

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COMUNITÁRIA  
ESPECIALIZAÇÃO EM MEDICINA DO TRABALHO

RENATA MARIA TURCATO ZANELATO

ANÁLISE DE ABSCENTEISMO ENTRE TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO, DA  
ÁREA DA SAÚDE, NO MUNICÍPIO DE IPIRANGA-PARANÁ, NO PERÍODO DE JANEIRO  
A DEZEMBRO DE 2013

CURITIBA

**2014**

RENATA MARIA TURCATO ZANELATO

ANÁLISE DE ABSCENTEISMO ENTRE TRABALHADORES DO SERVIÇO PÚBLICO, DA  
ÁREA DA SAÚDE, NO MUNICÍPIO DE IPIRANGA-PARANÁ, NO PERÍODO DE JANEIRO  
A DEZEMBRO DE 2013

Artigo apresentado a Especialização em Medicina do Trabalho, do Departamento de Saúde Comunitária da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à conclusão do Curso.

Orientador(a): Dra. Denise Carvalho.

CURITIBA

2014

## **Análise de absenteísmo entre trabalhadores do serviço público da área da saúde no município de Ipiranga – Paraná -no período de janeiro a dezembro de 2013**

### RESUMO

Este trabalho busca realizar um estudo transversal com uma amostra composta por 114 funcionários da área da saúde da Prefeitura do Município de Ipiranga, com vista à obtenção de subsídios teóricos que possam colaborar na gestão dos recursos humanos e da saúde destes servidores. A coleta de dados foi feita por meio de busca e avaliação dos atestados apresentados ao setor de recursos humanos. Foram coletados também, como dados, sexo e estado civil. Conclui-se que a maior parte das faltas apresentadas é justificada por meio de atestados médicos, pela classe feminina, dos casados. A categoria profissional que mais se afasta são os dentistas, seguido pelas agentes comunitárias de saúde. A saúde e qualidade de vida dos trabalhadores interferem na qualidade da assistência prestada, há necessidade de seus gerenciadores voltarem sua atenção e investirem em questões fundamentais como adequação dos recursos humanos e do ambiente de trabalho, equipamentos, e principalmente na saúde de seus trabalhadores.

### ABSTRACT

This essay attempts to accomplish a transversal study with a sample of 114 employees from the health care area in the town of Ipiranga, aiming to obtain theoretical subsidy that can aid the management of Human Resources and the health conditions of those servers. Gathering of data was made through search and assessment of sick notes presented to the HR department. Gender and marital status have also been considered as data. The conclusion is that most absences were justified through sick notes from married female employees. Dentists are the category that present most absences, followed by community health care assistants. The workers' health conditions and quality of life interfere in the assistance provided, therefore, health care officials should turn their attention to that and invest in primary issues such as work conditions, equipment as well as the adaptation of the Human Resources Department.

### ***Introdução***

Este trabalho tem como objetivo investigar as principais causas de absenteísmo entre os servidores públicos da área de saúde do Município de Ipiranga, Paraná. Para tanto, foi realizado um estudo transversal com uma amostra composta por 114 funcionários, da área da saúde, da prefeitura desse município, com vista a obtenção de subsídios teóricos que possam colaborar na gestão dos recursos humanos e da saúde

destes servidores.

A Secretaria Municipal de Saúde de Ipiranga é dividida administrativamente em seis unidades da Estratégia Saúde da Família, um Hospital, uma Vigilância em saúde, somando um total de oito unidades de saúde.

A coleta de dados foi feita por meio de busca e avaliação dos atestados apresentados ao setor de recursos humanos da prefeitura, neles consta nome do funcionário, data da consulta, quantidade de dias de afastamento e, em alguns casos, o CID. Além dos dados relacionados ao afastamento, também foram coletados os seguintes dados: sexo, estado civil, categoria profissional.

Dos 114 servidores participantes do estudo, durante o período do estudo, é predomínio do sexo feminino (78,7%), estado civil casado (73,21%).

Com base nesses dados, poder-se-á apurar quais são as áreas que possuem mais funcionários afastados com licença médica. Com base nesse resultado, os responsáveis pelo RH poderão buscar quais as causas que levam ao afastamento e pedir auxílio a um profissional competente para que isso diminua.

Embora tendo a consciência de que muitos fatores levam o funcionário ao afastamento de suas atividades profissionais, infelizmente, ao fazer o levantamento dos dados, não tivemos acesso a todos os dados relevantes. Com base nisso, este trabalho não apresentará um perfil mais delineado sobre as causas dos afastamentos, ficará em aberto para outro trabalho.

### ***O que é absenteísmo e quais as suas causas***

De acordo com Ferreira (1999), a palavra “absenteísmo” é originária do francês (absentéisme) e significa falta de assiduidade ao trabalho ou a outras obrigações sociais. Inicialmente a palavra “absentismo” era utilizada para designar os proprietários rurais que abandonavam o campo para viver na cidade. No período da revolução industrial, este termo passou a ser aplicado aos trabalhadores que faltavam ao serviço (ROCHA, 1981). Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1989), absenteísmo é considerado como “o período de ausência laboral que se aceita como atribuível a uma incapacidade do indivíduo, exceção feita para aquela derivada de gravidez normal ou prisão”.

Um estudo realizado por Silva e Marziale (2003) com trabalhadores de enfermagem

de um hospital universitário revelou que 74,7% das faltas foram justificadas por doença, 3,6% por acidente de trabalho, e 21,7% foram ocasionadas por outros motivos; e revelou também que 31% dos atestados não continham o diagnóstico ou a Classificação Internacional de Doenças (CID), alegado como um direito do trabalhador, para não ser exposto.

Segundo Couto (1987), pode-se classificar como índices de absenteísmo excessivos valores de índices de frequência (If) maiores que 0,10 por mês. O autor considera a porcentagem de tempo perdido (%Tp) acumulado maior que 1,2% alto, recomendando, neste caso, que a situação do trabalho deva ser avaliada.

Em outro estudo sobre absenteísmo realizado por Martins et al. (2005), em uma empresa pública e outra privada, o índice de frequência na empresa pública encontrado foi de 1,43% e na empresa privada foi de 1,07, ambos acima do valor citado por Couto (1987).

No que tange aos motivos que levam os trabalhadores a se ausentarem do trabalho, poucos são os estudos que permitem visualizar para além da doença. A pesquisa sobre outros fatores causadores do absenteísmo, como aqueles relacionados à realidade de trabalho das organizações e que retratam a realidade socioeconômica e cultural dos trabalhadores, faz-se necessária, procurando mostrar o fenômeno em sua totalidade, sem, no entanto, haver a separação entre vida pública e privada do trabalhador. (ALVES, 1999)

Segundo Taimela S, Läärä E, Malmivaara A, et al (2007), “o absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia multifatorial incluindo fatores psicossociais, econômicos e referentes ao ambiente de trabalho”. No entanto, a prevalência de absenteísmo e as suas principais causas ainda permanecem fracamente documentadas, principalmente nos países em desenvolvimento. Assim, este trabalho foi realizado com o objetivo de determinar a prevalência e as principais causas de absenteísmo entre servidores públicos municipais da área da saúde.

### ***Classificação do absenteísmo***

Quick e Lapertosa (1982) classificam o absenteísmo em voluntário, compulsório, legal, por patologia profissional e por doença, que são:

1. “Absenteísmo voluntário: refere-se à ausência do funcionário por motivos

- particulares não justificados por doença e sem amparo legal.
2. Absenteísmo compulsório: corresponde à ausência ao trabalho mesmo que o trabalhador não deseje (por suspensão, por prisão ou outro motivo que o impeça de chegar ao trabalho).
  3. Absenteísmo legal: envolve as faltas ao serviço amparadas por lei ou também chamadas faltas justificadas como: licença maternidade e paternidade, morte, doação de sangue, serviço militar entre outras.
  4. Absenteísmo por patologia profissional: diz respeito às faltas por doenças profissionais ou ausências por acidentes de trabalho.
  5. Absenteísmo por doença: são consideradas aqui todas as ausências por doença ou procedimento médico.”

## Resultados

O quadro funcional dos servidores públicos, na Secretaria de Saúde, no município de Ipiranga é composto, segundo o setor de Recursos Humanos, de 114 servidores ativos, agrupados de acordo com a categoria profissional, conforme tabela 1.

Tabela 1: Quadro funcional dos servidores publicos, da área de saúde do município de Ipiranga, 2013.

Categoria Profissional	Número	Percentual (%)
Administrativo	7	6,1%
Agentes comunitários de saúde	31	27,2%
Auxiliar de consultório dentário	5	4,4%
Enfermeiros	9	7,9%
Farmacêutico	3	2,6%
Fiscal da Vigilância Sanitária	2	1,8%
Médicos	8	7,0%
Motoristas	11	9,6%
Odontólogos	7	6,1%
Psicólogos	1	0,9%
Fisioterapeutas	3	2,6%
Técnico de Enfermagem	12	10,5%
Serventes	7	6,1%
Outros Profissionais	4	3,5%
Agente de Endemias	2	1,8%
Recepção	2	1,8%
Total	114	100%

Fonte: elabora pela autora deste artigo

Analisando os dados pesquisados, verificou-se que ocorreram 414 ausências relacionadas a doença. Os dentistas apresentaram maior número de afastamentos (22,22%), seguido pelos Agentes Comunitários (21,98%), no período da pesquisa, conforme Tabela 2.

Tabela 2: Distribuição do número e percentual de afastamentos por categoria dos servidores da Secretaria de Saúde do Município de Ipiranga, 2013.

Auxiliar/técnica de enfermagem	23	5,6%
Agente comunitário	91	22,0%
Dentista	92	22,2%
Servente	37	8,9%
Administrativa	27	6,5%
Médicos	16	3,9%
Auxiliar de dentista	36	8,7%
Enfermagem	37	8,9%
Fisioterapia	29	7,0%
Psicologia	3	0,7%
Motorista	5	1,2%
Endemia	8	1,9%
Farmacêutico	10	2,4%
Total	414	100%

Fonte: elaborada pela autora

Observa-se na tabela 3 o predomínio de atestados por 1 a 3 dias de afastamento do trabalho.

Tabela 3: Dias de afastamento segundo atestados

1-3 dias 04-14 dias Acima de 15 3752811 Fonte: elaborada pela autora

Tabela 4: Principais doenças que geram maior número de dias afastado, conforme a distribuição e percentual de ocorrência dos grupos diagnósticos.

Grupo diagnóstico	Quantidade de atestados	Percentual (%)
A- Algumas doenças infecciosas e parasitárias	3	1%
B- Algumas doenças infecciosas e parasitárias	2	0%
C – Neoplasias (tumores)	1	0%
F- Transtornos mentais e comportamentais	6	1%
H Doenças do olho e anexos	2	0%
I- Doenças do aparelho circulatório	3	1%
J- Doenças do aparelho respiratório	11	3%
K- Doenças do aparelho digestivo	4	1%
L- Doenças da pele e do tecido subcutâneo	4	1%
M- Doenças do sistema osteomuscular e tecido conjuntivo	10	2%
N- Doenças do aparelho geniturinário	10	2%
O- Gravidez, parto e puerpério	9	2%
R- Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e de laboratório, não classificado em outra parte	16	4%
T- Lesões, envenenamento e algumas consequências de causas externas	1	0%
Y- Causas externas de morbidade e de mortalidade	1	0%
Z- Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com serviços de saúde	18	4%
Sem CID	313	76%
Total	414	100%

Fonte: elaborada pela autora

## CONCLUSÃO

A partir do exposto, pode-se constatar que o absenteísmo é um tema que merece maior aprofundamento e investimento, considerando-se que a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores interferem na qualidade da assistência prestada, há necessidade de seus gerenciadores voltarem sua atenção e investirem em questões fundamentais como adequação dos recursos humanos e do ambiente de trabalho, equipamentos, e principalmente na saúde de seus trabalhadores.

Conclui-se que a maior parte das faltas apresentadas é justificada por meio de atestados médicos, pela classe feminina. A categoria profissional que mais se afasta são os dentistas, seguido pelas agentes comunitárias de saúde.

Ao analisar os resultados da pesquisa, junto ao setor dos recursos humanos, foram propostos, ações que podem contribuir para a diminuição dos índices de absenteísmo.

Algumas ações efetivas poderiam contribuir para reduzir os índices de absenteísmo e mantê-los sob controle, tais como:



**A adoção do Equipamento de Proteção Individual (EPI)**, que vem sendo usado por funcionários que atuam nos departamentos onde o risco não pode ser totalmente eliminado ou controlado de forma coletiva, como no hospital. A forma de utilização e a importância do EPI devem ser divulgadas durante os treinamentos, no momento da integração de novos colaboradores e reforçados durante os encontros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e em campanhas de segurança, como a SIPAT, por exemplo.

**Adoção de um programa de melhoria da qualidade** um programa com o objetivo de estimular a melhoria da qualidade de vida em casa e no trabalho, contribui significativamente para reduzir outros fatores causadores de absenteísmo, tais como, a insatisfação no trabalho, alcoolismo, problemas domésticos, e doenças. Além destas ações, destaco as campanhas de prevenção contra doenças como hipertensão, enfermidades relacionadas ao aparelho respiratório, verminoses, câncer de próstata, AIDS, colesterol e diabetes. Além disso, é recomendável que todos os funcionários também possam participar de aulas de ginástica laboral que poderão ser elaboradas e coordenadas pelos fisioterapeutas.

**A ergonomia também contribui para a redução do absenteísmo** através da adequação dos postos de trabalho.

**Faça Gestão à Vista** informando o índice corporativo, e os números de falta por setor.

**Premie a Assiduidade.** Outra ação de incentivo que combate o absenteísmo na organização é a adoção de um programa que premia a assiduidade dos funcionários. Essa premiação motiva o comprometimento das pessoas com a empresa e aumenta a dedicação ao trabalho. Um exemplo de premiação seria proporcionar um dia de folga para o funcionário.

## **BIBLIOGRAFIA**

ALVES, M. A.; GODOY, S. C. B.; SANTANA, D. M. *Motivos de licenças médicas em um hospital de urgência-emergência*. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 59, n. 2, p. 195-200, mar.-abr. 2006.

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.

COUTO, H. A. *Temas de saúde ocupacional: coletânea dos cadernos ERGO*. Belo Horizonte: ERGO, 1987. 432p.

FERREIRA, A. B. H. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999. p. 17.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Absentismo: causa y control*. In: *Enciclopedia de Salud e Seguridad en el trabajo*. Madri (Espanha): OIT, 1989. p. 5-12.

ROCHA, J. A. D. *Absenteísmo ao trabalho por doença e a implicação da saúde bucal como um dos seus fatores numa indústria metalúrgica da cidade de Canoas*. 1981. Dissertação (Mestrado em Odontologia Social). Centro de Pesquisa em Odontologia Social, Faculdade de Odontologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 1981.

SALDARRIAGA, J. F.; MARTÍNEZ, E. *Factores asociados al ausentismo laboral por causa médica em uma institución de educación superior*. Revista Fac. Salud Pública, Medellin, v. 25, n. 1, p. 32-9, 2007.

SILVA, D. M. P. P.; MARZIALE, M. H. P. *Problemas de saúde responsáveis pelo absenteísmo de trabalhadores de enfermagem de um hospital universitário*. Acta Scientiarum. Health Sciences, Maringá, v. 25, n. 2, p. 191-197, 2003.

TAIMELA S., LAARA E., MALMIVAARA A., et al. *Self-reported health problems and sickness absence in different age groups predominantly engaged in physical work*. Occup Environ Med. 2007;64:739-46.