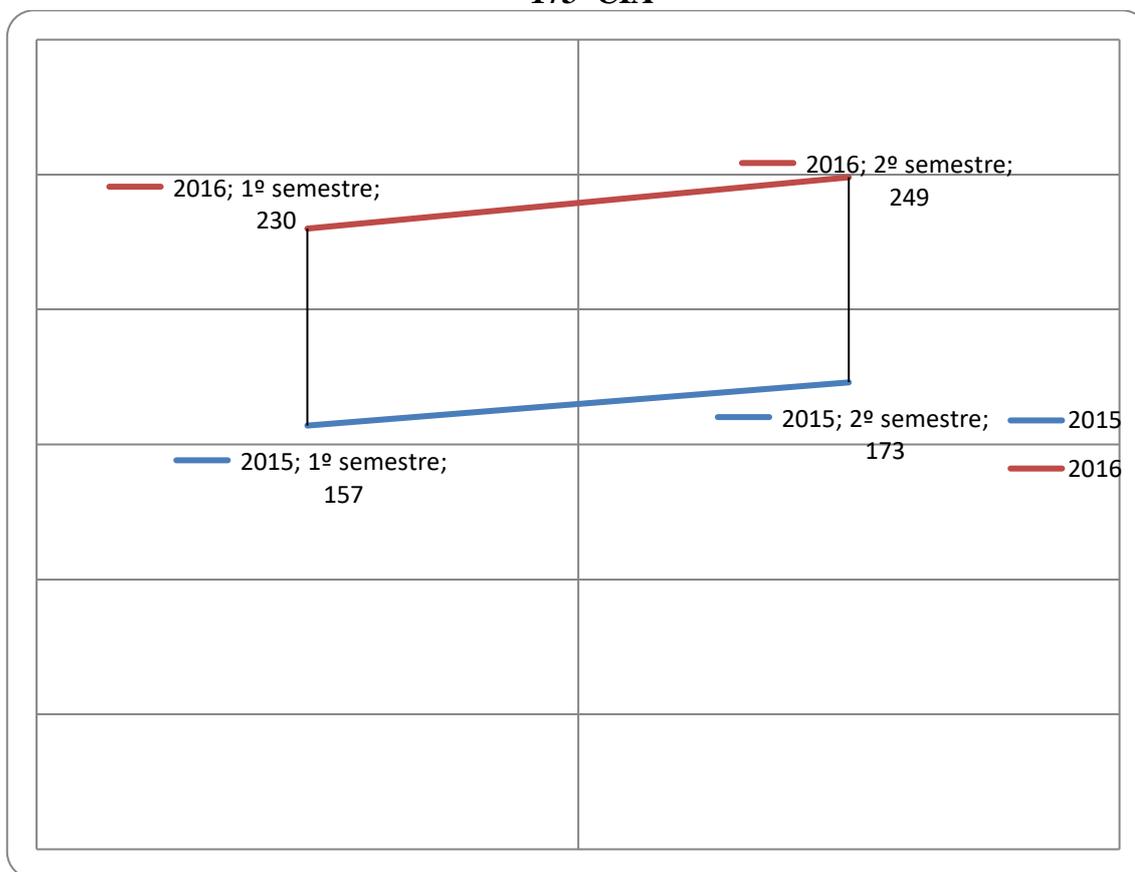
De acordo com Novais; Cardoso, (2008, p. 8): “Ao analisar a rotatividade de pessoal sobre este aspecto, é possível verificar que o percentual desejável é aquele que não prejudica a estrutura organizacional, nem seus processos produtivos, não provocando alterações nos seus custos e resultados”.

### GRÁFICO - TOTAL DE MILITARES LICENCIADOS - COMPARATIVO 2015/2016 - 173ª CIA



Fonte: CAD e REDS em 31/12/16

**GRÁFICO - TOTAL DE CRIMES VIOLENTOS - COMPARATIVO 2015/2016-  
173ª CIA**



Fonte: CAD e REDS em 31/12/16

Atualmente a 173ª Cia possui 68 militares. No ano de 2015 foram apresentados 16 atestados médicos no 1º semestre e 52 licenças apresentadas no 2º semestre, totalizando, ao final de um ano 68 licenças de serviço. Já no ano de 2016, no 1º semestre foram apresentados 43 atestados médicos e 57 atestados no 2º semestre, totalizando no ano 100 atestados médicos apresentados.

Faz-se necessário destacar que dos atestados apresentados, alguns militares reincidiram na apresentação de mais de um atestado. Logo, constatamos que houve um aumento de 147% de atestados médicos apresentados no ano de 2016 comparado com o ano de 2015.

Analisando o gráfico de crimes violentos, constatamos que no 1º semestre do ano de 2015, houveram 157 crimes seguidos por 173 crimes no 2º semestre do mesmo ano, totalizando 330 crimes. Já no ano de 2016, no 1º semestre, houveram 230 crimes, enquanto no 2º semestre aconteceram 249 crimes, totalizando ao final do ano 479 crimes violentos. Assim pode-se verificar um aumento de 108% nos índices de crimes violentos durante o ano de 2016, comparados com o ano de 2015.

**2.1 Objetivo da Pesquisa**

Para que este estudo se realize é necessário, principalmente, compreender a relação entre a falta do militar por atestados médicos com o aumento do índice de criminalidade. Por essa razão, é necessário contextualizar a Polícia Militar do Estado de Minas Gerais, entender o absenteísmo e suas possíveis causas na Polícia Militar e por fim, assimilar os problemas reais da 173ª Cia.

### **3 –Referencial Teórico**

O absenteísmo é um problema presente em grande parte das empresas. Ele é conceituado como ausência no local de trabalho, esta, poderá ser justificada ou não. Tal índice poderá ser originado por diversos fatores, sendo eles relacionados a condições de trabalho, relações pessoais e sociais, familiares, dentre outros fatores. O afastamento por algum tipo de doença, segundo Couto (1982, p. 12), é “o mais importante dos diversos tipos de absenteísmos existentes (absenteísmo legal, voluntário, por doença), devido ao volume de ausências que acarreta”.

Ao se verificar o alto número de absenteísmo nas instituições, pode-se considerá-lo como um problema para a instituição empregatícia, já que o mesmo interfere diretamente no serviço prestado. Cada vez mais vem sendo considerado a necessidade de que as instituições verifiquem os dados relacionados a rotatividade e absenteísmo de pessoal.

Na 173ªCia da PM, observa-se que em períodos onde há um elevado número de absenteísmo, os planejamentos das atividades ficam irregulares, acarretando, muitas das vezes, um mau funcionamento das atividades. De acordo com Chiavenato (2010), boa parte das causas do absenteísmo nem sempre é de responsabilidade do empregado, mas sim da organização, administração, condições precárias e outros problemas presentes na própria instituição.

De acordo com Miss Follet (apud Chiavenato 1999 p. 192) indica que: “A administração precisa de compreender as pessoas, os grupos humanos e a comunidade na qual está a empresa. O objetivo básico da ação administrativa é obter a integração das pessoas e coordenação das suas atividades.”

Segundo Hormain (2012), atualmente o absenteísmo é considerado a forma mais freqüente de justificativa de não ajustamento ao trabalho. Fica claro que no serviço público, mais diretamente na Polícia Militar, a única forma de se afastar do serviço temporariamente é apresentando atestado médico, haja vista que, a falta sem justificativa legal resulta em punições administrativas previstas em documentos internos da entidade. Por esse motivo é comum que os funcionários disfarcem suas insatisfações sob forma de absenteísmo-doença.

Os Artigos aqui apresentados trazem relatos e estudos sobre o referido tema, como relatado no trabalho de autoria de Rosália Maria Costa Fonseca e Mary Sandra Carlotto “Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul” que busca entender as possíveis causas do alto índice de absenteísmo dos servidores públicos do setor judiciário. Os resultados da citada obra tiveram como base principal de levantamento índices estatísticos apontados por diversos documentos sobre o referido assunto. Ao decorrer da análise foi constatado que o que gerou o alto índice de atestados e licenças médicas foram problemas provocados a partir de substâncias psicoativas e variações humorísticas.

A análise realizada pelos autores, intitulado como “Absentéismo – Controle Gerencial” propõe a entender e analisar o absentéismo e suas causas em uma empresa da região do Paraná. Durante a pesquisa os autores buscam apresentar a influência do absentéismo na organização da instituição baseando-se nos levantamentos de dados que comprove a existência do problema, assim como, na busca de alternativas que tentem melhorar a situação, todas essas ações visaram proporcionar medidas que ajudem a melhoria e o crescimento da produtividade de tal empresa.

O “Absentéismo-Doença No Serviço Público Municipal De Goiânia” de autoria de Leão *ett all* é outro título realizado no município de Goiânia, o mesmo apresenta um panorama sobre o absentéismo. É relatado também que o problema aqui em questão não se priva apenas neste município, mas vários outros pelo Brasil, assim como pelo mundo. Com isso, esta pesquisa buscou analisar os motivos, causas e perfis dos licenciados chegando ao entendimento que o entendimento de tal problema irá auxiliar na criação de ações que auxiliem o planejamento de ações que ajudem na saúde do servidor.

O trabalho denominado como: “A Análise Estatística Dos Afastamentos Por Problemas De Saúde De Servidores Públicos: Ferramenta Para Gestão Da Área De Saúde Do Servidor” tem como objetivo apresentar um breve histórico da saúde dos servidores públicos do Estado de Santa Catarina. Para tal pesquisa Cunha baseou seus estudos em fontes estatísticas já publicadas buscando entender os motivos que levaram os funcionários a apresentar atestados médicos. O presente estudo almeja indicar mudanças na área organizacional na gestão da saúde do servidor público visando o perfil de doenças do funcionário e os tipos de políticas do setor de trabalho na prevenção das doenças.

Já o artigo intitulado como: “Tendência Temporal De Afastamento Do Trabalho Em Servidores Públicos” de autoria de Cunha *ett all* (1995-2005), tem como objetivo de analisar a tendência temporal das taxas de afastamento do trabalho por problemas de saúde dos servidores públicos do Estado de Santa Catarina, este trabalho demonstra através de gráficos e dados coletados, quais são as causas que levam o funcionário a adoecer. O estudo também traz recomendação acerca de pesquisa que busca compreender o processo de adoecimento do servidor, para assim, buscar meios de trabalhar a prevenção e melhorar a saúde dos servidores.

A obra do Ministério da Saúde: “Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde” é dividido em 21 capítulos, apresenta um conjunto amplo de informações que irão auxiliar no conhecimento das doenças relacionadas ao trabalho. Dos capítulos 1 ao 5 é possível conhecer amplamente sobre as bases teóricas do assunto. Do capítulo 6 ao 19 é abordado as teorias de diversas doenças, nos capítulos finais é tratado os tópicos relacionados as Leis e Portarias.

#### **4-Plano de Ação**

O alto índice de absentéismo na 173ª Cia prejudica não apenas a um setor ou uma pessoa, mas sim todo um sistema e a equipe que este está inserido. Neste tópico são listados algumas ações que podem auxiliar na diminuição das faltas dos militares.

Sendo assim, Oliveira (2008) aponta que quando os fatores motivacionais são muito bons, eles aumentam consideravelmente o gosto por aquilo que a pessoa está fazendo, contudo quando são precários, induzem o desgosto. Um local que ofereça condições mínimas de limpeza é importante, pois evita com que as pessoas adquiram problemas de saúdes, locais estes que pode-se ocasionar as dermatites, problemas respiratórios, viroses e outros. Ações como o

oferecimento de banheiros higienizados e limpos, lixos acondicionados corretamente, viaturas aspiradas e limpas são alguns exemplos de ações iniciais.

Ações ligadas a qualidade de vida do trabalhador também são bem vistas. Conforme evidenciado por Novais e Cardoso (2008),-as instituições devem pesquisar possibilidades que possam suprir as necessidades de seus colaboradores, melhorando assim a qualidade de vida através de incentivos sociais e econômicos. Investimentos em campanhas de conscientização sobre a importância do trabalho de cada um faz a diferença, já que o militar entenderá sobre a importância das atividades que ele desenvolve, estimulando-o a trabalhar novas competências técnicas e comportamentais. Campanhas sobre uma alimentação saudável e realização de exames médicos preventivos regulares são outros exemplos de campanhas de conscientização.

Observa-se que muitas das vezes o “mal-estar” do militar é devido as jornadas extensivas de trabalho. Muito das licenças são provocadas pela alta jornada de serviço, no qual os militares são expostos. Deste modo, criar políticas de prevenção, no qual devem ser avaliadas as reais variáveis da equipe, ações mais humanizadas são pontos fundamentais para que haja a diminuição de tal problema.

Sabe-se que o ambiente-militar é estressante, perigoso e cansativo e ter um apoio psicológico contínuo a fim de buscar subsídios no meio familiar e da equipe em que está inserido pode ser um ponto de partida. De acordo com Souto (1980) o absenteísmo é algo tão complexo que necessita de um trabalho multiprofissional, já que a causa não é apenas a doença, mas muitos outros fatores.

## **5 – Conclusão**

Mesmo sendo uma instituição de mais de 240 anos de existência, a Polícia Militar de Minas Gerais ainda possui problemas relacionados ao absenteísmo, assim como as demais empresas presentes em nosso país.

Pode-se dizer que, a partir deste trabalho, foi possível mostrar que o alto índice de licenças teve um impacto considerável no aumento da criminalidade e com a análise dos gráficos percebe-se que com o aumento do absenteísmo o número de crimes violentos também cresceu consideravelmente.

Sendo assim, foi possível entender que condições mínimas de trabalho, como a limpeza do local, carga horária extensiva, falta de manutenção nas viaturas são possíveis causas diretas ou indiretas de licenças médicas.

A situação de absenteísmo na 173ª Cia é preocupante, pois a análise aqui realizada apontou um elevado aumento nos crimes violentos da região onde a companhia é responsável. Esse aumento contribuiu diretamente na segurança do bem-estar da sociedade. Para que haja uma mudança no atual quadro é necessário que ações básicas sejam tomadas, como por exemplo, as campanhas de conscientização e prevenção voltadas a saúde física e mental dos militares.

Mediante ao estudo aqui proposto pode-se concluir que quando encontramos satisfação e boas condições de trabalho, o miliciano corresponderá, através de atitudes positivas, ações que resultarão no aumento do desempenho de suas funções e na diminuição de fatores somatórios que poderão fazer com que o agente de segurança pública adoeça.

## **6– Referências**

BECKER, S. G.; OLIVEIRA, M. L. C. Estudo do absenteísmo dos profissionais de enfermagem de um centro psiquiátrico em Manaus, Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, jan./fev. 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001. Disponível em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf), acessado em: 09/09/15.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3º ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

\_\_\_\_\_. **Gerenciando pessoas** – O passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Makron Books, 1994.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração**. 6º Ed. vol. 1, Rio de Janeiro: Campos, 1999.

CUNHA; Jane Bittencourt. BLANK; Vera Lúcia G. BOING; Antonio Fernando. **Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005)**. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-790X2009000200012&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2009000200012&lng=pt&nrm=iso), acessado em: 09 de outubro de 2015.

CUNHA; Jane C. C. de Bittencourt. **A análise estatística dos afastamentos por problemas de saúde de servidores públicos**: ferramenta para gestão da área de saúde do servidor. II Congresso Consad de Gestão Pública – Painel 12: Gestão de políticas de saúde ocupacional. Disponível em: <http://banco.consad.org.br/handle/123456789/187>, acessado em: 09 de outubro de 2015.

FONSECA, Rosália M. C.; CARLOTTO, Mary S. **Saúde Mental e Afastamento do Trabalho em Servidores do Judiciário do Estado do Rio Grande do Sul**. Psicologia em Pesquisa. UFJF. 5(02). 17-125. Julho-Dezembro de 2011. Disponível em: <http://www.ufjf.br/psicologiaempesquisa/files/2012/01/v5n2a04.pdf>, acessado em: 06 de outubro de 2015.

HORMAIN, L. F.; **Gestão Estratégica do Absenteísmo**. Rio Grande do Sul: Projeto de Pesquisa Unimed Litoral Sul. Disponível em: <http://www.saudenaempresa.med.br> Acesso em: 20/ mar. 2012.

LEÃO, Ana L. de M.; BRANCO, Anadergh B.; NETO, Elias R.; RIBEIRO, Cristina A. N.; TURCHI, Marília D. **Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia**. Disponível em: <http://www.scielosp.org/pdf/rbepid/v18n1/1415-790X-rbepid-18-01-00262.pdf>, acessado em: 07 de outubro de 2015.

MACHADO, Rosaly; CRUZ, Everton; SOUZA, Franciele M. de. **Absenteísmo – Controle Gerencial.** Espacios. Vol. 34 (3) 2013. Pág. 8. Disponível em: <http://www.revistaespacios.com/a13v34n03/13340308.html> , acessado em: 05 de outubro de 2015.

NOVAIS, C. F.; CARDOSO, M.F: **Rotatividade e Absenteísmo de Pessoal como Fatores de Variação no Custo do Produto.** [2008]. Disponível em <<http://www.cace.com.br/artigo/artigo3.pdf>> Acessado em 10 de fevereiro de 2017.

**Policia Militar de Minas Gerais.** Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/principal.action>, acessado em 25 de julho de 2015.

\_\_\_\_\_ <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/portalinstitucional/conteudo.action?conteudo=2155&tipoConteudo=itemMenu>, acessado em 25 de julho de 2015.

\_\_\_\_\_ <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/portalinstitucional/conteudo.action?conteudo=2156&tipoConteudo=itemMenu>, acessado em 25 de julho de 2015.

\_\_\_\_\_ <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/portalinstitucional/conteudo.action?conteudo=692&tipoConteudo=subP>, acessado em 25 de julho de 2015.

OLIVEIRA, Anderson Muniz de. **A influência do Clima Organizacional na Motivação dos Servidores da Fundação Alfredo da Mata.** [2008] Dissertação (Mestrado em Administração Pública). Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3468/muniz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acessado em: 05 de fevereiro de 2017.

SOUTO, D. F. **Absenteísmo, preocupações constante das organizações.** Temas de Saúde Ocupacional. Eletrobrás. Gridis, 1980.