

ABSENTEÍSMO POR LICENÇA MÉDICA: UM ESTUDO DE CASO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE TIMÓTEO

Cristiano Nunes Freitas¹

Resumo

O absenteísmo-doença se refere às ausências ao trabalho por motivo doença, conhecer os aspectos relacionados à essa realidade é importante para o desenvolvimento de ações que promovam a saúde e previnam o adoecimento dos trabalhadores. O objetivo dessa pesquisa constitui analisar os indicadores do absenteísmo-doença na Prefeitura Municipal de Timóteo. O enfoque metodológico adotado foi uma análise quantitativa, descritiva, calculando os cinco principais tipos de indicadores, no período de Agosto de 2019 a Novembro de 2019 na Prefeitura Municipal de Timóteo. Os dados analisados se referiram às informações sobre o adoecimento dos servidores das secretarias de administração, educação, obras, assistência social, saúde, com 2157 servidores e destes 1211 apresentaram ausência ao trabalho.

Os resultados mostram a secretária de educação e saúde com maior índice de absenteísmo, acima da média das demais secretarias. Com os dados observa-se que mais servidores do órgão pesquisado estão adoecendo, porém com durações mais curtas. A principal causa do absenteísmo está relacionado a enfermidades físicas, a doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, representando 32,3% das justificativas.

Conclui-se que a pesquisa forneceu importante subsídio para futuros estudos e análises dos fatores causadores do absenteísmo-doença no órgão.

Palavras-chave: Absenteísmo-doença. Servidor público. Indicadores.

Abstract

Absenteeism-illness refers to absences from work due to illness, knowing the aspects related to this reality is important for the development of actions that promote health and prevent the workers from becoming ill. The objective of this research is to analyze the indicators of absenteeism-illness in Timóteo City Hall. The methodological approach adopted was a quantitative, descriptive analysis, calculating the five main types of indicators, in the period from August 2019 to November 2019 in Timóteo City Hall. The data analyzed referred to information about the illness of employees of the departments of administration, education, works, social assistance, health, with 2157 employees and of these 1211 were absent from work.

The results show the education and health secretary with the highest absenteeism rate, above the average of the other secretaries. With the data, it is observed that more employees of the researched agency are getting sick, but with shorter durations. The main cause of absenteeism is related to physical illnesses, diseases of the musculoskeletal system and connective tissue, representing 32.3% of the justifications.

It is concluded that the research provided an important subsidy for future studies and analyzes of the causative factors of absenteeism-illness in the body.

Keywords: Absenteeism-illness. Public server. Indicators.

Introdução

O absenteísmo tem se apresentado como um problema estratégico e relevante para a administração de recursos humanos tanto para o setor público quanto para o privado (AFFONSO, 2014), o qual ultrapassa os limites das organizações e afeta a sociedade como um todo, configurando-se como um verdadeiro desafio.

A taxa de absenteísmo é importante para avaliar o ambiente organizacional e mensurar a produtividade do trabalhador frente à organização (SILVA, 2014).

Frente a essa conjuntura, este estudo tem como objetivo analisar os indicadores do absenteísmo-doença, buscando responder quais as principais características dos indicadores da ausência por motivo de doença na Prefeitura Municipal de Timóteo, Minas Gerais. Entre as informações mapeadas cabe observar as quantidades relacionadas as licenças médicas e aos servidores ausentes.

REFERENCIAL TEÓRICO

Importante conhecer os tipos de ausências e o mapeamento destes indicadores, fornecendo assim aos gestores informações que possam contribuir para a qualidade de vida dos trabalhadores.

Absenteísmo: classificação e causa

Para Edwards e Greasley (2010, p. 2, tradução nossa), absenteísmo é “a manifestação de uma decisão de um funcionário de não apresentar-se no local de trabalho no momento em que é planejado pela gerência que eles deveriam estar presentes¹.”

De acordo com Santos e Mattos (2010)², citados por Ramalho (2017, p. 33), “absenteísmo-doença é a incapacidade temporária, prolongada ou permanente, para trabalhar, resultante de doença ou indisposição”. Ramalho (2017) ainda indica que a ausência ao trabalho pode ser classificada em: prevista, parcialmente prevista e não prevista.

O primeiro grupo diz respeito àquelas faltas que são de direito do profissional, como é o caso das férias, folgas e feriados, o que caracteriza esse grupo é essencialmente a sua previsibilidade e possibilidade de planejamento prévio. Na categoria das ausências parcialmente previstas estão as licenças amparadas por lei que podem, em parte, ser esperadas pelo trabalhador (maternidade, paternidade, casamento, serviços eleitorais e sindicais e comparecimento à justiça) (RAMALHO, 2017, p. 34).

Para Dall’inha (2006), o grupo de ausência não prevista, aquela relacionada às ocorrências inesperadas, aleatórias e não planejadas, é o que efetivamente representa o absenteísmo. Bernstorff e Rosso (2008) apontam que as principais razões dessas licenças são por motivo de saúde, tanto do trabalhador como de familiares, acidentes de trabalho ou mesmo luto.

De acordo com Ramalho (2017), absenteísmo-doença é a falta não prevista e justificada ao trabalho limitada a uma quantidade de dias, decorrente de um problema de saúde física e/ou mental do trabalhador, podendo ter relação com o ambiente de trabalho e que o incapacita para realização de atividades rotineiras. Para a autora, o absenteísmo-doença é um grande problema

¹ No original: “the manifestation of a decision by an employee not to present themselves at their place of work at a time when it is planned by management that they should be in attendance”.

² SANTOS, J. P.; MATTOS, A. P. Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 148- 156, 2010.

que as instituições públicas e privadas enfrentam diariamente, sendo um desafio para os gestores identificarem suas causas e consequências.

Ramalho (2017) informa que a ausência ao trabalho é influenciada por diversos fatores, os quais podem ser categorizados em: ambientais, organizacionais e pessoais. Entre os aspectos ambientais são citados os sociais, econômicos, geográficos e culturais. Como elementos organizacionais são considerados aqueles encontrados no contexto de trabalho, tais como equipamentos e ambiente físico, suporte organizacional, organização do trabalho, relações interpessoais, estilos de liderança, tipos de estímulo e reconhecimento do trabalho. Por sua vez, os fatores pessoais são aqueles relacionados às características individuais e de personalidade, bem como às necessidades pessoais, hábitos de vida, valores, conhecimentos e experiências.

Outra classificação importante para as causas do absenteísmo se refere aos fatores internos e externos. Os fatores internos são os aspectos relacionados às características pessoais, hábitos de vida e saúde, enquanto que os fatores externos são referentes aos aspectos sociais e do trabalho. Também é possível citar a categorização das causas do absenteísmo como intraorganizacional, quando se trata dos fatores internos ao ambiente de trabalho, e extraorganizacional, associando aos aspectos localizados fora do contexto laboral, como é o caso de doenças de familiares, problemas de locomoção, contexto social, entre outros (RAMALHO, 2017, p. 37).

Nesse sentido, Ramalho (2017) adverte que a análise das causas do absenteísmo é importante para a organização para que sejam desenvolvidas medidas de prevenção e promoção da saúde dos colaboradores.

Dessa forma, ainda que se considere o absenteísmo como fenômeno complexo e oriundo de múltiplos fatores, deve-se focar as causas que impactam a saúde do trabalhador, em especial, os aspectos influenciadores do absenteísmo na organização (ABREU, 2009), pois, ao se conhecerem as causas, é possível buscar soluções para mitigá-las.

Segundo Sagie (1998), pesquisas apontam que, quando os funcionários estão insatisfeitos no trabalho, o nível de ausências aumenta. Para Margrhrhaf e Silva (2009), quando se trata de absenteísmo no setor público, a análise se torna mais complicada por haver pouca documentação e estudos dedicados ao setor.

Segundo Cardoso, Cardoso e Santos (2013), o absenteísmo-doença tem que ser mais observado, controlado ou mesmo eliminado pelas organizações, já que afeta negativamente a produção, onerando a folha de pagamento, na questão econômica, e prejudicando a qualidade do serviço

prestado. Além disso, na esfera política, sobrecarrega diretamente os trabalhadores, que têm que se desdobrarem pela falta de um companheiro de serviço.

Indicadores do absenteísmo

Segundo Vignoli *et al.* (2015), estar ausente do serviço pode ser uma forma que os funcionários encontraram para se desconectar do trabalho, podendo, assim, recuperarem-se em um ambiente mais tranquilo.

Segundo Ramalho (2017), 24,17% do absenteísmo do setor público se deve a problemas relacionados ao trabalho. Santos e Mattos (2010) enfatizam que os setores públicos têm um maior número de absenteísmo-doença do que as empresas privadas, com uma maior quantidade de dias perdidos.

Segundo Ramalho (2017), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece que o parâmetro de absenteísmo aceitável para empresas privadas é de 2,5%, já para serviço público ainda não há estudos que conseguiram identificar o índice de absenteísmo aceitável, o que evidencia ainda mais a necessidade de estudos sobre o tema.

Segundo Ramalho (2017), para o caso do absenteísmo-doença, muitos são os tipos de indicadores encontrados na literatura, sendo que os cinco principais são: índice de absenteísmo-doença, frequência de licença médica, frequência de trabalhadores com licença médica, índice de duração do absenteísmo-doença e índice de gravidade, conforme apresentado na Figura 1.

Figura 1 – Modos de aferição do absenteísmo-doença em determinado período

Nome do indicador	Fórmula	Significado do indicador
Índice de absenteísmo-doença	$\frac{N^{\circ} \text{ total de dias de licença médica}}{N^{\circ} \text{ trabalhadores} \times \text{dias úteis}}$	Indica a percentagem de dias perdidos devido às licenças médicas.
Frequência de licenças médicas (LM)	$\frac{N^{\circ} \text{ total de licença médica}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores}}$	Representa a média de licenças médicas por trabalhador.
Frequência de trabalhadores com licença médica	$\frac{N^{\circ} \text{ de trabalhadores com licença médica}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores}}$	Representa a percentagem de trabalhadores com licença médica.
Índice de duração do absenteísmo-doença	$\frac{N^{\circ} \text{ total de dias de licença médica}}{N^{\circ} \text{ de licença médica}}$	Indica a média de dias de afastamento com relação aos episódios de licença médica.
Índice de gravidade	$\frac{N^{\circ} \text{ total de dias de licença médica}}{N^{\circ} \text{ total de trabalhadores}}$	Indica a média de dias de afastamento por trabalhador.

Fonte: RAMALHO, 2017.

Segundo Ramalho (2017), o índice mais utilizado nas pesquisas é o índice de absenteísmo-doença, que indica a percentagem de dias perdidos devido à licença médica, sendo calculado por meio do total de dias de licença médica dividido pelo número de trabalhadores multiplicado pelos dias úteis.

Considerando as características da Prefeitura Municipal de Timóteo, os dados disponíveis e o objetivo da pesquisa, escolheu-se, para este trabalho, analisar os cinco indicadores mais citados na literatura.

O absenteísmo e a ergonomia

Affonso (2014) cita que a ergonomia alinha fatores como meio ambiente, equipamento e tarefa ao ambiente de trabalho, sendo, dessa forma, determinante para aumentar ou diminuir o absenteísmo na empresa.

O ambiente desfavorável, insalubre, com excesso de ruído, calor ou vibração e a predominância de cargas fisiológicas evidenciadas pela adoção de posturas inadequadas são causadoras de estresse e de outros problemas osteomusculares, incidindo em índices de afastamento do trabalho.

METODO

Realização da pesquisa estatística

Realização de uma pesquisa estatística baseada em dados históricos para conhecer principais causas do absenteísmo na Prefeitura Municipal de Timóteo – MG.

Para tanto foi desenvolvida uma planilha para destacar as interrupções no desempenho organizacional causadas por ausências dos servidores pertencentes ao quadro da instituição, levando em consideração a frequência dos períodos de ausência e a duração de cada ausência de doença.

O estudo estatístico considerou os servidores que se ausentaram do trabalho por um período superior a um dia por motivo de doença entre o período de agosto de 2019 a novembro de 2019 tendo sido desconsideradas as licenças maternidade e de acompanhamento. Os dados foram disponibilizados pela gerência de saúde laboral da Prefeitura Municipal de Timóteo.

O banco de dados desse estudo foi construído em uma planilha eletrônica no *software* Excel. Os afastamentos foram relacionados com as seguintes variáveis: secretaria de lotação, setor, classificação internacional de doenças (CID) e dias de afastamento.

Os dias de absenteísmo foram categorizados em: ≤ 3 dias para poucos dias de ausências (tempo de afastamento curto); > 4 dias e < 14 dias para médios; e ≥ 25 dias para longo, fundamentadas na Instituição Científica e Tecnológica (ICT). Vale frisar que esses números são referentes a todo o período analisado, e não necessariamente consecutivos.

Os dados foram tratados estatisticamente por meio de análise descritiva e inferencial, com desvio padrão, média, índices de frequência, gravidade, duração média das ausências e percentual de absenteísmo.

Avaliação dos indicadores de absenteísmo-doença

Os indicadores do absenteísmo-doença foram calculados conforme as fórmulas disponibilizadas anteriormente, na seção 2.2, na Figura 1.

RESULTADOS

Os resultados deste estudo estão apresentados conforme estatística descritiva e analítica, a fim de responder ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos.

Os itens 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4 apresentam os resultados referentes aos 2.157 trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo para caracterização do perfil do absenteísmo de acordo com cada secretaria, bem como as análises de correlação e comparação entre absenteísmo, enfermidade física e variáveis de interesse.

Caracterização da população de estudo

No período correspondente a agosto a novembro de 2019 havia 2.157 servidores lotados na Prefeitura Municipal de Timóteo e, destes, 1.211 apresentaram ausências ao trabalho, considerando os relatórios mensais emitidos pela gerência de saúde laboral.

Considerando o total de servidores que trabalham na Prefeitura Municipal de Timóteo, a Tabela 1 apresenta a amostra do estudo segundo o quantitativo por secretaria.

Tabela 1 – Distribuição do total de servidores e a quantidade de servidores que apresentaram ausências não previstas, conforme a secretaria, no período de agosto a novembro de 2019

Variável	Quantidade de servidores	Ausentes de acordo com a secretaria (%)	Ausentes total (%)	Proporção total (%)
Administração	378	27,77	8,67	17,52
Assistência social	143	13,28	1,56	6,6
Educação	850	69,17	48,55	39,40
Obras	166	48,19	6,60	7,69
Saúde	620	67,58	34,59	28,74
TOTAL	2.157		100	100

Fonte: Do autor, 2020.

É possível observar que a secretaria de educação representa a categoria com maior número de servidores na instituição, perfazendo 850 (39,40%), seguida pela secretaria de saúde, com 620 (28,74%), secretaria administrativa, com 378 (17,52%), secretaria de obras, com 166 (7,69%), e secretaria de assistência social, com 143 (6,6%) servidores.

Quando se considerou a proporção total entre o número de servidores por secretaria que apresentaram ausências no período do estudo foi possível verificar que a secretaria de educação representa a secretaria com mais ausências não previstas, (48,55%), seguida pela secretaria de saúde (34,59%), secretaria administrativa (8,67%), secretaria de obras (6,60%) e secretaria de assistência social (1,56%).

Quando se considerou a proporção somente por secretaria em relação às ausências não previstas no período do estudo, verificou-se que a secretaria de educação representa a secretaria com mais ausências não previstas (69,17%), seguida pela secretaria de saúde (67,58%), secretaria de obras (48,19%), secretaria administrativa (27,77%) e secretaria de assistência social (13,28%).

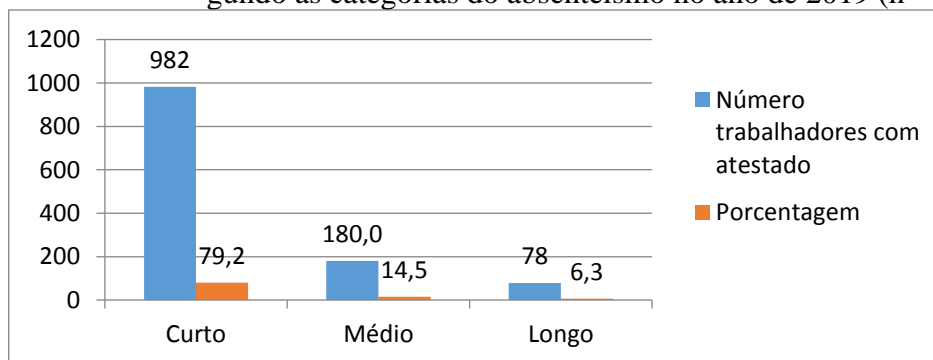
Esses dados corroboram com a pesquisa realizada por Assunção e Oliveira (2009), a qual aponta que a carga de trabalho é redobrada por profissionais da educação, tendo em vista a pressão temporal, pois são necessários investimentos de tempo e energia não apenas para desenvolver planos de aula, mas também para elaborar ou garantir a interface com a comunidade ou os demais órgãos do sistema educacional. Assim, devido ao aumento da quantidade das atividades extraclasse, a qualidade de vida desses profissionais está comprometida.

Caracterização do tempo do absenteísmo entre os trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo

Para a correlação e associação de variáveis de interesse com o absenteísmo dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo que fizeram parte deste estudo foram utilizadas as categorias do absenteísmo, já descritas. Estabeleceram-se, ainda, comparações com as médias de dias de absenteísmo nos meses de agosto a novembro de 2019.

No Gráfico 1 é demonstrada a caracterização do absenteísmo segundo essas categorias, demonstrando o tempo de afastamento.

Gráfico 1 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 2.157)

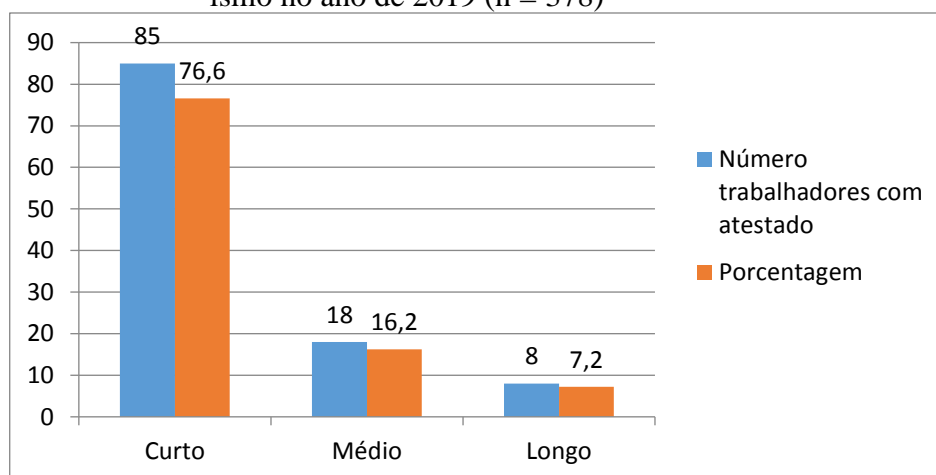


Fonte: Do autor, 2020.

Por meio dos dados é possível perceber que prevaleceu o absenteísmo curto (< 3 dias de ausência), relativo a 79,2% dos trabalhadores.

No Gráfico 2 é demonstrada a distribuição do absenteísmo da secretaria administrativa, a qual apresenta um tempo de afastamento curto com maior média que as demais variáveis.

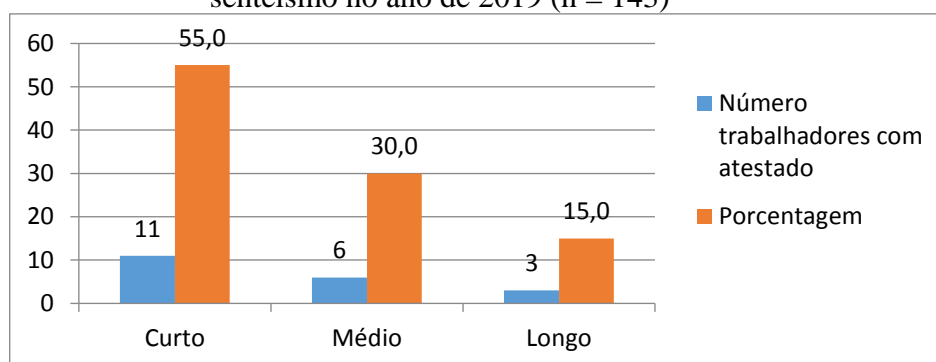
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo referente à secretaria administrativa segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 378)



Fonte: Do autor, 2020.

No Gráfico 3 é demonstrada a distribuição do absenteísmo da secretaria de assistência social, a qual apresenta um tempo de afastamento curto com maior média que as demais variáveis.

Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo referente à secretaria de assistência social segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 143)

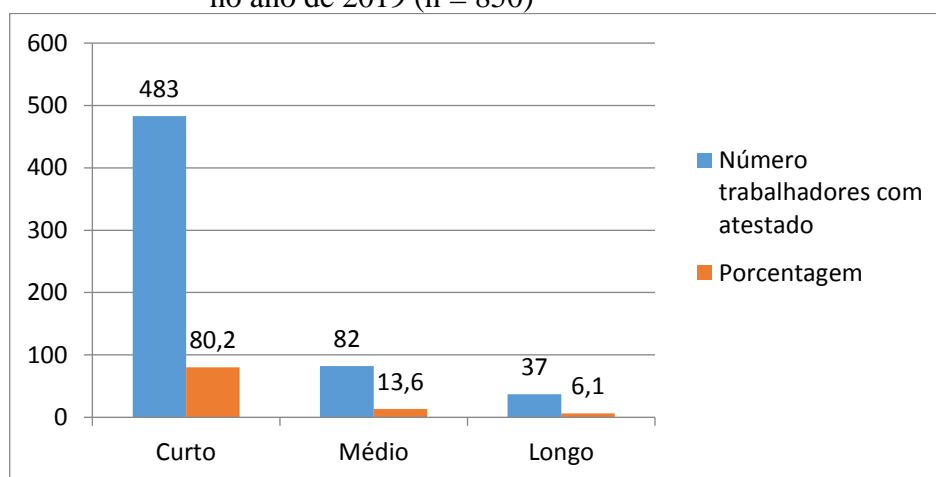


Fonte: Do autor, 2020.

Por meio dos dados é possível notar o número expressivo de atestados de tempo médio, o que contribui para o índice de absenteísmo ser alto.

No Gráfico 4 é demonstrada a distribuição do absenteísmo da secretaria de educação, a qual apresenta um tempo de afastamento curto com maior média que as demais variáveis.

Gráfico 4 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo referente à secretaria de educação segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 850)

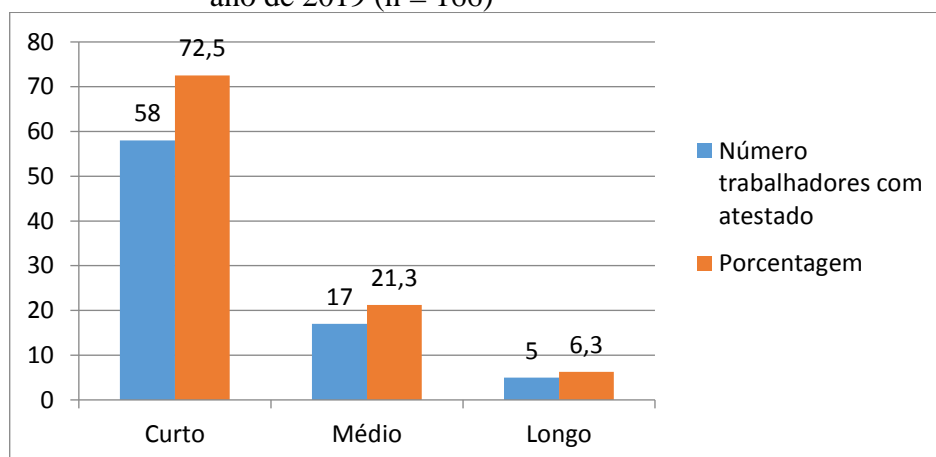


Fonte: Do autor, 2020.

Por meio dos dados é possível notar o número expressivo de atestados de tempo curto, o que contribui para o índice de absenteísmo ser alto.

No Gráfico 5 é demonstrada a distribuição do absenteísmo da secretaria de obras, a qual apresenta um tempo de afastamento curto com maior média que as demais variáveis.

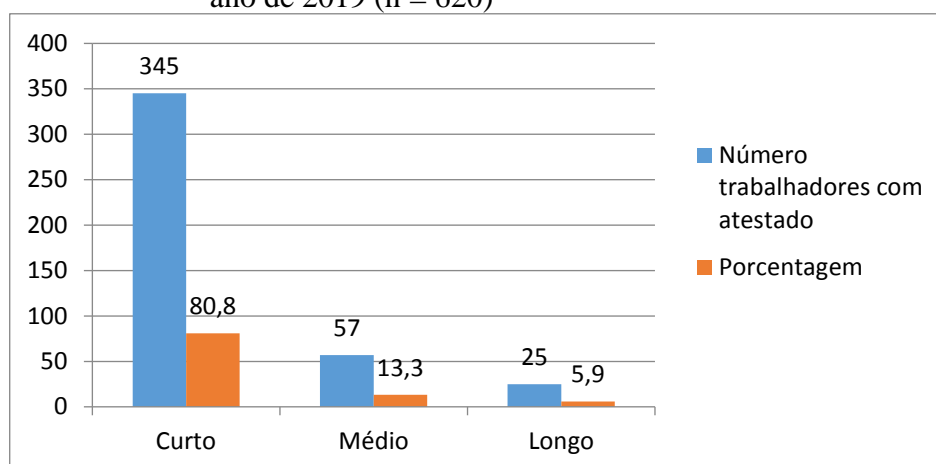
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo referente à secretaria de obras segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 166)



Fonte: Do autor, 2020.

No Gráfico 6 é demonstrada a distribuição do absenteísmo da secretaria de saúde, a qual apresenta um tempo de afastamento curto com maior média que as demais variáveis.

Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo referente à secretaria de saúde segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 620)



Fonte: Do autor, 2020.

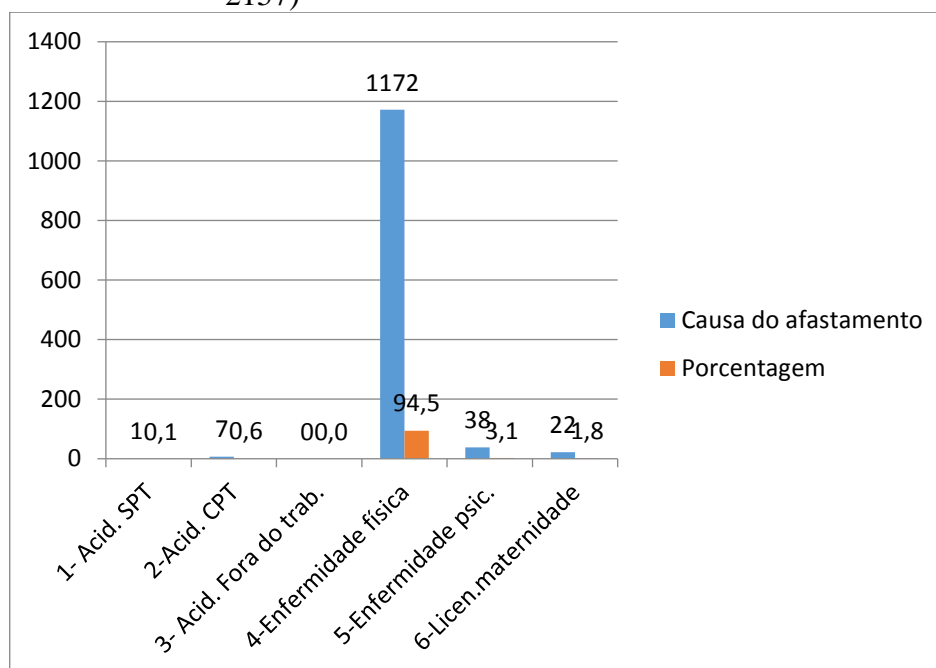
Caracterização do absenteísmo entre os trabalhadores

As faltas praticadas pelos servidores da Prefeitura de Timóteo totalizaram 1.240 ausências, valor que corresponde a 7.095 dias perdidos no trabalho, distribuídos da seguinte forma: 376 dias pelos servidores da secretaria de administração, 111 dias pelos servidores da secretaria de assistência social, 3.684 dias pelos servidores da secretaria de educação, 264 dias pelos servidores da secretaria de obras e 2.660 dias pelos servidores da secretaria de saúde.

A distribuição das ausências foi analisada segundo as seguintes categorias: acidente sem perda de tempo, acidente de trabalho com perda de tempo, enfermidade física, enfermidade psicológica e licença maternidade.

Verificou-se que do total de 1.240 ausências apresentadas pelos servidores no período de estudo, 1 (0,1%) foi por acidente sem perda de tempo; 7 (0,6%) foram por acidente com perda de tempo; 22 (1,8%) foram por licença maternidade; 38 (3,1%) foram por enfermidade psicológica; e 1.172 (94,5%) foram por enfermidade física, conforme demonstrado no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 2157)

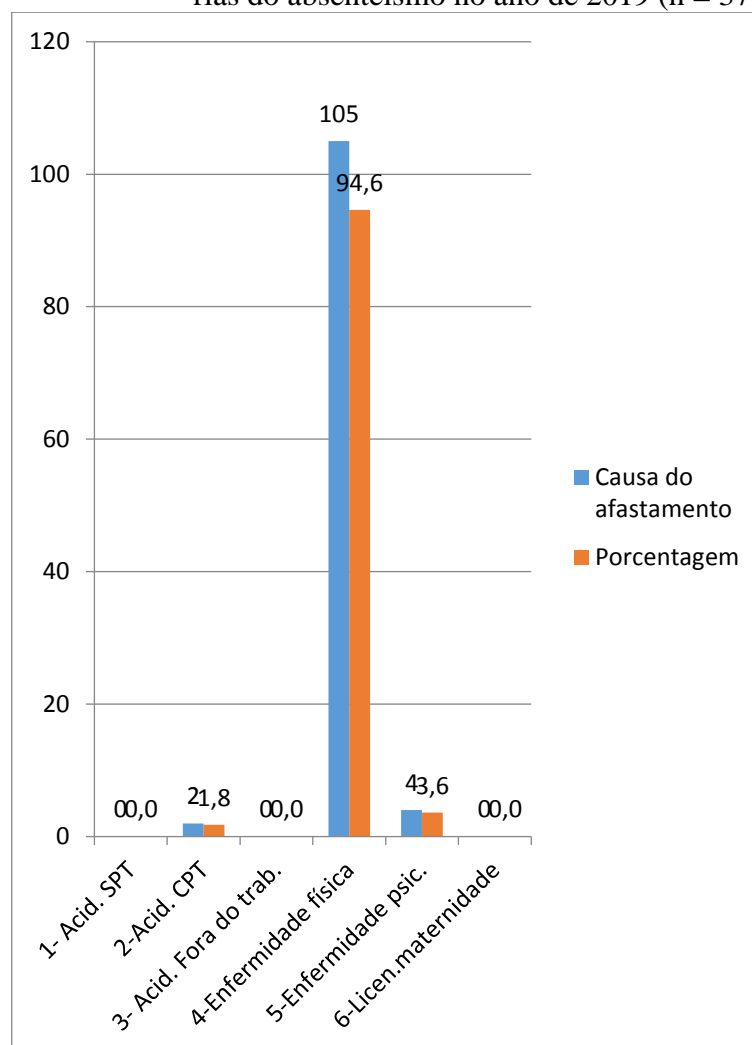


Fonte: Do autor, 2020.

Conforme o Gráfico 7, a causa de afastamento enfermidade física foi a que apresentou o maior número de absenteísmo, um total de 1.172 licenças médicas, e o de menor número foi a licença de acidente sem perda de tempo, com somente 1.

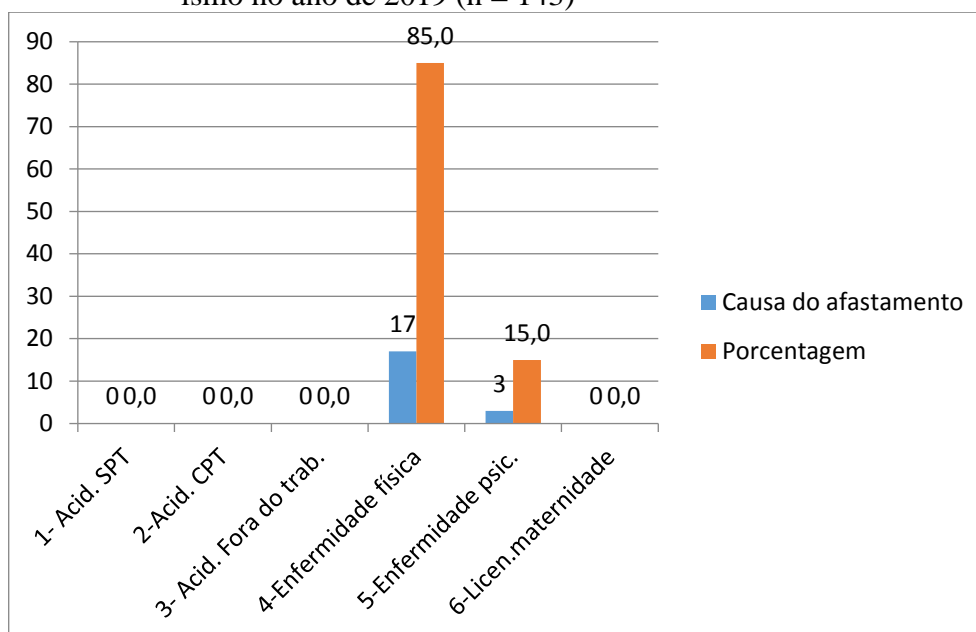
Quanto à causa de afastamento, a categoria enfermidade física foi a que apresentou maior número, sendo que, na secretaria de administração, no período de estudo, essa categoria representou 94,6% dos afastamentos (GRAF. 8); na secretaria de assistência social representou 85% (GRAF. 9); na secretaria de educação representou 93,4% (GRAF. 10); na secretaria de obras representou 93,8% (GRAF. 11); e na secretaria de saúde representou 96,7% (GRAF. 12).

Gráfico 8 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo na secretaria de administração segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 378)



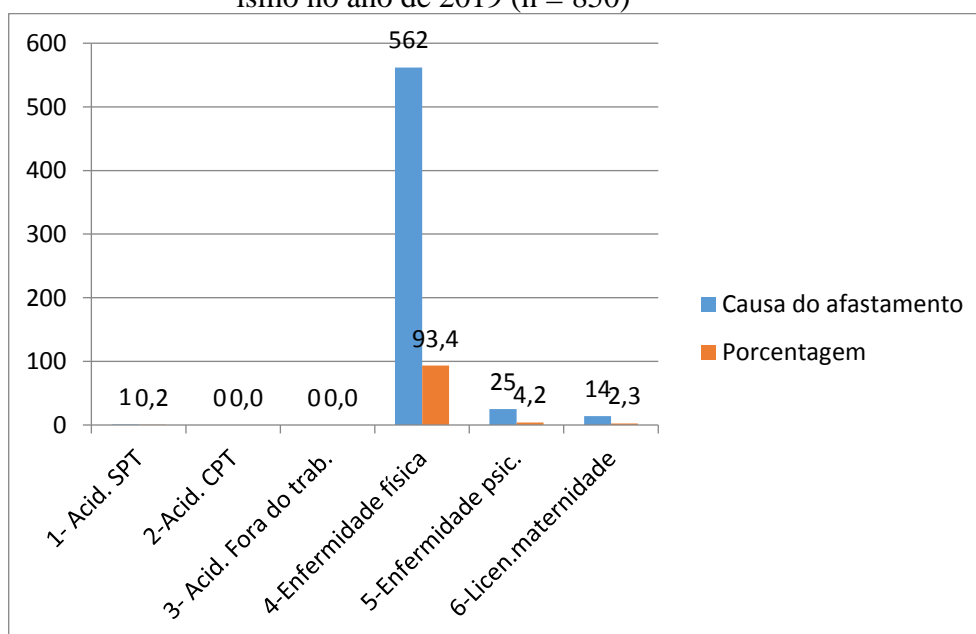
Fonte: Do autor, 2020.

Gráfico 9 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo na secretaria de assistência social segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 143)



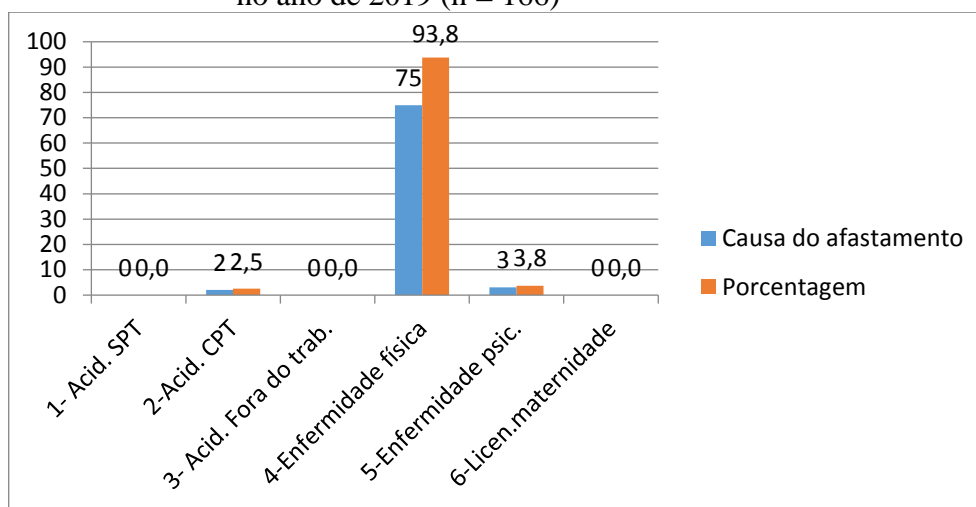
Fonte: Do autor, 2020.

Gráfico 10 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo na secretaria de educação segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 850)



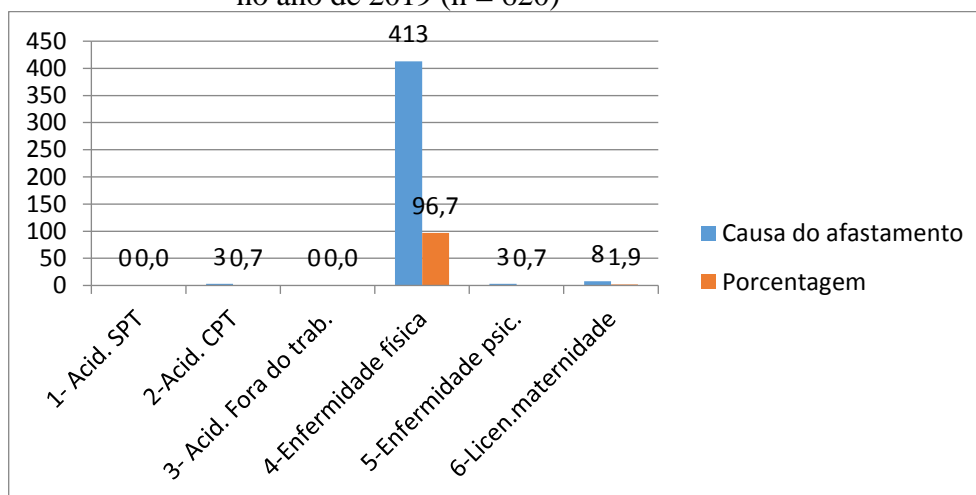
Fonte: Do autor, 2020.

Gráfico 11 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo na secretaria de obras segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 166)



Fonte: Do autor, 2020.

Gráfico 12 – Causa do afastamento dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo na secretaria de saúde segundo as categorias do absenteísmo no ano de 2019 (n = 620)



Fonte: Do autor, 2020.

Na Tabela 2, a seguir, é apresentada a distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo no ano de 2019, segundo os indicadores do absenteísmo.

Tabela 2 – Distribuição dos trabalhadores da Prefeitura Municipal de Timóteo no ano de 2019 segundo os indicadores do absenteísmo (n = 2.157)

	Nº	Total de dias de licença	Total de licença médica	Trabalhadores com licença médica	Índice absenteísmo	Frequência licença médica	Frequência trabalhadores com licença médica	Índice de duração do absenteísmo	Índice de gravidade
Servidores	2157	7095	1240	1211	0,14	0,57	0,56	5,72	3,28
Secretaria administr.	378	376	111	105	0,04	0,29	0,27	3,38	0,99
Secretaria assistência social	143	111	20	19	0,03	0,13	0,13	5,55	0,77
Secretaria educação	850	3684	602	588	0,19	0,70	0,69	6,11	4,33
Secretaria obras	166	264	80	80	0,07	0,48	0,48	3,3	1,59
Secretaria saúde	620	2660	427	419	0,19	0,68	0,67	6,22	4,29

Fonte: Do autor, 2020.

Conforme a Tabela 2, foram registrados, na Prefeitura Municipal de Timóteo, no cenário de estudo, 7.095 dias perdidos de trabalho de agosto a novembro de 2019, em que 1.211 trabalhadores tiveram afastamento por licença médica.

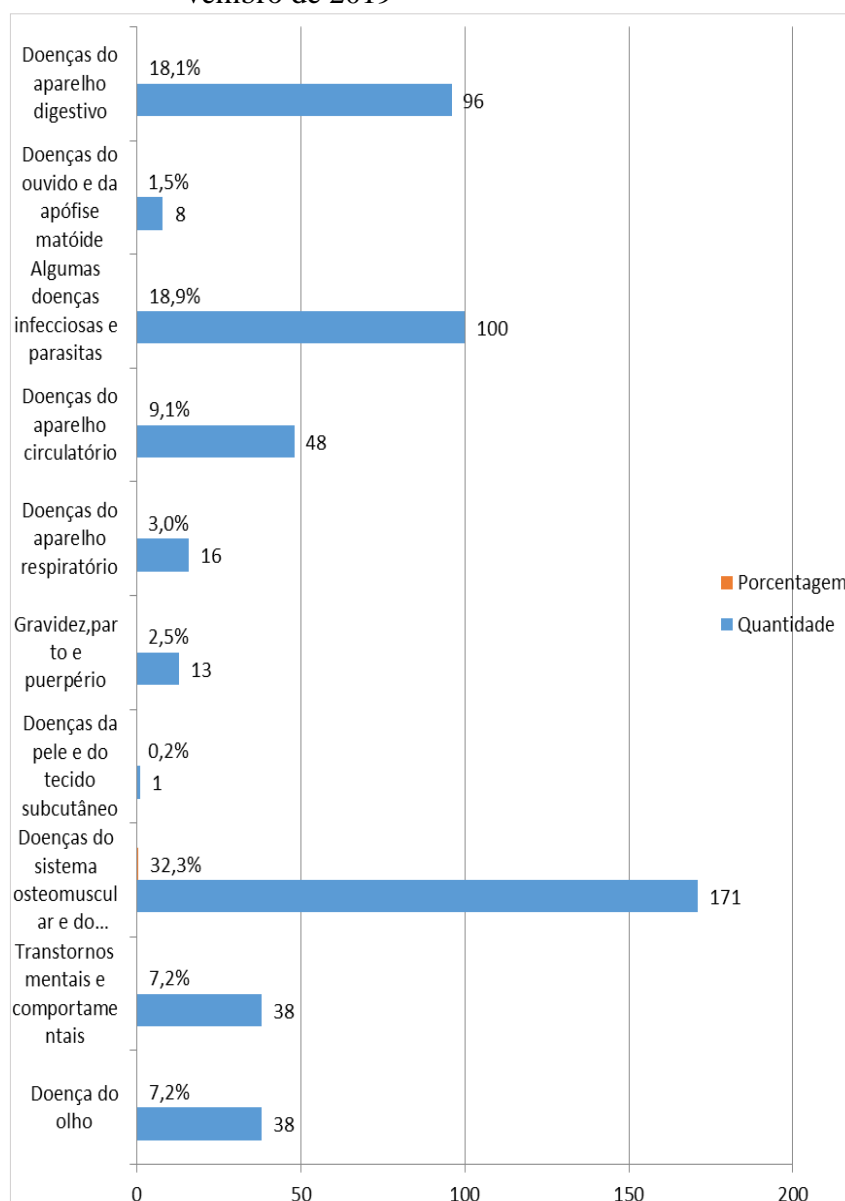
A secretaria de educação foi a que apresentou o maior número de absenteísmo, com 3.684 dias de licenças, o que representou um índice de absenteísmo de 6,11, acima da média de 5,72. Já a secretaria de obras foi a que apresentou o menor índice de absenteísmo, ficando abaixo da média de 5,72.

Absenteísmo por adoecimento

Das 1.240 licenças de saúde, 1.172 foram devido a doenças físicas, 38 a enfermidades psicológicas, 22 a licenças-maternidade, 7 a acidentes de trabalho e 1 a acidente sem perda de tempo.

Analisando somente as doenças físicas e psicologias dos trabalhadores, foram extraídas 529 licenças com CID e 681 sem CID. O Gráfico 13 apresenta a identificação das doenças, segundo agrupamento da CID, que se mostraram mais frequentes nos atestados e licenças-saúde como justificativas do absenteísmo dos servidores participantes da pesquisa.

Gráfico 13 – Acometimentos por doença justificados por atestados pelos servidores da Prefeitura de Timóteo ausentes no período de agosto a novembro de 2019



Fonte: Do autor, 2020.

É possível observar que a maior causa do absenteísmo relacionado a doenças está ligado a doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo, representando 32,3% das justificativas. Em seguida, estão algumas doenças infecciosas e parasitas, que representam 18,9%; doenças do aparelho digestivo, 18,1%; doenças do aparelho circulatório, 9,1%; transtornos mentais e comportamentais, 7,2%; doença do olho, 7,2%; doenças do aparelho respiratório, 3,0%; afastamento por gravidez, parto e puerpério, 2,5%; doenças do ouvido e da apófise mastoide, 1,5%; doença da pele e do tecido subcutâneo, 0,2%.

CONCLUSÕES

Este estudo possibilitou analisar as principais causas de absenteísmo na Prefeitura Municipal de Timóteo, de modo a articular esses fatores, apontar para a importância de os gestores acompanharem e mensurarem o absenteísmo-doença.

O absenteísmo-doença tem que ser mais observado, controlado ou mesmo eliminado pelas organizações, já que afeta negativamente a produção, onerando a folha de pagamento, na questão econômica, e prejudicando a qualidade do serviço prestado.

O estudo contribui, do ponto de vista acadêmico, para novas perspectivas de investigação em ergonomia, uma vez que essa disciplina tradicionalmente analisa aspectos das condições e da organização do trabalho.

Sugere-se, por fim, novos estudos que possam acompanhar, mensurar e avaliar os programas de QVT que originem ações advindas das demandas diretas dos trabalhadores. Ainda se fazem necessárias pesquisas que analisem os desafios relacionados à monetização dos custos do absenteísmo-doença. Sugere-se também que a opinião de gestores estratégicos seja estudada para se compreender os reais desafios, crenças e impedimentos no que tange ao envolvimento, acolhimento, reconhecimento e implementação das demandas dos servidores.

REFERÊNCIAS

ABREU, R. M. D. **Estudo do absenteísmo na equipe de enfermagem de um hospital de ensino**. 2009. 119 f. Dissertação (Mestrado em Atenção à Saúde) – Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba, 2009.

AFFONSO, S. L. **Absenteísmo: um problema complexo nas organizações**. 2014. 98 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade Fumec – Universidade Fumec, Belo Horizonte, 2014.

AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. O. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo da saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, 2009.

ALBUQUERQUE, L. G; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de gestão de pessoas e gestão da qualidade de vida no trabalho: o *stress* e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 33, n. 2, p.40-51, abr./jun. 1998.

ALMEIDA, V. V. G. P. **Trabalho digno: influências do trabalho para a saúde dos profissionais de enfermagem**. 2005. 133 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Faculdade de Enfermagem, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.

ANDRADE, A. N. *et al.* Saúde na escola: o cuidado com professores. **Revista Ciência em Extensão Unesp**, São Paulo. v. 10, n. 1, p. 98-107, 2014.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior**. 2012. 123 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago. 2009.

BERNSTORFF, V. H.; ROSSO, S. D. O Absenteísmo ao trabalho como forma de resistência individual à intensificação do trabalho, à insatisfação profissional e ao estresse ocupacional. *In: XXXII ENCONTRO DA ANPAD. Anais [...]*, Rio de Janeiro, 2008.

CARDOSO, M. F.; CARDOSO, J. F.; SANTOS, S. R. O Impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha. **Revista de Gestão, Finança e Contabilidade**, v. 3, n. 1, p. 107-121, 2013.

CARVALHO, A. G. **Gestão do Absenteísmo**. FIEC, 2010. Disponível em: <http://www.fiec.org.br/>. Acesso em: 20 out. 2020.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.
DALL'INHA, G. R. **A influência das práticas e das políticas de recursos humanos sobre o absenteísmo e a rotatividade: um estudo de caso**. 2005. 92 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

DANATRO, D. Ausentismo laboral de causa médica em uma instituição pública. **Revista Médica del Uruguay**, Montevideo, v. 13, n. 2, p. 101-109, ago. 1997.

EDWARDS, P.; GREASLEY, K. **Absence from work**. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

ELIAS, M. A.; NAVARRO, V. L. A relação entre o trabalho, a saúde e as condições de vida: negatividade e positividade no trabalho das profissionais de enfermagem de um hospital escola. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 4, p. 517-525, jul./ago. 2006.

FARIA, A. C. D.; BARBOZA, D. B.; DOMINGOS, N. A. M. Absenteísmo por Trans-tornos Mentais na Enfermagem no período de 1995 a 2004. **Arquivos de Ciência da Saúde**, São José do Rio Preto, v. 12, n. 1, p. 14-20, jan./mar. 2005.

FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho (QVT): a renovação das empresas para os anos 90. **Tendências do Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 22, p.10- 21, jul./ago. 1988.

FERREIRA, M. C. Custo humano do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Orgs.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Zulk, 2011. p. 97-100.

FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar do trabalhador. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. **Trabalho e riscos de adoecimento**: o caso de auditores-fiscais da Previdência Social brasileira. Brasília: LPA, 2003.

FERREIRA, M. C.; SEIDL, J. Mal-estar no trabalho: análise da cultura organizacional de um contexto bancário brasileiro. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 2, p. 245-254, 2009.

FERREIRA, M.; ALMEIDA, C.; GUIMARÃES, M. Ergonomia da atividade: uma alternativa teórico-metodológica no campo da psicologia aplicada aos contextos de trabalho. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. (Eds.). **O trabalho e as organizações**: atuações a partir da psicologia. Brasília: Artmed, 2012. p.558-580.

GUIMARÃES, Z. M. B. *et al.* Instrumentos de avaliação de qualidade de vida em pessoas com distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Revista Baiana de Enfermagem**, Salvador, v. 26, n. 3, p.631-640, set./dez. 2012.

<https://administradores.com.br/artigos/guerra-pelo-talento-ao-contrario/46189>. Acesso em: 20 nov. 2020.

KOCAKÜLÂH, M. C. *et al.* Absenteeism Problems and costs: causes, effects and cures. **International Business & Economics Research Journal**, v. 8, n. 5, 2009.

LEE, J. B.; ERICKSEN, L. R. The effects of a policy change on three types of absence. **J. Nurs. Adm.** Billerica, v. 20, n. 7-8, p. 37-40,1990.

LIMA, M. C. C. **Absenteísmo entre trabalhadores de enfermagem de um hospital público de Goiânia-Goiás**. 2011. 125 f. Dissertação (Mestrado em Enfermagem) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2011.

LOPES, A. G. R. **Guerra pelo talento ao contrário**. Administradores.com, 2010. Disponível em:

LUCATELLI, O. A. **Atividade física, satisfação no trabalho e absenteísmo em contextos organizacionais**: estudo da influência da atividade física na satisfação do trabalho e no absenteísmo em funcionários públicos administrativos. 2014. Dissertação (Mestrado) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, Portugal, 2014.

MARGRHRAF, M. R. S.; SILVA, D. V. **Perfil do absenteísmo na prefeitura municipal de Curitiba de 01/01/2009 a 31/12/2009**. Curitiba: Instituto Municipal de Administração Pública, 2010.

MARTINS, S. R. Subjetividade e adoecimento por DORTS nos trabalhadores em um banco público em Santa Catarina. *In*: MENDES, A. M. B. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisa. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007, p. 129-154.

OSE, S. O. Working conditions, compensation and absenteeism. **Journal of Health Economics**, v. 24, p. 161-188, 2005.

RAMALHO, I. M. **Absenteísmo-doença, custo humano do trabalho e custo econômico**: a promoção da qualidade de vida no trabalho em questão no setor público. 2017. 159 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

ROBAZZI, M. L. C. C. *et al.* Serviço de enfermagem: um estudo sobre os absenteísmos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 18, n. 69, p. 65-70, jan./mar. 1990.

SAGIE, A. Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction: another look. **Journal of Vocational Behavior**, v. 52, n. 2, p. p. 156-171, 1998.

SANTOS, J. P.; MATTOS, A. P. Absenteísmo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira Saúde Ocupacional**, v. 35, n. 121, p. 148- 156, 2010.

SILVA, C. F. Distúrbios do sono em trabalhadores por turnos: fatores psicológicos e cronobiológicos. **Revista do Instituto de Educação e Psicologia**, Braga, 2000.

SILVA, T. T. R. da. **Absenteísmo de trabalhadores de manufatura associado à qualidade de vida e satisfação no trabalho**. 2014. 150 f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Enfermagem, Campinas, 2014. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/283891>. Acesso em: 25 set. 2020.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.300-330.

VIGNOLI, M. *et al.* How job demands affect absenteeism? The mediating role of work-family conflict and exhaustion. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 89, n. 1, 2015.

VILELA, R. A. G.; ALMEIDA, I. M. de; MENDES, R. W. B. Da vigilância para prevenção de acidentes de trabalho: contribuição da ergonomia da atividade. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 17, n. 10, p. 2817-2830, 2012.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1983.