

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

**ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO**

**CARLOS ALBERTO SEABRA ASSUNÇÃO**

**CURITIBA**

**2012**

**CARLOS ALBERTO SEABRA ASSUNÇÃO**

**ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO**

**Monografia apresentada ao Curso de  
Especialização em Medicina do  
Trabalho, Setor de Ciências da  
Saúde da Universidade Federal do  
Paraná.**

**Orientador: Prof. João Carlos do  
Amaral Lozovey**

**CURITIBA**

**2012**

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS .....</b>	<b>iii</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>iv</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>3</b>
2.1 ABSENTEÍSMO .....	3
2.2 PRINCIPAIS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DE AFASTAMENTO NAS EMPRESAS .....	4
2.3 CÁLCULO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO E AS MEDIDAS DE CONTROLE E PREVENÇÃO .....	7
2.4 ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO .....	9
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>14</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>	<b>15</b>
4.1 VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS .....	15
4.2 EXPECTATIVA .....	17
<b>5 COMENTÁRIOS FINAIS .....</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>20</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Relação de atestados.....	15
--------------------------------------	----

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição mensal do número de atestados .....	16
--------------------------------------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS

ACT's -	Admitidos em Caráter Temporário
CLT -	Consolidação das Leis do Trabalho
FMD -	Fundação Municipal de Desporto
INSS -	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPRESBS -	Instituto de Previdência dos Servidores São Bento do Sul
RH -	Recursos Humanos
SC -	Santa Catarina

## RESUMO

O absenteísmo é um fenômeno multicausal, complexo e que gera custos diretos e indiretos para toda a sociedade. Ele tem sido foco de preocupação no sentido de amenizá-lo para promover qualidade de vida aos trabalhadores e reduzir os gastos. No Brasil, esse tema tem sido pouco estudado entre os funcionários públicos, principalmente, necessitando de ampliação do foco do estudo. Este trabalho tem por objetivo principal mostrar a dificuldade existente nos órgãos públicos com o absenteísmo no seu quadro em geral. Buscou-se através de referências bibliográficas, retratar sobre o absenteísmo no âmbito da administração pública. E como estudo de caso tomou-se como exemplo a Prefeitura Municipal da cidade de São Bento do Sul, Santa Catarina. Todo o estudo foi desenvolvido com base no banco de dados coletado junto ao departamento de recursos humanos da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul. Para a realização da pesquisa fez-se um levantamento de dados dos servidores e terceirizados que se ausentaram do serviço no período de janeiro a dezembro de 2010, onde se identifica o índice de absenteísmo recorde de servidores afastados, utilizando-se o relatório interno da Instituição pesquisada.

**Palavras-chave:** Absenteísmo, Serviço Público, Atestado Médico.

## ABSTRACT

The absenteeism is a multiple causes and complex phenomenon which generates direct and indirect costs to all the society. It has been focus of interest with the proposal to ease it providing the worker's quality life and to decrease expenses. In Brazil, this topic has been studied a little among the public employees, mainly, having the necessity of study focus application. This work has as main goal to show the difficulty existent in the public bodies with the absenteeism in general. Searching through bibliography references, we can portray about the City Council of São Bento do Sul, Santa Catarina as an example. All the study has been developed with base on the data collected on the human resource department at the City Hall of São Bento do Sul. To do this project it has been done a data survey of the number of employees and subcontracted employees who were absent from the job from January until December in 2010, where we could see the record absenteeism number of employees who were not working, away from the job, using the inside report of the Institution analyzed.

**Keywords:** Absenteeism, Public Service, Medical Certificate.

## 1 INTRODUÇÃO

O absenteísmo tem sido um problema crítico para as empresas e seus administradores e pode ter diversos fatores como causa e consequência.

As faltas ocasionadas no trabalho geram diversos problemas para a empresa e na sua maioria, indicam a existência de problemas relacionados às condições de saúde do trabalhador, a falta de condições de higiene e segurança no trabalho, ou mesmo, insatisfação dos trabalhadores com as condições de trabalho.

De acordo com Mendes, Borges e Ferreira (2002), as evoluções no mundo profissional melhoraram a qualidade dos processos de produção e levaram ao desenvolvimento de novos conhecimentos e competências, reforçando a identidade do indivíduo e sua saúde, mas por outro lado, exigiram um aumento da produtividade, competitividade e luta para superar a si mesmo.

Esses desacordos podem gerar sérios prejuízos para a saúde quando são transformados em desconforto e até mesmo sofrimento no trabalho, vivido diante de uma realidade em que as necessidades do trabalhador se contrapõem às imposições e pressões do contexto da empresa.

Aprofundar-se nesse tema proporciona informações a respeito da saúde dos funcionários e, até mesmo, de sua satisfação com a empresa e com a própria função. Pois, fatores organizacionais, como políticas da empresa, excesso de regras, liderança deficiente e más condições de trabalho, entre outros, podem contribuir para a insatisfação do trabalhador e, com isso, gerar aumento do índice de absenteísmo.

Gaidzinski (1994), em seu estudo para dimensionar o quadro de pessoal para os serviços desempenhados pelo serviço público, classificou as ausências em: previstas, aquelas permitidas e de direito ao servidor, podendo ser planejadas com antecedência como férias, folgas e feriados; e as ausências não previstas, as que efetivamente caracterizam o absenteísmo, por ter caráter imprevisível, como faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidentes de trabalho, licenças maternidade e paternidade, período de nojo, de gala, de cursos de especialização e outras situações que impedirão o servidor ao trabalho.

Todas estas situações ocasionam não só custos diretos, mas também indiretos, gerando diminuição da produtividade porque haverá menos servidores em seu local de trabalho, com redução da qualidade do serviço uma vez que outro

funcionário em atividade executará também o serviço do ausente, ocasionando a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados esperados.

O objetivo desse estudo é analisar o absenteísmo na Prefeitura Municipal de São Bento do Sul, Santa Catarina, com foco maior no absenteísmo médico, a partir de dados coletados junto ao departamento de recursos humanos, onde se identifica o índice de absenteísmo elevado de servidores afastados, juntamente com as informações e dados divulgados pela reportagem do jornalista Vilmar Bueno, veiculada em junho de 2010 pelo jornal local, A Gazeta, e base para este estudo. Espera-se que este levantamento possa ter utilidade para a organização, contribuindo na tomada de medidas futuras para reduzir esse índice.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo (“*absentéisme*”) é uma palavra de origem francesa, tem como significado o ato da pessoa faltar ao trabalho por diversas vezes e motivos, ou por circunstâncias alheias à vontade do trabalhador. O autor aqui relaciona o assunto a todos os fatores que resultam na ausência do funcionário na empresa, até mesmo as ausências chamadas de legais, como férias, licença maternidade, entre outros (SOUZA, 2006a).

De acordo com Chiavenato (2000, p. 190),

“O absenteísmo, também denominado ausentismo, é uma expressão utilizada para designar as faltas ou ausências dos empregados ao trabalho. Em um sentido mais amplo, é a soma dos períodos em que os empregados da organização se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, seja por atraso, devido a algum motivo interveniente”.

Os autores Soares e Silva (2012) defendem que segundo alguns estudiosos, o absenteísmo surgiu com a chegada da revolução industrial, a qual apresentava características incompatíveis com o bem-estar do funcionário, nota-se que é um problema antigo e que até os dias atuais causa transtornos às empresas.

Em contrapartida Costa (1971, p. 842), já difere um pouco, onde define o absenteísmo como um “conjunto das ausências intencionais do trabalhador e de caráter repetitivo excluindo, deste modo, as ausências por férias, por luto, por gravidez, ou por sanções disciplinares”.

Ou seja, o absenteísmo trata da ausência voluntária ao trabalho, quando o trabalhador deixa de comparecer ao local de trabalho, justificando ou não sua ausência. Pode ser definido como qualquer período de tempo durante o qual se deixa de comparecer ao emprego. Ou ainda, uma ausência habitual ou a falta de assiduidade no trabalho, fazendo distinção da ausência não-justificada para a justificada. O absenteísmo por licença médica pode ser definido como ausência ao trabalho justificado (LIMA, 2009). Esses conceitos também são aplicados ao serviço público, segundo Souza (2006b), onde o Administrador do órgão público, como dirigente e fiscalizador de um órgão estatal, se depara com graves situações concretas com resultados ruins e jamais pretendidos pelo Estado.

O absenteísmo é preocupante, pois desorganiza o serviço, gera insatisfação e sobrecarrega os trabalhadores presentes e conseqüentemente diminui a qualidade do serviço prestado.

Segundo Gomes et al (2007), por meio de estudos registrou-se que afastamentos de curta e média duração podem fornecer informações a respeito do estado de saúde de determinado grupo de trabalhadores, como também pode estar relacionado a fatores ligados à organização do trabalho.

Existe a necessidade de um maior controle no banco de dados para facilitar o registro das ocorrências, a fim de identificar as causas e facilitar seu controle pela empresa.

E, para se identificar o real motivo das ausências dos funcionários, a empresa precisa de um estudo de suas causas e conseqüências, descritas a seguir.

## 2.2 PRINCIPAIS CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DE AFASTAMENTO NAS EMPRESAS

As causas do absenteísmo merecem ser identificadas e estudadas, inclusive sob a ótica de sua repercussão na produtividade da empresa (CHIAVENATO, 2000).

“Dentre as mais usuais conseqüências do absenteísmo para as organizações, ressalta-se a queda da produtividade e, conseqüentemente, a queda dos lucros”, segundo afirmam Soares e Silva (2012, p. 04).

Então, as conseqüências do absenteísmo estão diretamente relacionadas à parte financeira da empresa, onde a produtividade e os lucros devem ser alcançados para que a mesma ocupe uma posição de destaque no mercado.

Dentre as causas das ausências não previstas de acordo com McDonald & Shaver (1981 *apud* NASCIMENTO, 2003) podem ser classificadas em três categorias.

a) As causas intrínsecas estão relacionadas à natureza e condições do trabalho e refletem a satisfação do trabalhador, entre elas:

1. O trabalho em si;
2. Supervisão ineficiente;
3. Falta de controle;
4. Sobrecarga de trabalho e exaustão física.

b) As causas extrínsecas estão principalmente relacionadas às políticas de pessoal da organização:

1. Política de pessoas condolentes com as faltas;
2. Política de pessoal liberal em fornecer licenças de saúde;
3. Falta de canais de comunicação com a administração;
4. Falta de seleção, treinamento e orientação adequados;
5. Falta de perspicácia de alocar funcionário em setores apropriados;
6. Baixos salários e condições de trabalho.

c) As causas relacionadas à personalidade dizem respeito ao comportamento do trabalhador:

1. Empregados que criam conflito entre os membros do grupo;
2. Personalidades mais propensas às faltas como: hipocondríaco, fugitivo, abusivo e desmotivado;
3. Problemas pessoais relacionado ao uso de drogas ou de álcool.

Segundo Meira (1982), os fatores desencadeantes do absenteísmo são classificados em três tipos:

1. Fatores naturais como condições climática e meteorológica;
2. Fatores socioeconômicos como conjuntura econômica, sexo, idade, estado civil, categoria, tempo de empresa, condições de trabalho e nível salarial;
3. Fatores inerentes à própria empresa, isto é, sua política, pessoal, porte, supervisão, chefia e benefícios implantados nas áreas de assistência médica, condução e alimentação.

Jucius (1979) também descreve que entre as diversas causas do absenteísmo estão:

- As enfermidades, que podem chegar a ocupar até 50%;
- As doenças ocupacionais que minimizam a produção na empresa;
- As horas de trabalho também contribuem para elevar o índice de absenteísmo, onde os funcionários que trabalham além da sua carga horária em atividades repetitivas, são mais propensos a terem doenças ocupacionais;
- As más condições de trabalho somado à falta de interesse pelo serviço;

- Os assuntos pessoais, o mau tempo e a falta de transporte, que parecem ser fatores simples, mas que também elevam o índice;
- A atitude mental do indivíduo que pode ser influenciada por fatores sociais, econômicos e por diversas opiniões de outras pessoas.

Autores como Couto (1987); Alves (1996); Anselmi (1997) e Chiavenato (1997) acreditam que a etiologia do absenteísmo tem muito a ver com as condições de trabalho encontradas nas empresas. O estilo de liderança e controle, a repetitividade das tarefas, o ambiente de trabalho e a falta de integração entre os funcionários, também podem levar a desmotivação e ao desestímulo dos trabalhadores, e desse modo provocam impacto na assiduidade do trabalho (LIMA, 2009).

Tomando por base esse entendimento, o real estudo do absenteísmo não pode ser somente um estudo médico, mas também um estudo abrangente que inclua outras questões. Por isso é indispensável à reflexão sobre algumas questões, citadas pela empresa Wetzel (2012):

a) O comprometimento do trabalhador com seu trabalho é a grande ferramenta para combate contra o absenteísmo. A motivação depende de cada um e a empresa ou o gestor não pode ser totalmente responsabilizado. Mas tem sua contribuição para incentivar e fornecer estímulos para o comprometimento do colaborador. Isso fará toda a diferença na motivação individual.

b) Uma das causas importante de absenteísmo é a sensação de ter recebido tratamento injusto por parte do gestor. Seja este tratamento acompanhado de autocracia, ou não. Por isso a importância da comunicação, do diálogo transparente e do *feedback* constante.

c) O trabalhador dos tempos atuais é diferente daquele de alguns anos atrás, consequência das mudanças do mundo que impactam na forma de viver, trabalhar e se relacionar. Isso não quer dizer que uma geração é melhor ou pior que outra, cada uma tem suas qualidades e características a ser trabalhado, o que de forma nenhuma pode ser fonte de rótulos e generalização.

d) O controle, mapeamento, resgate de todos os casos de ausência são fundamentais para os diagnóstico e elaboração de trabalhos com saúde, segurança, entendimento e apoio ao trabalhador.

e) No ambiente de trabalho sempre haverá conflitos que muitas vezes se manifestam através de absenteísmo. Entretanto, não é essa ausência de conflitos que diferencia as empresas, até porque todas elas têm, mas sim, a forma pela qual ela gerencia esses conflitos.

Portanto, todas essas questões são importantes para a elaboração de estratégias para combater o absenteísmo e que não existe receita pronta. A solução deve ser encontrada na multidisciplinaridade, envolvendo direção, gestores, RH e serviços de segurança e medicina do trabalho.

### 2.3 CÁLCULO DO ÍNDICE DE ABSENTEÍSMO E AS MEDIDAS DE CONTROLE E PREVENÇÃO

Dentro do cálculo do absenteísmo, os atrasos, as faltas ou as saídas durante o expediente de trabalho, somadas em um todo, podem vir a acarretar prejuízos para a empresa. Alguns autores apresentam suas fórmulas para o cálculo, por isso é preciso saber qual é a preocupação maior da empresa, para depois, usar a fórmula mais adequada.

De acordo com Chiavenato (2000, p. 192), “o absenteísmo reflete a porcentagem do tempo não trabalhado em decorrência das ausências em relação ao volume de atividade esperada ou planejada. Nestes termos, o índice pode ser calculado pela seguinte fórmula”.

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{n}^\circ \text{ de homens/ dias perdidos por ausência ao trabalho}}{\text{efetivo médio} \times \text{n}^\circ \text{ de dias de trabalho}} \times 100$$

Entretanto, esta fórmula somente leva em conta os homens/dias de ausência em relação aos homens/dias de trabalho. Muitas empresas procuram refinar e sofisticar o cálculo do absenteísmo, incluindo atrasos e meias-faltas, substituindo dias por horas por meio da seguinte fórmula:

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{total de homens/ horas perdidas}}{\text{total de homens/ horas trabalhadas}} \times 100$$

O índice deve considerar determinado período: semana, mês ou ano. Em alguns casos as empresas calculam diariamente para fazerem comparações dos dias da semana.

Já para Marras (2000), a fórmula indicada por ele é a seguinte:

$$\text{Índice de absenteísmo} = \frac{\text{n}^\circ \text{ de horas perdidas}}{\text{n}^\circ \text{ de horas planejadas}} \times 100$$

Segundo Chiavenato (2000), para esse cálculo sugerem-se duas abordagens complementares:

a) Índice de absenteísmo sem afastados: são as pessoas em atividade normal, considerando-se apenas as faltas e os atrasos transformados em horas, mas relacionados com: faltas justificadas por motivos médicos; por motivos médicos não justificadas; atrasos por motivos justificados ou não justificados.

b) Índice de absenteísmo com afastados: são as pessoas afastadas por um período de tempo prolongado: férias; licenças de toda espécie; afastamentos por doenças, por maternidade e por acidentes de trabalho.

Pode-se então ser considerado como um absenteísmo misto, pois inclui ausências legalmente amparadas.

E para solucionar a redução ou eliminação do absenteísmo, não existe uma medida única, é preciso adotar um conjunto de ações de controle. McDonald & Shaver (1981 *apud* NASCIMENTO, 2003) propõem as seguintes:

a) Avaliar as faltas justificadas por problemas de saúde, pois, na maioria dos casos as ausências são apresentadas por motivo de doenças;

b) Fazer levantamento das ausências para identificar as principais causas;

c) Realizar exames periódicos de saúde;

d) Acomodar adequadamente os funcionários que tenham algum tipo de limitação a um posto de trabalho mais adequado;

e) Verificar se as estações de trabalho, os equipamentos e os mobiliários são adequados ao perfil da pessoa;

f) Eliminar ou reduzir horas extras;

g) Adotar medidas de higiene e segurança no trabalho.

Também é importante lembrar que a chefia pode ajudar a prevenir o absenteísmo, pois, esta poderá identificar os reais motivos das faltas, buscando soluções que proporcionem ao funcionário um ambiente melhor, e como consequência reduzindo as faltas.

## 2.4 ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO

As políticas de RH, segundo Chiavenato (1995) podem estar colaborando para a diminuição dos índices de absenteísmo e de rotatividade e para a produtividade do profissional, melhorando a qualidade de vida no trabalho do colaborador.

Na área pública, as práticas e políticas de RH foram intensificadas a partir do início da reforma na gestão pública, ocorrida entre 1995 e 1998. Segundo Bresser Pereira (2005) o objetivo fundamental da reforma foi o de tornar mais eficiente o Estado. A reforma partiu da visão crítica da administração pública burocrática e propôs substituí-la por uma administração pública gerencial.

A reforma na gestão pública, embora muito longa e contraditória quando foi implantada, continuou sendo implantada além de 1998, e com sucesso, ainda que devagar, porque corresponde a uma necessidade do Estado e da sociedade. Neste contexto as práticas e políticas de RH adotadas pelos governos estaduais foram significativas, embora tímidas em relação às demais áreas, a exemplo das novas formas de gestão pública (gestão por resultados, contratualização de resultados, organizações sociais, governo eletrônico, compras governamentais, etc.) (BRESSER PEREIRA, 2005).

O absenteísmo no âmbito da administração pública torna-se evidente, há necessidade da busca de novas práticas para as políticas de recursos humanos.

Aplicando o conceito de absenteísmo para o serviço público, o Administrador Público, como dirigente e fiscalizador de um órgão público, se depara com graves situações concretas com resultados negativos e jamais pretendidas pelo Governo.

Em boa parte dos órgãos públicos é grande a queixa da deficiência de recursos humanos, onde são poucos os setores com profissionais completos, ainda reclamam da baixa qualificação e da desmotivação dos servidores. Essas queixas são generalizadas entre os gestores e muitas vezes descritas como muito profunda a insatisfação da força de trabalho na ocupação das funções públicas. Com isso, o

gerente precisa desempenhar vários papéis ao mesmo tempo, de executor, realiza tarefas que deveria estar coordenando, gasta tempo para “apagar incêndios” e dificilmente consegue um tempo para pensar na melhor maneira de enfrentar desafios, redesenhar processos e planejar programas para motivar e readequar a força de trabalho (MARCONI, 2006).

O absenteísmo tem se tornado um problema crítico tanto para as organizações privadas como para as públicas e, respectivamente, aos seus administradores, quando percebem a repercussão no quantitativo de recursos humanos refletindo na qualidade do serviço prestado.

O setor de Recursos Humanos nas mais diversas empresas ainda sente a forte determinação industrial, pois suas ferramentas estão destinadas a gestão de pessoas, mas ainda é influenciada pelo mundo produtor de bens. E com isso, perdem o foco da produtividade quando são adaptadas para setor de serviços públicos, pois mantêm seu foco no controle do tempo. Ainda não existem instrumentos próprios do setor público. O melhor seria adotar o uso de indicadores de produtividade que pudessem exprimir tanto o interesse do usuário dos serviços, como a eficácia das medidas adotadas e das atividades realizadas, pois o foco das atividades está no controle que ainda é centrado no corpo físico do trabalhador e no seu comportamento. Atualmente é gravíssimo o absenteísmo no órgão público com elevados índices de faltas e licenças médicas (MARCONI, 2006).

Suas causas estão ligadas a múltiplos fatores, tornando-o complexo e de difícil gerenciamento, pois, inúmeras situações pessoais do servidor podem desencadear no seu surgimento, como exemplo problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional etc.

As ausências não previstas são as que efetivamente caracterizam o absenteísmo, pelo seu caráter imprevisível, como faltas abonadas e injustificadas, licenças médicas, acidente de trabalho, licenças maternidade e paternidade, período de nojo, de gala, de cursos de especialização e outras situações que impedirão o servidor ao trabalho.

Em qualquer dessas situações ocasiona não só custos diretos, mas também indiretos, representados pela diminuição da produtividade porque haverá menos servidores em ação, com redução da qualidade do serviço uma vez que um outro funcionário em atividade executará também o serviço do ausente, ocasionando, certamente, a diminuição da eficiência e eficácia nos resultados esperados.

De acordo com Oliveira (2007), a departamentalização ainda é algo muito aplicado na estrutura das organizações públicas, isso gera dificuldade de integração de programas e metas, gerando um fracionamento de esforços e recursos, multiplicando a complexidade das ações.

É de extrema relevância que o servidor público, que através de seleção e por meio de concurso público, foi aprovado e tem a chance de fazer carreira na atividade de governo, com segurança e estabilidade, características inexistentes na iniciativa privada, atue de modo tranquilo.

Apesar da possibilidade de rotatividade de pessoal que a iniciativa privada tem ao seu alcance, diante do regime jurídico adotado para a contratação e demissão, nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho, continua sendo oneroso a qualquer empresa privada encargos e capacitação, mas de qualquer forma, constitui num verdadeiro e autêntico privilégio constitucional, à disposição do empregador. Já o Administrador Público não dispõe dessa constituição, pois diante da ausência de um funcionário público, seja por desídia ou necessidade premente, para submeter-se a um processo disciplinar administrativo, esse goza de um elenco de situações privilegiadas, que demanda muito tempo a concretizar-se (BRASIL, 2012).

Entretanto, com a grande quantidade de servidores que pensam, praticam e atuam de maneira sóbria e responsável, tem-se um insignificante segmento de funcionários, mal contratados e mal formados, muitos dos quais não fizeram esforço algum para estar no cargo ou função que ocupam (comissionados e terceirizados), despidos de qualquer senso de responsabilidade e respeito para com seus colegas e para com sua entidade pública, os quais absorvem proventos correspondentes, sem prestar uma atividade sequer, sobrecarregando o colega de trabalho e que por meio de subterfúgios legais, arcaicos e absurdos como reiteradas e descabidas licenças médicas, por patologias relativamente simples.

Segundo Graça (2012), faltar ou não ao trabalho depende em muito da percepção que o indivíduo tem com relação ao absenteísmo, que compreende uma série de normas, custos e benefícios para sua condição de trabalhador.

Desta forma, conseguem enganar a Administração Pública, de modo a impedi-la de torná-lo readaptado para outra atividade, ocasionando a sua permanência no cargo, até por décadas, sem, inclusive, a viabilização de uma

aposentadoria precoce, com consequências externas, que atingem o público em geral, como menor qualidade e desempenho do serviço prestado.

Dentre as variáveis envolvidas nessa decisão, Graça (2012) destaca o grau de motivação e de satisfação do indivíduo em relação ao seu trabalho, a gravidade de seu estado de saúde, o clima organizacional da instituição, a pressão dos chefes, as regras da repartição à qual estão vinculadas, as promoções, as perdas de remuneração e a normatização do sistema. Estas variáveis fazem com que muitos trabalhadores decidam comparecer ao trabalho mesmo quando doentes ou incapacitados.

A presença precária no trabalho decorrente de problemas de saúde, além de interferir diretamente na produtividade, provoca a ansiedade, irritabilidade, e depressão dentre outros efeitos, predispondo a erros técnicos, conflitos interpessoais e até acidentes de trabalho (FIGUEIRÓ, 2012).

O processo de justificativa do absenteísmo por motivo de saúde depende do regime empregatício ao qual o trabalhador está vinculado, pois, cada regime tem sua legislação e normas específicas. Neste contexto, cabe salientar que trabalhadores do regime público obedecerão a sua legislação própria, normas essas de grande variabilidade no âmbito dos diversos estatutos quanto à sua previsão, controle e processo de justificativa.

Enquanto os trabalhadores contratados pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estão submetidos às normas gerais; além daquelas específicas, pactuadas em dissídios e acordos coletivos (BRASIL, 2012).

No que diz respeito ao absenteísmo por motivo de saúde, a legislação vigente prevê e disciplina duas situações distintas: os afastamentos laborais inferiores há 15 dias consecutivos e aqueles superiores a esse período.

Na iniciativa privada para uma licença inferior a 15 dias consecutivos a legislação vigente determina que tanto o ônus quanto o abono seja de competência do empregador. Já na licença superior a este período o trabalhador segurado terá que passar por uma perícia médica do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social), com vistas à obtenção do benefício previdenciário pertinente que, no caso específico, é denominado auxílio-doença.

O propósito aqui é demonstrar as dificuldades e os problemas que resultam ao Poder Público, conseqüentemente, à coletividade, segundo Souza (2006b) quando a figura relevante do agente público pratica de modo espontâneo ou não o

absenteísmo, culminando na prestação de um serviço de má qualidade ou deficitário, com sérios prejuízos aos seus destinatários.

No âmbito da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul, SC, segundo dados apresentados em 2010, o número de servidores afastados é bastante elevado (BUENO, 2010).

### 3 METODOLOGIA

As informações fornecidas para esta pesquisa foram obtidas junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul, SC, compreendendo o período de janeiro a dezembro de 2010.

Inicialmente foi solicitada à Prefeitura a autorização para realização da pesquisa através do Termo de Compromisso de Utilização de Dados (Anexo A).

Considerando-se as classificações e definições de diferentes tipos de pesquisas, este estudo tem um caráter exploratório e descritivo. Exploratório por se tratar de um tema ainda pouco pesquisado no meio acadêmico e público, embora vivenciado com frequência no meio do serviço público.

Pereira (1995) define como cinco os elementos essenciais que compõem um estudo descritivo: o “quê”, ou seja, qual o tipo de evento está ocorrendo; “quem” está sendo atingido por esse evento; “onde” está ocorrendo o problema; “quando” isso se deu e “como” eles variam na população. Dessa forma, a descrição pode fornecer um diagnóstico abrangente da situação, permitindo o levantamento de hipóteses causais que possam explicar a distribuição dos eventos e subsidiar as investigações sobre a etiologia dos mesmos.

Como universo de pesquisa foram considerados todos os aproximadamente 2400 funcionários da prefeitura dentro do período de janeiro a dezembro de 2010. Todos os dados (número de funcionários faltosos, horas perdidas e horas planejadas) foram fornecidos pela própria prefeitura, através do Departamento de Recursos Humanos, que os disponibilizou por meio de planilhas impressas no Excel.

## 4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS

Segundo dados apresentados pelo departamento de recursos humanos da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul, por exemplo, durante o mês de maio de 2010 foram emitidos 828 atestados médicos, para 581 servidores, totalizando 6033 dias de afastamentos de servidores públicos municipais que ficaram em casa por motivos de saúde. Na iniciativa privada, isso dificilmente aconteceria (BUENO, 2010).

Os números cresceram desde janeiro. No primeiro mês do ano, apenas 136 foram afastados, mas já em fevereiro chegou em 345, passando para 504 em março, e 495 em abril e fechando o mês de maio com 581 servidores afastados por “problemas de saúde”. Somado, isso representa 19,5 mil horas de atestados. Se levar em conta que a Prefeitura possui cerca de 2,4 mil servidores e destes, 1,7 mil são efetivos, então significa que mais de 22% estão fora do trabalho (BUENO, 2010).

Tabela 1 – Relação de atestados

2010	Nº total funcionários	Total atestados	Funcionários com atestados	Total de dias afastados	Média de dias afastados	Horas mês por funcionários	% horas
Janeiro	1.981	145	136	2.316	17,02 (2316 / 136)	113,35 (17,02 * 6,66)	56,67 (113,35 * 100 / 200)
Fevereiro	2.148	462	345	3.198	9,27	61,74	30,87
Março	2.292	747	504	4.225	8,38	55,81	27,9
Abril	2.336	717	495	3.797	7,67	51,08	25,54
Maio	2.356	828	581	6.033	11,56	76,99	38,49
Junho	2.365	747	522	4.305	8,25	54,94	27,47
Julho	2.179	700	517	4.398	8,50	56,68	28,34
Agosto	2.372	910	616	5.491	8,91	59,34	29,67
Setembro	2.340	710	506	3.974	7,85	52,28	26,14
Outubro	2.332	684	507	5.469	10,79	71,86	35,93
Novembro	2.331	799	531	3.389	6,38	42,49	21,24
Dezembro	2.080	535	407	2.012	4,94	32,9	16,45

Fonte: Prefeitura Municipal de São Bento do Sul (2011).

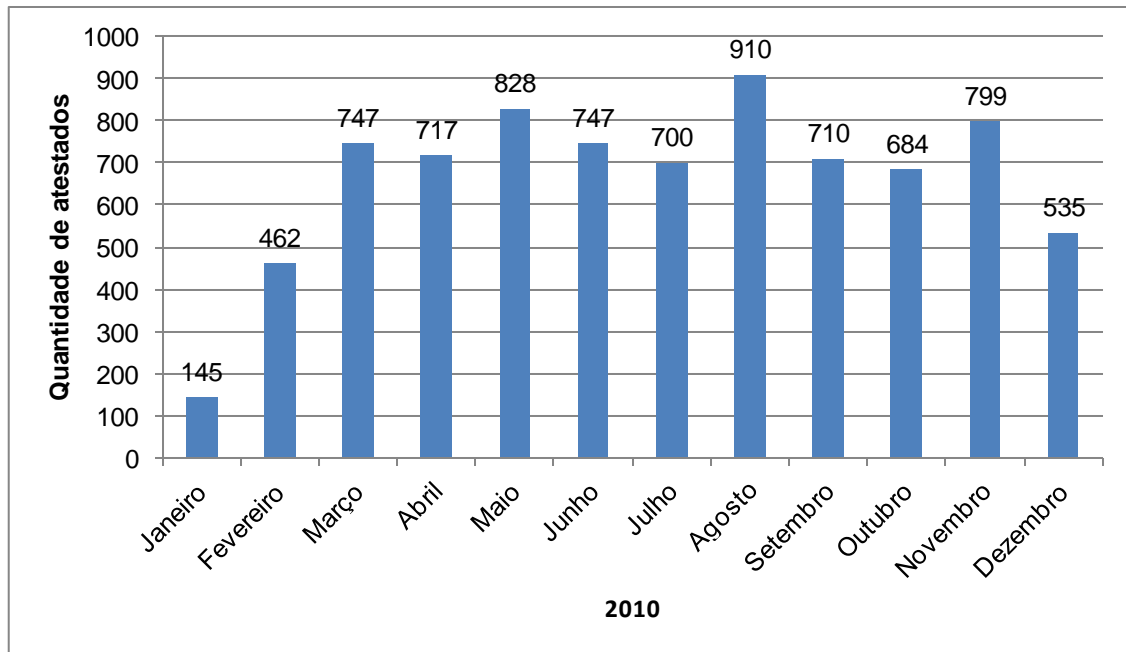


Gráfico 1 – Distribuição mensal do número de atestados

Fonte: O Autor (2012).

Conforme demonstrado na Tabela 1 e no Gráfico 1 observaram-se elevados índices de faltas, os quais possibilitam prejuízos ao atendimento e a prestação de serviços aos munícipes.

Até os primeiros 15 dias de licença a própria Prefeitura paga o servidor. Depois disso, o Instituto de Previdência dos Servidores (Ipresbs) passa a custear o salário de quem está fora. Durante o ano de 2010, mais de R\$ 930 mil foram gastos com o pagamento de auxílio doença para servidores. Em 2009, uma média mensal de 85 servidores receberam o benefício (BUENO, 2010).

O absenteísmo no serviço público é preocupante, pois desorganiza o trabalho, gera insatisfação e sobrecarga entre os funcionários presentes e consequentemente diminui a qualidade do serviço prestado a população.

Na ocasião, a Prefeitura possuía em seus quadros de servidores, 1.780 funcionários efetivos, 257 comissionados, divididos em 135 nomeados politicamente e outros 122 em funções gratificadas. Além de 390 admitidos em caráter temporário (ACT's). Isso somente na administração direta. Já na Fundação Cultural, 21 efetivos e 5 comissionados. Na Fundação Municipal de Desportos (FMD), 8 efetivos e 10 comissionados. No Ipresbs, 2 efetivos e 4 comissionados. Totalizando 2.495 servidores públicos municipais (dados de abril de 2010). Isso sem contar às pessoas que prestam serviços diversos para a municipalidade (BUENO, 2010).

## 4.2 EXPECTATIVA

A questão central da qualidade de vida de acordo com Limongi-França (2004) caracteriza-se pelas condições que devem existir para melhorar o índice de produtividade preservando a condição de vida saudável. Ou seja, esses novos desafios recaem sobre o gerente da área pública que busca garantir o melhor desempenho da sua equipe e comprometer-se com desenvolvimento dos servidores, sem afetar a segurança e a saúde. O adoecimento da força de trabalho tem características que devem ser conhecidas pelos gestores de RH.

Diversas doenças têm origem no trabalho, são as chamadas doenças ocupacionais, outras moléstias são agravadas com o estresse do trabalho. No mundo, anualmente 160 milhões de trabalhadores são atingidos por doenças ocupacionais, sendo que dois milhões morrem a cada ano de doenças ocupacionais e/ou acidentes ocorridos no ambiente de trabalho, segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2002 apud LIMONGI-FRANÇA, 2004).

Verifica-se um imenso desperdício de recursos humanos e financeiros, aumentando ainda mais os custos já elevados da máquina administrativa, hoje um fardo pesado para a sociedade e para o desenvolvimento econômico. Há de se observar que além deste imenso custo social, há também um custo individual. São registros da parcela de sofrimento necessária para a execução de um trabalho que desgasta e machuca o trabalhador.

Vários estudos mostram que afastamentos de curta e média duração podem fornecer informações a respeito do estado de saúde de determinado grupo de trabalhadores, como também podem estar relacionados a fatores ligados à organização do trabalho (BARBOZA, SOLER, 2003).

No âmbito da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul não existe um serviço especializado de saúde do trabalhador público. Os atestados de saúde de até 15 dias de afastamento são apenas registrados no banco de dados do Departamento de RH e pagos integralmente, não havendo sequer diferenciação por sexo, secretaria de origem ou patologia. Após os 15 dias iniciais é que o trabalhador público passa por perícia médica no IPRESBS e então se consegue ter um melhor acompanhamento do caso

O que se espera dos gestores da administração pública, ou seja, dos gestores da área de Recursos Humanos é uma ação urgente e consistente para

superar essa situação. O melhor caminho para tornar a área de RH atuante na prevenção de doenças e da qualidade de vida é posicionar-se de forma estratégica para sua organização.

Sugere-se que se busquem novos caminhos e que se efetivem análises das situações vivenciadas no trabalho do setor público pelos integrantes dos órgãos de recursos humanos, para que possam estabelecer novas conexões entre saúde e trabalho no contexto das organizações públicas municipais. Há uma dimensão individual e outra social na construção da identidade e no exercício das atividades que devem ser compreendidas, estudadas e consideradas quando se faz o planejamento e gestão dos serviços. Tradicionalmente, as vivências ligadas à organização do trabalho, bem como a outras experiências no ambiente do trabalho, atacam a autoimagem dos profissionais do setor público. É preciso considerar, ainda, o peso da pressão que os meios de comunicação de massa vêm fazendo, há muitos anos, para a desconstrução de uma imagem social positiva do servidor público no Brasil.

## 5 COMENTÁRIOS FINAIS

Os órgãos públicos tem se preocupado com o fator absenteísmo, já que dependem do comprometimento dos seus funcionários. As ausências são passíveis de planejamento pelas empresas, onde podem ser previstas, como ocorre em casos de férias, licença maternidade, entre outros tipos de afastamentos garantidos pela legislação trabalhista. Mas, outras faltas como as provocadas por problemas pessoais do funcionário e de saúde acabam surpreendendo os gestores, sobrecarregando outros funcionários e como consequência, impactando na qualidade do serviço e até na produtividade da empresa.

Quanto ao índice de absenteísmo dentre os servidores públicos da Prefeitura Municipal de São Bento do Sul citado por Bueno (22%) no mês de maio de 2010, trata-se de um índice elevado, uma vez que, de acordo com alguns consultores de recursos humanos, o índice de absenteísmo considerado dentro de um “padrão” aceitável, gira em torno de 2,7% (BISPO, 2012). Os indicadores apresentados podem ser tomados como indicativos sobre situações que merecem maior aprofundamento e análise, pois coloca em evidência a alta prevalência de afastamentos.

O absenteísmo não resulta de um único fator. Para preveni-lo é necessário identificar as causas relacionadas às ausências, para depois adotar medidas importantes para garantir a saúde do trabalhador e assim, prevenir futuras ausências.

Com o desenvolvimento desse trabalho pode-se conhecer o quanto é importante cuidar da saúde do funcionário, para o bom andar da empresa. Onde, gestores preocupados com o bem estar do servidor, são pessoas que se preocupam com o desempenho da empresa. Mas, ocorre que esse interesse restringe-se à perda de horas ou aos períodos não trabalhados. Desta forma, sugere-se a criação de um banco de dados para facilitar o registro das ocorrências a fim de facilitar o seu controle. E através deste banco fazer a classificação de diferentes variáveis como, por exemplo, idade, sexo, patologias, até mesmo separando por diferentes áreas/secretarias administrativas, criando condições para uma equipe de saúde do trabalhador dentro da prefeitura, obtendo um resultado mais aprofundado.

Nesse sentido observa-se a importância de estudos, programas e condutas que contribuam para minimizar a presença deficiente no trabalho.

## REFERÊNCIAS

- BARBOZA, D. B.; SOLER, Z. Afastamentos do trabalho na enfermagem: ocorrências com trabalhadores de um hospital de ensino. **Revista Latino Americana Enfermagem**, s.l., v. 11, n. 2, p. 177-83, 2003.
- BISPO, P. **Empresa alcança índice baixíssimo de absenteísmo**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Desempenho/Materia/3405/empresa-alcanca-indice-baixissimo-de-absenteismo.html>>. Acesso em: 3 maio 2012.
- BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho**. 2003. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/menu/legislacao/CLT/default.asp>>. Acesso em: 21 abr. 2012.
- BRESSER PEREIRA, L. C. **Reforma da gestão e avanço social em uma economia semi-estagnada: gestão pública no Brasil contemporâneo**. s.l.: FUNDAP, 2005.
- BUENO, V. Em maio, 22% dos servidores estavam de atestado médico na Prefeitura. **A Gazeta**, São Bento do Sul, p. 11, 23 jun. 2010.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- \_\_\_\_\_. 6. ed. Edição Compacta. São Paulo: Atlas: 2000.
- COSTA, J. P. Absenteísmo. **J Médico**, 1971.
- FIGUEIRÓ, J. A. **Dor: projeto avaliador: prática hospitalar**. 2003. Disponível em: <<http://www.praticahospitalar.com.br/pratica%2029/pagina/materia%2008-29.html>>. Acesso em: 21 abr. 2012.
- GAIDZINSKI, R. R. **Dimensionamento de pessoal de enfermagem segundo a percepção de enfermeiros que vivenciam essa prática**. 1994. 258 f. Tese (Doutorado). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- GOMES, A. R. et al. Absenteísmo de enfermagem em hospital público universitário. **Rev. Inst. Ciênc. Saúde**, s.l., v. 25, n. 3, p. 213-219, 2007.
- GRAÇA, L. **O processo de adoecer, faltar e voltar ao trabalho**. 1999. Disponível em: <[http://www.terravista.pt/meco/5531/textos11.html](http://www.terraviva.pt/meco/5531/textos11.html)>. 21 abr. 2012.
- JUCIUS, M. J. **Administração de pessoa**. Tradução de Auriphebo Berrance Simões e Lygia Michel Kfoury. São Paulo: s.n, 1979.
- LIMA, F. R. C. de. **O absenteísmo no poder judiciário cearense: o caso do tribunal de justiça do estado do Ceará**. 2009. Monografia (Especialização em Administração Judiciária) – Universidade Estadual Vale do Acaraú, Fortaleza.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2004.

- MARCONI, N. **As políticas de recursos humanos adotadas pelos governos estaduais: um diagnóstico da situação atual e possibilidades de avanços - avanços e perspectivas da gestão pública nos estados.** s.l.: CONSAD-FUNDAP, 2006.
- MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico.** São Paulo: Futura, 2000.
- MEIRA, J. B. Absenteísmo por enfermidade. Sugestões para o seu controle. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 10, n. 40, p. 68-76, out./dez. 1982.
- MENDES, A. M.; BORGES, L. de O.; FERREIRA, M. C. **Trabalho em transição, saúde em risco.** Brasília: Universidade de Brasília, 2002.
- NASCIMENTO, G. M. do. **Estudo do absenteísmo dos trabalhadores de enfermagem em uma unidade básica e distrital de saúde do município de Ribeirão Preto.** 2003. Dissertação (Mestrado Profissionalizante em Enfermagem Fundamental) – Pós-graduação em Enfermagem Fundamental, USP, Ribeirão Preto.
- OLIVEIRA, C. G. de. O servidor público brasileiro: uma tipologia da burocracia. **Revista do Serviço Público**, s.l., v. 58, n. 3, jul./set. 2007.
- PEREIRA, M. G. **Epidemiologia teoria e prática.** Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1995.
- SOARES, L. Q.; SILVA, E. R. F. da. **Absenteísmo docente em instituição de ensino público.** 01 maio 2004. Disponível em: <<http://www.kplux.com.br>>. Acesso em: 21 abr. 2012.
- SOUZA, L. F. Q. de. Absenteísmo no serviço público. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1243, 26 nov. 2006a.
- \_\_\_\_\_. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, v. 3, n. 14, set./out. 2006b.
- WETZEL. Absenteísmo: o que falta? **Informativo: Gestor & Pessoas**, Joinville, n. 57, 2012.

**ANEXO 1 - TERMO DE COMPROMISSO DE UTILIZAÇÃO DE DADOS**

**Prefeitura de São Bento do Sul**  
**Estado de Santa Catarina**

---

**DECLARAÇÃO**

Declaramos para os devidos fins e efeitos que a Prefeitura Municipal autorizou o Dr. Carlos Alberto Seabra Assunção, portador do CPF nº 014.118.197.48, a utilizar-se dos dados do ano de 2010 referente ao absenteísmo no serviço público para trabalho de conclusão de curso.

São Bento do Sul, 15 de junho de 2012.

Prefeitura de São Bento do Sul  
  
.....  
*Fábica A. Mangarda Belarmino*  
Diretora Dept. Recursos Humanos

Prefeitura de São Bento do Sul  
  
.....  
*Renilda Furst Drevek*  
Secretária de Administração