

Perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do Extremo Sul Catarinense

Profile of absenteeism of public servers in a municipality in the Extreme South of Santa Catarina

Eluana Generoso Rosso Tavares

Mestra em Saúde Coletiva, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, Brasil;
E-mail: eluanarosso@yahoo.com.br; ORCID: 0000-0002-2285-4061

Larissa de Souza Mazzuco

Acadêmica de Medicina, Universidade Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, Brasil;
E-mail: larissamazucco@gmail.com; ORCID: 0000-0002-3130-7377

Marcos Bauer Torriani

Mestrando em Saúde Coletiva, Universidade Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, Brasil;
E-mail: marcosbauer@unesc.net; ORCID: 0000-0001-5890-1539

Vanessa Pereira Corrêa

Doutoranda em Saúde Coletiva, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil;
E-mail: vanessa.correa@posgrad.ufsc.br; ORCID: 0000-0002-8972-2231

Rafael Zaneripe de Souza Nunes

Mestre em Saúde Coletiva, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, Brasil;
E-mail: rafaelzaneripe@unesc.net; ORCID: 0000-0002-6195-0400

Lisiane Tuon

Doutora em Medicina e Ciências da Saúde, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, SC, Brasil;
E-mail: ltb@unesc.net; ORCID: 0000-0002-0809-0712

Resumo: O objetivo do presente estudo foi verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do extremo sul catarinense. A pesquisa é de natureza observacional e transversal, utilizando-se de dados fornecidos pela prefeitura municipal estudada. Foram analisados 578 servidores públicos municipais que afastaram-se entre 2015 e 2020. Dentre os servidores em afastamento, aponta-se que 77,3% eram do sexo feminino, 31,5% tinham entre os 29 aos 38 anos de idade, 53,3% eram servidores estatutários, e 65,1% ocorreram nos primeiros 5 anos de trabalho. Os Auxiliares de Ensino de Educação, foram os profissionais que mais se afastaram, e entre as secretarias, foi a Secretaria de Educação. Como principais causas de afastamento foram identificadas as doenças causadas por transtornos mentais e comportamentais, doenças do sistema osteomuscular, doenças do sistema respiratório e fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde. Conclui-se que as causas de afastamentos são preocupantes, e provocam alterações nos processos de trabalho. Dessa forma, é importante compreender essa dinâmica, contribui para planejar medidas para reduzir os índices de absenteísmo no município.

Palavras-chave: Absenteísmo; Licença Médica; Setor Público; Saúde do trabalhador.

Abstract: The aim of this study was to verify the absenteeism profile of public servants in a municipality in the extreme south of Santa Catarina. The research is observational and cross-sectional, using data provided by the studied municipal government. A total of 578 municipal civil servants who left between 2015 and 2020 were analyzed. Among the civil servants on leave, 77.3% were female, 31.5% were between 29 and 38 years old, 53, 3% were statutory servants, and 65.1% were in the first 5 years of employment. The Teaching Assistants of Education, were the professionals who moved the most, and among the secretariats, was the Department of Education. Diseases caused by mental and behavioral disorders, musculoskeletal system diseases, respiratory system diseases and factors that influence health status and contact with health services were identified as the main causes of sick leave. It is concluded that the causes of leaves are worrying, and cause changes in work processes. Thus, it is important to understand this dynamic, it helps to plan measures to reduce absenteeism rates in the city.

Keywords: Absenteeism; Sick Leave; Public sector; Occupational Health.

Introdução

O absenteísmo no ambiente organizacional é o termo utilizado para caracterizar as faltas ao trabalho, atrasos e saídas antecipadas, podendo ser justificadas ou não¹. Os afastamentos podem ser provocados por inúmeros fatores, dentre eles, problemas de saúde, emocionais, motivacionais e qualquer outro que provoque a falta do trabalhador ao serviço. O ambiente de trabalho envolve aspectos físicos, psicossociais e organizacionais que agem sobre a saúde do trabalhador. Portanto, um ambiente seguro e saudável previne doenças e amplia a sua capacidade para o trabalho e produtividade².

Esse tema é considerado um problema de saúde pública, cada vez mais estudado devido a sua relevância para as organizações. O absenteísmo do trabalho aumentou 30% nos últimos 25 anos, acarretando efeito negativo à economia, à competitividade entre as empresas e ao desenvolvimento de qualidades humanas. Conseqüentemente ele afeta a saúde mental do trabalhador, interfere na sua produtividade, causa desgaste e aumenta as despesas em saúde³. O processo de adoecimento do trabalhador é estudo há muito tempo por estudiosos de diferentes áreas do conhecimento, estabelecendo o consenso da relação entre condições desfavoráveis dos ambientes de trabalho e o perfil de morbidade desta população⁴. Moreira Cardoso⁵ aponta que o trabalho é um determinante do processo saúde-doença, pois o trabalhador pode vivenciar um enorme desequilíbrio entre as demandas e a capacidade de enfrentá-las, e quando acontece por longos períodos, pode acarretar reações de estresse, levar ao adoecimento e conseqüentemente ao absenteísmo.

Além de impactos econômicos, a incapacidade para o trabalho desestrutura o ambiente de trabalho de maneira considerável para a administração pública. Identificar formas de reduzir os efeitos adversos e promover ambientes de trabalho saudáveis trata-se de um desafio para os gestores, pois envolve ações individuais, coletivas, estruturais, comportamentais e gerenciais⁴. Segundo Lavor et al.⁶, o sistema de produção está intimamente ligado ao que acontece com os indivíduos inseridos em uma

cadeia produtiva, assim cuidar do bem-estar de seus funcionários ocasionará igualmente maior produtividade, e desenvolvimento para a empresa.

Estudo realizado por Osaki e Pustiglione⁷ trata da qualidade de vida e afirma que a melhoria do clima organizacional, a diminuição do absenteísmo e a queda do número de doenças relacionadas ao trabalho ocorrerão na medida direta de quanto o trabalhador contribuir para adotar um estilo de vida saudável e participar ativamente nos cuidados à saúde. A elaboração, implantação ou até mesmo adequação de práticas e políticas de prevenção, bem como programas, podem ser o início para promover ambientes e situações adequadas de trabalho, gerando a promoção da saúde, cooperando pela melhoria nas condições de trabalho e provocando reflexos no desenvolvimento de suas atividades laborais².

Frente à problemática, torna-se importante conhecer o perfil de adoecimento do trabalhador uma vez que possibilita o estabelecimento de diagnóstico situacional, permitindo identificar dados epidemiológicos e dos fatores de risco, que servirão para auxiliar no planejamento de estratégias de intervenção com a finalidade de proporcionar melhoria das condições de trabalho, melhoria na qualidade de vida e conseqüentemente redução do absenteísmo⁸.

Diante disto, o objetivo do presente estudo foi verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do extremo sul catarinense, entendendo que seus resultados podem contribuir para a compreensão da problemática e também para o planejamento de medidas visando a redução dos índices de absenteísmo.

Metodologia

Trata-se de um estudo observacional, retrospectivo, transversal, de abordagem quantitativa, que ocorreu em um município localizado na região extremo sul de Santa Catarina. Durante a realização da pesquisa, o município contava com 550 servidores ativos. Já a população do estudo, foi composta pelos servidores públicos do município no período de 2015 a 2020 que se encontraram em situação de absenteísmo.

Após o aceite da instituição e a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CAAE: 33813020.5.0000.0119), o Setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal disponibilizou o banco de dados dos servidores em situação de absenteísmo. Foram incluídos os servidores em situação de absenteísmo que necessitaram ausentar-se do trabalho a partir de janeiro de 2015 a dezembro de 2020, independente da causa determinante. Foram excluídos todos os servidores relacionados ao absenteísmo por licença-maternidade, licença-paternidade e licença sem vencimentos.

A coleta de dados se deu pela extração dos dados contendo as variáveis de interesse da presente pesquisa, contidas no banco de dados do setor de Recursos Humanos, responsável pelo gerenciamento dos afastamentos médicos. Foram coletados os dados de 578 servidores que estavam em situação de absenteísmo durante 2015 a 2022, assim como coleta dos dados socioepidemiológicos classificados por ano de estudo em planilhas de Excel. Conforme necessidade, os dados foram consultados junto aos registros pessoais dos servidores junto ao setor de Recursos Humanos. A coleta ocorreu nos meses de julho a dezembro de 2020.

Cabe destacar que o ordenamento jurídico brasileiro, bem como o Estatuto do Servidor Público do município, elencava como faltas legalmente justificadas as ausências em casos de falecimento de familiares; casamento; nascimento de filho; maternidade ou aborto; por motivo de doença; doação de sangue; alistamento eleitoral; dentre outros. O tema desse estudo irá trabalhar com o absenteísmo causado por doenças. Este tipo de absenteísmo vem embasado por meio de atestados médicos, não necessariamente contendo a CID, que geralmente afastam o servidor por até 15 dias (curta duração), ou quando superior a isso é encaminhado para auxílio-doença para o INSS, sendo chamados de longa duração.

Foi realizada dupla digitação dos dados no programa *Microsoft Excel 2010*, após as análises estatísticas descritivas, tabelas e gráficos foram realizadas utilizando o *IBM SPSS Statistics*, versão 26.0, onde foram construídos gráficos e tabelas para uma melhor organização e apresentação dos dados e assim realizados o cálculo das médias, frequências e porcentagens.

Resultados

Referente aos resultados do estudo, em virtude do grande número de variáveis analisadas, apenas parte dos dados serão colocados em tabelas e figuras que serão indicados ao longo do texto, os demais dados serão apresentados apenas de forma descritiva.

No total, foram analisados os registros de 578 servidores em situação de afastamento no período de 6 anos (2015-2020), que somaram ao todo 2.604 afastamentos, cerca de 4,5 atestados por funcionário e custo direto de R\$633.884,87 pelos afastamentos com até 15 dias. Com relação ao perfil dos afastamentos, observou-se que a maioria dos afastamentos ocorridos eram de servidores do sexo feminino (77,3%), tinham entre os 29 aos 38 anos (31,5%) e possuíam ensino médio completo (46,4%). A média de idade ficou em 40,32 anos. Ao avaliar a quantidade de afastamentos em relação à atividade profissional, aponta-se que a maior prevalência na categoria auxiliar de ensino de educação (24,2%), seguida dos professores (20,10%) e os auxiliares de serviços gerais I (13,3%). As secretarias de lotação com maior frequência de registros de afastamentos foram as Secretaria de Educação (59,70%) e a

Secretaria de Saúde (21,10%). Quanto ao vínculo empregatício, os resultados revelaram que 53,30% dos trabalhadores que tiveram afastamento no período de 2015 a 2020 correspondem aos servidores estatutários e 10,1% aos contratados. Os afastamentos tiveram maior prevalência nos primeiros 5 anos de trabalho, com percentual de 65,1% (Tabela 1).

Tabela 1. Perfil dos servidores públicos em situação de absenteísmo no período de 2015 a 2020 de acordo com as variáveis independentes, 2020 (n=578)

Variáveis	N	%
Idade		
18 a 28 anos	93	16,1
29 a 38 anos	182	31,5
39 a 48 anos	149	25,8
49 a 58 anos	115	19,9
59 a 68 anos	38	6,6
69 a 79 anos	1	0,2
Sexo		
Masculino	131	22,7
Feminino	447	77,3
Escolaridade		
Ensino Fundamental Incompleto	30	5,2
Ensino Fundamental Completo	61	10,6
Ensino Médio Incompleto	2	0,3
Ensino Médio Completo	268	46,4
Ensino Superior Incompleto	6	1,0
Ensino Superior Completo	174	30,1
Especialização/mestrado/doutorado	37	6,4
Atividade Profissional		
Agente de Saúde – PSF	27	4,7
Auxiliar de Serviços Gerais I	77	13,3
Auxiliar de Ensino de Educação	140	24,2
Professor	116	20,1
Técnico de Enfermagem	18	3,1
Secretaria de Lotação		
Gabinete do Prefeito	3	0,5
Secretaria de Administração e Finanças	34	5,9
Secretaria de Arrecadação Municipal	13	2,2
Secretaria de Obras e Serviços Urbanos	35	6,1
Secretaria de Educação	345	59,7
Secretaria de Saúde	122	21,1
Secretaria de Agricultura, Pesca e Meio Ambiente	7	1,2
Secretaria de Turismo e Esporte	6	1,0
Secretaria de Desenvolvimento Social	13	2,2
Vínculo		
Efetivo	308	53,3
Comissionado	38	6,6
Contratado	232	40,1
Tempo de Serviço		
1 a 5 anos	376	65,1
6 a 10 anos	109	18,9

11 a 15 anos	44	7,6
16 a 20 anos	34	5,9
21 a 25 anos	15	2,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar os afastamentos ao longo dos anos, identificou-se quanto à secretaria de lotação, que a Secretaria de Educação, Secretaria de Saúde, Secretaria de Obras e de Administração e finanças apresentaram maiores quantidades de afastamento ao longo dos anos, com exceção do último ano que a Secretaria de Educação apresentou redução em seus afastamentos (Tabela 2).

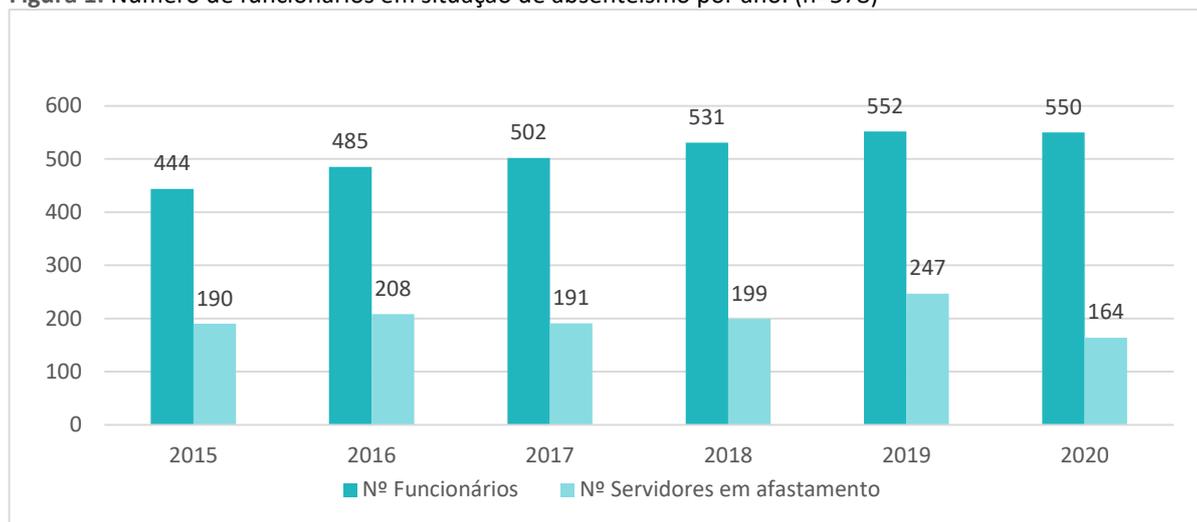
Tabela 2. Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a Secretaria de Lotação. (n=578)

Secretaria de Lotação	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Gabinete do Prefeito	0	0	0	0	2	2
Secretaria de Administração e Finanças	12	10	12	9	13	20
Secretaria de Arrecadação Municipal	3	5	2	2	2	7
Secretaria de Obras e Serviços Urbanos	17	13	10	7	8	15
Secretaria de Educação	121	144	135	136	155	45
Secretaria de Saúde	25	28	24	37	61	67
Secretaria de Agricultura, Pesca e Meio Ambiente	2	2	3	0	1	4
Secretaria de Turismo e Esporte	3	1	1	3	2	2
Secretaria de Desenvolvimento Social	7	5	4	5	3	2

Fonte: Dados da pesquisa.

No período do estudo a prefeitura municipal apresentou média de 510 funcionários e de 200 servidores em situação de afastamento por ano, média de 39,2% de servidores em situação de afastamento. Ao analisar os afastamentos, o período que mais ocorreu foi no ano de 2019 com 247 de 552 afastamentos e o que apresentou menor ocorrência foi no ano de 2017 com 191 de 502 funcionários (Figura 1).

Figura 1. Número de funcionários em situação de absenteísmo por ano. (n=578)



Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao índice de absenteísmo, os resultados apontaram uma queda ao longo dos anos, sendo seu índice em 2015 de 4,5%, 2016 com 3,8%, 2017 com 2,7%, 2018 com 2,6%. 2019 com 2,8%, e por fim em 2020 com uma queda ainda maior para 1,9%. As principais causas de afastamentos dos servidores, de acordo com a Classificação Internacional Doenças - CID 10, foram as doenças classificadas no Capítulo I (Algumas doenças infecciosas e parasitárias), Capítulo II (Neoplasias), Capítulo V (Transtornos mentais e comportamentais), Capítulo X (doenças do aparelho respiratório), Capítulo XIII (Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo) e Capítulo XXI (Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde).

Os resultados aqui mostraram que as doenças infecciosas e parasitárias, vem elevando seus números, chegando a 8,3% dos afastamentos em 2020, principalmente devido aos casos de COVID-19. No entanto, os afastamentos por Neoplasias vêm diminuindo, com 2,8% dos afastamentos. Quanto aos transtornos mentais e comportamentais, estes mantêm-se constantes com algumas oscilações ao longo dos anos, com uma média de 12,4% dos afastamentos, assim como as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo que obtiveram em média de 10,0% das ocorrências. As doenças do aparelho respiratório, assim como as relacionadas aos fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, tiveram um aumento em seus índices no último ano, sendo a primeira com 18,8% dos afastamentos e a segunda com 37,5% no ano de 2020, devido ao COVID-19).

É importante observar que cada funcionário pode ter sido acometido por mais de uma doença, de diferentes categorias do CID-10, pois o levantamento diz respeito a todos os registros apresentados pelos funcionários no período do estudo. Além disso, muitos afastamentos não possuíam CID-10. Ao longo do período de estudo em média 54,9% dos afastamentos não possuíam informação da CID-10.

Ao se observar as causas de afastamentos por secretaria de lotação, o presente estudo, verificou que quanto aos profissionais da secretaria de educação, 12,7% dos afastamentos eram relacionados aos transtornos mentais e comportamentais, 12,7% às doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e ao tecido conjuntivo, e 18,3% referiram-se aos fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde. Quanto a secretaria de Saúde as principais causas de afastamentos foram os transtornos mentais e comportamentais com 10,7%, doenças do sistema respiratório com 16,3%, e 25,6% relacionadas aos fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, estes números na secretaria de saúde sofreram influência devido a COVID-19. Quanto aos afastamentos relacionados com atividade profissional, observa-se que as categorias que mais apresentaram afastamentos em ordem decrescente foram os Auxiliares de Ensino e Educação, Professores e Auxiliares de Serviços Gerais I (Tabela 3).

Tabela 3. Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a atividade profissional. (n=578)

Atividade Profissional	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Agente de Saúde – PSF	3	5	5	4	12	16
Auxiliar de Serviços Gerais I	34	34	25	38	41	24
Auxiliar de Serviços Gerais II	9	6	5	5	7	6
Auxiliar Administrativo	4	4	4	5	6	10
Auxiliar de Enfermagem	5	6	1	2	3	5
Auxiliar de Ensino de Educação	44	55	51	52	70	20
Enfermeiro	4	2	4	5	5	6
Operador de Equipamentos	3	2	2	1	1	5
Professor	35	46	48	36	41	10
Técnico de Enfermagem	3	3	4	5	10	9

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mencionado, os gastos totais diretos dos afastamentos aos cofres públicos da Previdência Municipal foi de R\$ R\$ R\$633.884,87 reais no período estudado, com os afastamentos com até 15 dias. Quanto ao valor indireto gasto (os gastos feitos com a contratação de profissionais substitutos e temporários para a reposição dos servidores no período estudado) decorrente desses afastamentos não foi possível analisar por falta de acesso às informações (Tabela 4).

Tabela 4. Gasto público com os afastamentos de até 15 dias no período de 2015 a 2020, de acordo com a atividade profissional.

Atividade Profissional	Nº dias perdidos	Salário Dia	Gasto
Agente Administrativo	111	R\$62,47	R\$6.934,17
Agente de Combate a endemias	92	R\$43,34	R\$3.987,28
Agente de Saúde-PSF	420	R\$48,50	R\$20.370,00
Assistente Social	140	R\$71,85	R\$10.059,00
Auxiliar de Serviços Gerais I	2136	R\$32,83	R\$70.124,88
Auxiliar de Serviços Gerais II	287	R\$33,75	R\$9.686,25
Auxiliar Administrativo	241	R\$49,08	R\$11.828,28

Auxiliar de Administração Escolar	65	R\$71,30	R\$4.634,50
Auxiliar de Biblioteca	44	R\$71,30	R\$3.137,20
Auxiliar de Consultório Dentário	159	R\$52,60	R\$8.363,40
Auxiliar de Enfermagem	151	R\$44,17	R\$6.669,67
Auxiliar de Ensino de Educação	2273	R\$42,85	R\$97.398,05
Biólogo	10	R\$92,05	R\$920,50
Chefe de Divisão	272	R\$61,40	R\$16.700,80
Diretor	311	R\$76,75	R\$23.869,25
Eletricista	18	R\$46,36	R\$834,48
Engenheiro Agrimensor	7	R\$160,63	R\$1.124,41
Engenheiro Civil	8	R\$160,63	R\$1.285,04
Enfermeiro	328	R\$92,05	R\$30.192,40
Farmacêutico	5	R\$92,05	R\$460,25
Fiscal de Obras	49	R\$58,44	R\$2.863,56
Fiscal de Tributos	82	R\$58,44	R\$4.792,08
Fiscal Sanitarista	48	R\$92,05	R\$4.418,40
Fisioterapeuta	220	R\$96,65	R\$21.263,00
Médico	15	R\$409,10	R\$6.136,50
Mecânico	31	R\$91,20	R\$2.827,20
Monitor de Transporte Escolar	135	R\$39,03	R\$5.269,05
Motorista	198	R\$54,39	R\$10.769,22
Nutricionista	13	R\$98,46	R\$1.279,98
Odontólogo	72	R\$112,88	R\$8.127,36
Operador de Equipamentos	166	R\$54,15	R\$8.988,90
Orientador Social	10	R\$39,71	R\$397,10
Orientador Educacional	12	R\$98,46	R\$1.181,52
Pedreiro	32	R\$52,16	R\$1.669,12
Pintor	120	R\$49,67	R\$5.960,40
Professor	1756	R\$98,46	R\$172.895,76
Psicólogo	101	R\$98,46	R\$9.944,46
Recepcionista	73	R\$38,23	R\$2.790,79
Salva Vidas	14	R\$32,45	R\$454,30
Secretário Municipal	30	R\$172,69	R\$5.180,70
Supervisor Escolar	39	R\$98,46	R\$3.839,94
Técnico de Enfermagem	353	R\$52,60	R\$18.567,80
Veterinário	13	R\$85,60	R\$1.112,80
Vigia	132	R\$34,66	R\$4.575,12
			R\$633.884,87

Fonte: Dados da pesquisa.

Discussão

A análise dos fatores relacionados ao absenteísmo de servidores públicos é um tema que possui uma escassez significativa de informações. Os estudos apontam uma maior prevalência de absenteísmo vinculado ao sexo feminino, com idade acima de 40 anos, tempo de serviço acima de 11 anos, menor grau educacional, e cujas áreas de atuação estejam vinculadas a saúde e educação⁹. Em um estudo sobre o absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos, fora possível traçar um perfil relativamente semelhante, com destaque a indivíduos com baixo nível educacional e acima de 50 anos, porém sem diferenças significativas entre os sexos¹⁰. No estado de Santa Catarina, onde fora conduzido o presente

estudo, é possível verificar uma prevalência maior do público feminino no que tange ao absenteísmo-doença, em especial dos servidores da área da saúde, e a maior presença das mulheres no funcionalismo público².

O principal achado desse estudo foi em relação ao número de afastamentos e custo direto por estes, que somaram mais de 600 mil reais. Além disso, foi verificado o perfil e a causa dos absenteísmos no setor público do município estudado. Em relação ao perfil dos servidores em situação de absenteísmo, os achados do presente estudo corroboram outros estudos^{2,11-12}. De acordo com Correa e de Andrade¹¹, o perfil majoritariamente feminino acontece porque a mulher exerce o papel de dona de casa, cuida dos filhos e quando os familiares estão doentes é ela quem se coloca à frente para prestar os cuidados. Portanto essa dupla jornada de mulher trabalhadora e mulher do lar traz uma sobrecarga, deixando-a mais vulnerável ao adoecimento.

No que se refere a faixa etária, estudo realizado por Fernandes et al.¹² os afastamentos ocorreram entre 31 e 40 anos e apresentaram uma média de idade de 41,9 anos. É natural que envelhecimento dos servidores públicos provoque maiores afastamentos, no entanto, o absenteísmo ocorreu em faixas etária menores nos achados do presente estudo. Esse fato pode advir pelo município estudado ser relativamente jovem, com 25 anos de emancipação, e possuir uma maior concentração de servidores nas faixas etária acometidas. Para Correa e de Andrade¹¹, mesmo com as peculiaridades do serviço público como: admissão através de concurso público, estabilidade, e a jornada de trabalho diferenciada em relação aos trabalhadores da iniciativa privada, não isenta o servidor do adoecimento. Este pode ter várias determinantes: sejam elas econômicas, sociais ou mesmo os fatores de risco do ambiente da organização que está empregado. Além disso, os afastamentos podem estar relacionados com as complexidades do trabalho no serviço público, com as causas de afastamentos, duplas jornadas de trabalho, bem como envelhecimento funcional dos servidores.

Os resultados relacionados à secretaria de lotação com maior número de afastamentos corroboram a literatura^{11,13-14}. De acordo com Correa e de Andrade¹¹, essas duas secretarias são as maiores em termos de quantitativo de servidores; sendo assim, isso pode justificar que elas apresentem os mais elevados índices de afastamentos do trabalho, porém ao analisar proporcionalmente o número de funcionários de cada secretaria, tanto a secretaria de educação, bem como a secretaria de saúde destacaram-se das demais secretarias. Em média a secretaria de educação apresentou um percentual de 45,5% servidores em situação de absenteísmo e a secretaria de saúde 41,5%.

Ainda em relação ao vínculo, Bastos et al.¹⁵ aponta que o trabalhador estatutário tende a se afastar com mais frequência do trabalho do que os demais. Segundo os mesmos autores os servidores

estatutários possuem mais tranquilidade ao se afastar do trabalho, uma vez que goza de estabilidade. O mesmo autor aponta que os afastamentos também estiveram mais presentes nos primeiros 5 anos, totalizando 54,1% das ocorrências. Estudos indicam que afastamentos aumentados nos primeiros anos de serviço podem estar relacionados com problemas como: motivação no trabalho, conflitos de identificação profissional, organização do trabalho, modelo de gestão, baixa remuneração, bem como relações interpessoais conflituosas.

Ao avaliar os afastamentos dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Vitória (ES) no ano de 2012, o percentual de absenteísmo encontrado foi mais alto que os resultados deste estudo, sendo esse percentual de 4,79%¹⁶. A associação brasileira de controle e qualidade – ABCQ, aponta que o índice de absenteísmo aceitável para uma empresa é de 1,5%. No município estudado esses números vêm melhorando, mas ainda não são ideais¹⁷.

As causas de afastamento apresentadas nos achados desse estudo, são consistentes com a literatura, onde as principais causas respectivamente foram: fatores que influenciam o estado de saúde e contato com os serviços de saúde (18,7%), transtornos mentais e comportamentais (12,3%), doenças do aparelho respiratório (10,6%) e doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (10,0%). Foi mostrado em Corrêa e Oliveira² que as três causas mais recorrentes de afastamentos foram: doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (26,5%), transtornos mentais e comportamentais (24,2%) e o fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (15,8%).

Correa e Andrade¹¹ também encontram resultados semelhantes, sendo os três principais diagnósticos encontrados: as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (24,8%), transtornos mentais e comportamentais (16,2%) e fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (13,4%). Outro estudo apontou resultados semelhantes, onde as lesões, doenças de natureza osteomusculares e transtornos mentais foram as principais causas de absenteísmo. Foi possível verificar também a presença de protocolos sem e atestados sem CID, o que prejudica o resultado de pesquisas que procuram investigar as variáveis em torno do absenteísmo¹⁸.

Outro achado importante no presente estudo, trata-se dos afastamentos classificados no CID-10 no capítulo XXI (Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde), que estiveram presentes em 37,5% dos afastamentos no ano de 2020. De acordo com Correa e Andrade¹¹ estes não necessariamente estão relacionados ao adoecimento do trabalhador. Nessa categoria estão os afastamentos para acompanhar familiar doente, realizar consultas aos serviços de saúde ou discutir um problema que não é em si uma doença. No ano de 2020 essa categoria de CID-10 sofreu influência pela pandemia de coronavírus, visto que os afastamentos em virtude dos isolamentos

preconizados como forma de combater a COVID-19, se enquadraram neste capítulo. Outros estudos também apontam o capítulo XXI do CID-10, como causa de afastamentos^{11,19}.

Em relação aos custos, entre os principais achados desse estudo, é perceptível a magnitude do problema, e os impactos provocados na administração pública bem como na vida dos trabalhadores. A temática é extremamente relevante, sendo necessário mais estudos envolvendo as administrações públicas municipais. Para Mendes e Matias-Pereira²⁰ existe uma lacuna na área contábil quanto ao custo do absenteísmo nas contas públicas, bem com seus reflexos nas organizações e para a sociedade, de forma a impactar a prática contábil, pesquisas futuras são necessárias para aprimorar e propor formas de mensurar o custo do absenteísmo.

Segundo Paiva, Dalmolin e dos Santos²¹ o conhecimento e reconhecimento da realidade de saúde dos trabalhadores permite a implementação de estratégias de intervenção capazes de mudar o perfil dos afastamentos, assim como promover a melhoria na assistência prestada. Analisar os fatores de risco mais prevalentes para o absenteísmo e conhecer o perfil de saúde e adoecimento dos trabalhadores, permite criar planos de ações diretos para a melhoria da qualidade de vida. Promover ambiente de trabalho vai ao encontro do 8º objetivo sustentável da ONU – Trabalho decente e crescimento econômico – que busca garantir condições de trabalho decente para funcionários em toda a sua operação²².

É importante colocar em prática os objetivos na Política Nacional de Saúde do Trabalhador, em especial os descritos no Art. 8º, II, da Portaria Nº 1.823, de 23 de agosto de 2012, que trata da promoção de ambiente e processo de trabalho saudável, além de buscar articulação entre as secretarias municipais com intuito de criar protocolos de atendimentos voltados para a saúde do trabalhador²³.

A gestão precisa promover hábitos de vida saudável, entre eles alimentação adequada, prática de atividades físicas, promoção da saúde mental, plano de carreira, além de proporcionar ambiente de trabalho saudável. A empresa deve proporcionar atividades recreacionais, educativas com o objetivo de integrar os colaboradores e familiares com o ambiente de trabalho. Precisam implantar programas que visam conscientizar seus funcionários na prática de hábitos saudáveis, a trabalhar com segurança visando evitar acidentes ou doenças ocupacionais²⁴. Além disso, é preciso investir em educação permanente, pois proporciona reflexões acerca do processo de trabalho, provocando mudanças no ambiente de trabalho, assim como nos servidores.

A educação permanente consiste em uma vertente educacional que possui mecanismos que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, autogestão, mudança institucional e transformação das práticas em serviço, por meio do aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de

construir cotidianos, provocando mudanças de aprendizagem individual, coletiva e institucional²⁵. Essa educação é peça fundamental para gerar mudanças em todos os aspectos do trabalho, e assim poder reduzir as causas de afastamento.

Outro aspecto a ser desenvolvido pela empresa é a comunicação efetiva entre servidores e gestão, pois ela é de extrema para o gerenciamento de conflitos e melhoria do serviço prestado. Em um estudo realizado com profissionais de enfermagem em SP, apontaram que comunicação deficiente na instituição pode gerar um clima desfavorável entre os trabalhadores e, conseqüentemente, levar os profissionais ao absenteísmo, devido a desmotivação relacionada ao processo de trabalho²⁶.

Por fim, a gestão de pessoas vem passando por mudanças, uma das causas é a globalização que faz com que a concorrência entre as empresas aumente e dessa maneira, buscando colaboradores cada vez mais qualificados. O setor responsável pela gestão de pessoas precisa de profissionais comprometidos, responsáveis, com bom relacionamento e focados em resultados. Porém, a gestão de pessoas na área pública é diferente da gestão de pessoas na área privada. No setor privado o interesse é o da organização, e no setor público, o interesse é atender os anseios da sociedade e, para isso, toda estrutura administrativa deve estar sintonizada para atender e satisfazer as necessidades dos cidadãos. Para isso, são necessários servidores públicos capacitados e preparados. Portanto o trabalho no serviço público tem suas particularidades, o servidor público além de desenvolver suas habilidades técnicas, precisa atender aos interesses da coletividade, além de lidar com o estigma de ser servidor público²⁷.

Quanto às limitações do estudo, a avaliação do perfil epidemiológico dos servidores ficou prejudicada, visto que a maioria dos atestados médicos não possui CID-10. Outro aspecto que ficou prejudicado foi a avaliação do impacto financeiro indireto ocasionado pelo absenteísmo, visto que o setor não possuía esta informação. Sendo assim, os gastos indiretos não foram analisados, reduzindo consideravelmente o estudo sobre o impacto financeiro sofrido pelo município.

Considerações finais

Os resultados alcançados atingiram o objetivo proposto desta pesquisa, permitindo conhecer o perfil do absenteísmo dos servidores públicos do município. Os resultados foram, em sua grande maioria, semelhantes a outros estudos citados nesse trabalho, possibilitando então, estabelecer um perfil mais abrangente sobre os servidores públicos municipais de todo o país.

A pesquisa analisou um conjunto de dados oficiais dos servidores municipais nas diversas categorias profissionais, produzindo importantes indicadores de absenteísmo, possibilitando identificar grupos de trabalhadores potencialmente vulneráveis para o afastamento das atividades por adoecimento. O conhecimento e reconhecimento da realidade de saúde dos trabalhadores permite a

implementação de estratégias de intervenção capazes de mudar o perfil dos afastamentos, assim como promover a melhoria na assistência prestada e criar planos de ações diretos para a melhoria da qualidade de vida²⁰.

É preciso facilitar os acessos de comunicação entre servidores e gestão. Ela é fundamental dentro de uma instituição, pois com a boa comunicação a empresa consegue mostrar seus objetivos e metas que pretende alcançar assim como escuta de seus trabalhadores suas necessidades, para que juntos consigam traçar estratégias para que favoreçam tanto empregado como empregador.

O município deve investir em capacitação, promoção da saúde por parte dos gestores municipais aos seus trabalhadores, buscando promover um ambiente de trabalho saudável, uma qualidade de vida melhor aos seus trabalhadores, e conseqüentemente uma redução nos afastamentos. Além disso, é preciso desenvolver a Educação Permanente, que através de suas reflexões provoca mudanças no servidor público, assim como no ambiente de trabalho, buscando diminuir as causas de afastamentos. Diante disso, conclui-se que as causas de afastamentos são preocupantes, provocando alterações nos processos de trabalho. Compreender essa dinâmica, contribui para planejar medidas para reduzir os índices de absenteísmo no município.

Referências

1. Fuzinato ARH, Nascimento S, Dalbosco IB. Impacto Do Absenteísmo Em Uma Agroindústria Catarinense Impact of Absentism in an Agroindustry in Santa Catarina. Rev Reun [Internet]. 2017;22(4):89–111. Available from: <http://revistas.una.br/index.php/reuna/article/view/848http://dx>.
2. Corrêa P, Oliveira PAB. O absenteísmo dos servidores públicos estaduais de Santa Catarina. Rev. Práxis. 2020;17(1): 57–76
3. Tatamuez-Tarapues RA, Domínguez AM, Matabanchoy-Tulcán SM. Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. Univ y Salud. 2018;21(1):100–12.
4. Santana L de L, Sarquis LMM, Brey C, Miranda FMD, Felli VEA. Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. Rev Gaúcha Enferm. 2016;37(1).
5. Moreira Cardoso AC. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. Tempo Soc. 2015;27(1):73–93.
6. Lavor ARA, Bezerra CQO, Alves MFM, Lima FNS. A importância da qualidade de vida no trabalho para os funcionários e a instituição. Id on Line Rev. Psic. 2016;10(31):89–103.
7. Osaki MM, Pustiglione M. Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde. Rev Adm em Saúde. 2019;19(74).
8. Ribeiro HKP, Santos JDM, Silva M de G e, Medeiro FD de A, Fernandes MA. Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. Rev Bras Saúde Ocup. 2019;44:1–8.
9. Santi DB, Barbieri AR, Cheade MDFM (2018). Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. Rev. Bras. de Medicina do Trab. 2018; 16(1): 71 –81.
10. Haeffner R, Kalinke L, Felli VEA, Mantovani MDF, Consonni D, Sarquis LMM. Absenteísmo por distúrbios

musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. Rev. bras. epidemiol. 2018; 21: 1-

11. Correa T, de Andrade R. A saúde do servidor público em Xequê: um olhar para as causas do seu adoecimento. Contrib a las Ciencias Soc. 2020;(2020-06):1-17.
12. Fernandes MA, Santos JDM, Moraes LMV de, Lima JSR, Feitosa CDA, Sousa LFC. Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. Rev da Esc Enferm da USP. 2018;52(0):1-8.
13. Baasch D, Trevisan RL, Cruz RM. Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. Cienc e Saude Coletiva. 2017;22(5):1641-9.
14. Daniel E, Koerich CRC, Lang A. O perfil do absenteísmo dos servidores da prefeitura municipal de Curitiba, de 2010 a 2015. Rev Bras Med do Trab. 2017;15(2):142-9.
15. Bastos MLA, Da Silva Junior GB, Domingos ETC, De Araújo RMO, Dos Santos AL. Sick leaves by mental disorders: Case study with public servants at an educational institution in Ceará, Brazil. Rev Bras Med do Trab. 2018;16(1):53-9.
16. Bastos VGA, Saraiva PGC, Saraiva FP. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. Rev Bras Med do Trab. 2016;14(3):192-201.
17. Associação Brasileira de Controle de Qualidade. Indicadores, Objetivos e Metas para Qualidade [Internet]. [cited 2021 Jun 20]. Available from: <https://www.abcq.com.br/p/13/indicadores-objetivos-e-metas-para-qualidade.html>
18. Delfino ELM, Silva NF, Oliveira LEN, Brito HC. Doenças e absenteísmo: um estudo realizado na Prefeitura de Governador Valadares/MG. Rev Bras Saúde Seg Trab. 2017;1(1):13-22.
19. Lemos DS, Escalda PMF, Da Silva Paz LP, De Melo Leão AL. Sickness absence among public workers in the healthcare sector of the Federal District, Brazil. Rev Bras Med do Trab. 2018;16(3):336-45.
20. Mendes NCF, Matias-Pereira J. Absenteísmo E Contabilidade Pública: Um Estudo Teórico. Rev Eletrônica Estratégia Negócios. 2020;13:156.
21. Paiva LG, de Lima Dalmolin G, dos Santos WM. Absenteeism-disease in health care workers in a hospital context in southern brazil. Rev Bras Med do Trab. 2021;18(4):399-406.
22. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. Indicadores Brasileiros para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável [Internet]. Available from: <https://odsbrasil.gov.br/>
23. Brasil M da S. PORTARIA Nº 1.823, DE 23 DE AGOSTO DE 2012 Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. [Internet]. 2012. Available from: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html
24. Mota RA, Martins LM. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. 2018;23-34.
25. Brasil. Ministério da Saúde. Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento? [Internet]. Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, Departamento de Gestão da Educação na Saúde. 2018. 73 p. Available from: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nac_prom_saude.pdf
26. Ferro D, Zacharias FCM, Fabríz LA, Schonholzer TE, Valente SH, Barbosa SM, et al. Absenteísmo na equipe de enfermagem em serviços de emergência: implicações na assistência. Acta Paul Enferm. 2018;31(4):399-408.
27. Garcia; SM dos S, Kontz LB. Gestão por competências no setor público municipal de Caçador-SC [Internet]. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. 2019. Available from: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/setor-publico-municipal.html>

Como citar: Tavares EGR, Mazzuco LS, Torriani MB, Corrêa VP, Nunes RZS, Tuon L. Perfil do absenteísmo dos servidores públicos de um município do Extremo Sul Catarinense. **Saúde em Redes.** 2023;9(1). DOI: 10.18310/2446-4813.2023v9n1.3802

Submissão: 02/06/2022

Aceite: 25/03/2023