

**ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE MISERICÓRDIA DE
VITÓRIA – EMESCAM
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E
DESENVOLVIMENTO LOCAL**

HOLIVIA FONTANA GOMES CABRAL

**ANÁLISE DO ABSENTÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS
LOTADOS NA SECRETARIA DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE
KENNEDY-ES**

VITÓRIA
2021

HOLIVIA FONTANA GOMES CABRAL

**ANÁLISE DO ABSENTISMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS
LOTADOS NA SECRETARIA DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE
KENNEDY-ES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao curso de Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM, como parte dos requisitos necessários à obtenção de título de Mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

Orientador: Prof. Dr. César Albenes de Mendonça Cruz

Área de concentração: Políticas de Saúde, Processos Sociais e Desenvolvimento Local.

Linha de pesquisa: Processos de Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

VITÓRIA

2021

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
EMESCAM – Biblioteca Central

C117a Cabral, Holivia Fontana Gomes
Análise do absenteísmo dos servidores públicos estatutários lotados na Secretaria de Saúde do município de Presidente Kennedy – ES / Holivia Fontana Gomes Cabral - 2021.
115 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. César Albenes de Mendonça Cruz
Dissertação (mestrado) em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, EMESCAM, 2021.

1. Absenteísmo – órgãos públicos. 2. Servidor público - Presidente Kennedy (ES). 3. Saúde pública. 4. Saúde do trabalhador - Presidente Kennedy (ES). I. Cruz, César Albenes de Mendonça. II. Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, EMESCAM. III. Título.

CDD 331.0981

HOLIVIA FONTANA GOMES CABRAL

**ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS
LOTADOS NA SECRETARIA DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE
KENNEDY-ES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória – EMESCAM, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestra em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local.

Aprovada em 02 de setembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. César Albenes de Mendonça Cruz
Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de
Vitória – EMESCAM
Orientadora



Prof.ª Dr.ª Solange Rodrigues da Costa
Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de
Vitória – EMESCAM



Prof. Dr. Wellington Serra Lazarini
Universidade Federal do Espírito Santo – UFES

A Deus! Aos meus pais, que incentivaram meus estudos desde criança, a toda minha família, pelo carinho e por acreditarem no meu potencial. Todos foram muitos especiais nesta trajetória.

Amo muito vocês!

Primeiro, agradeço a Deus pelo dom da vida, pelas pessoas que Ele mesmo colocou no meu caminho, por me amparar nos momentos difíceis, dando-me força interior para superar as dificuldades e pela realização deste sonho.

Aos meus pais, Elias Gomes e Sonia Regina Fontana Gomes, pelo amor incondicional, pela força, pela coragem, pelo exemplo de determinação e temor a Deus, que me permitiram esta conquista. Minha eterna gratidão!

Ao meu esposo, Jaime Viana Cabral Junior, pelo apoio incondicional e incentivo.

Ao meu irmão, Carlos Hemilio Fontana Gomes, pelo carinho de sempre.

Ao meu orientador, Professor Dr. César Albenes de Mendonça Cruz, por sua paciência, pelos ensinamentos que me fizeram crescer em aprendizado; minha gratidão.

Aos colegas de turma pelo convívio e apoio mútuo.

À Prefeitura Municipal de Presidente Kennedy/ES, que permitiu a realização do sonho de cursar um Mestrado por meio da concessão do auxílio-estudo para os servidores estatutários.

Aos membros da banca examinadora, Prof.^a Dr.^a Solange Rodrigues da Costa Nascimento e Prof. Dr. Welington Serra Lazarini, que tão gentilmente aceitaram participar e colaborar com esta dissertação.

Aos servidores que gentilmente aceitaram a participaram desta pesquisa, contribuíram com suas opiniões e trouxeram conteúdos tão valiosos e viabilizaram o cumprimento dos objetivos. A todos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização deste Mestrado.

Obrigada!

Combati o bom combate, completei a corrida, perseverei na fé!

(2 Timóteo 4:7)

RESUMO

Introdução: O absenteísmo é um fenômeno complexo e de etiologia multifatorial, que inclui fatores psicossociais, do ambiente de trabalho e econômicos, em que a falta do trabalhador desorganiza o serviço, gera descontentamento, além de sobrecarga de trabalho. **Objetivo:** Compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários da Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019. **Metodologia:** Pesquisa descritiva, exploratória e documental, de abordagem qualitativa, obtida da amostragem e de informações do sistema Folha de Pagamento da Prefeitura Municipal de Presidente Kennedy/ES, disponibilizadas pelo setor de Recursos Humanos, no qual se faz registro das faltas justificadas e ou injustificadas dos servidores públicos, selecionando-se os casos em que o servidor pertença ao quadro de estatutário do município nos quais foi empregada a metodologia de análise estatística; na qualitativa, foram utilizados questionários direcionados a 10 servidores públicos estatutários da Secretaria Municipal cujos dados foram submetidos à Análise de Conteúdo. **Resultados e Discussão:** São compatíveis para inúmeros fatores que pode fomentar a ausência do servidor público estatutário ao trabalho, tais como sobrecarga de trabalho, insatisfação profissional, salários baixos e doenças psicológicas; e as consequências são prejuízo na prestação do serviço, além do comprometimento do trabalho em equipe. Os números foram oscilantes e ascendentes em relação a abstenções e faltas, sendo o registro de faltas muito menor se comparado às abstenções dos servidores públicos com média de vínculo estatutário de faixa etária de 18 anos. Entre os anos analisados, o absenteísmo foi de 5.774 dias, cujo índice percentual de absenteísmo foi de 3,9%, um valor consideravelmente alto em relação ao que é aceitável para uma instituição pública que é o valor médio de referência do Índice aceitável de 2,7%. **Considerações finais:** Considera-se necessária uma gestão que adote estratégias e implemente ações que minimizem o absenteísmo na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES.

Palavras-chave: Absenteísmo. Secretária Municipal de Saúde. Servidores públicos estatutários. Gestão Pública.

ABSTRACT

Introduction: Absenteeism is a complex phenomenon with a multifactorial etiology, which includes psychosocial, work environment and economic factors, in which the lack of workers disorganizes the service, generates discontent, in addition to work overload. **Objective:** To understand the absenteeism process among statutory civil servants of the Municipal Health Department of Presidente Kennedy/ES, between 2015 and 2019. **Methodology:** Descriptive, exploratory and documentary research, with a qualitative approach, obtained from sampling and information from the Folha system of Payment of the City Hall of Presidente Kennedy/ES, made available by the Human Resources sector, in which the justified and/or unjustified absences of public servants are registered, selecting the cases in which the civil servant belongs to the statutory board of the municipality in the which statistical analysis methodology was used; in qualitative, questionnaires were used directed to 10 statutory civil servants of the Municipal Secretariat, whose data were submitted to Content analysis. **Results and Discussion:** They are compatible for numerous factors that can promote the absence of the statutory civil servant to work, such as work overload, professional dissatisfaction, low wages and psychological illnesses; and the consequences are loss in the provision of the service, in addition to compromising teamwork. The numbers were oscillating and rising in relation to abstentions and absences, with the record of absences being much lower when compared to abstentions of public servants with an average of 18-year-old statutory employment. Among the years analyzed, absenteeism was 5,774 days, whose percentage rate of absenteeism was 3.9%, a considerably high value compared to what is acceptable for a public institution, which is the average reference value of the acceptable index of 2.7%. **Final considerations:** It is considered necessary a management that adopts strategies and implements actions that minimize absenteeism in the Municipal Health Department of Presidente Kennedy/ES.

Keywords: Absenteeism. Municipal Health Secretary. Statutory public servants. Public Management.

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Localização de Presidente Kennedy/ES	20
Figura 2 – Imagem da cidade de Presidente Kennedy/ES.....	21
Quadro 1 – Fórmula para cálculo do Índice do absenteísmo dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES.....	28
Quadro 2 – Percepções dos servidores públicos estatutários da Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES, quanto aos afastamentos do trabalho, motivos e causas	81

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1 – Fatores relacionados com frequência absoluta e tempo de trabalho até 2019 dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES62
- Tabela 2 – Fatores independentes das categorias profissionais, gênero e carga horária dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019.....63
- Tabela 3 – Fatores independentes do regime contratado de trabalho, regime líquido trabalhado, abstenção e faltas dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019.....64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AD	Absenteísmo-Doença
APR	Análise Preliminar de Riscos
CAAE	Parecer Consubstanciado do CEP
CF	Constituição Federal
CIFIS	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
DORT	Distúrbios Osteomusculares
DRECURSOS HUMANOS	Departamentos de Recursos Humanos
DRT	Doença Relacionada ao Trabalho
EC	Emenda Constitucional
EMESCAM	Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória
EPI	Equipamentos de Proteção Individual
ES	Espírito Santo
ESM	Estatuto do Servidor Municipal
EUA	Estados Unidos da América
FUNDESUL	Fundo do Desenvolvimento do Espírito Santo
GEM	Gratificação Especial para Motoristas
GQUAM	Qualidade de Assistência Médica
GRAPROMED	Gratificação de Produtividade Médica
GSFF	Gratificação Suplementar de Fim de Semana
HERO	Instituto Health Enhancement Research Organization
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INPC	Índice Nacional de Preço ao Consumidor
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
LER	Lesões por esforços repetitivos
LOA	Lei Orçamentária Anual
NR	Normas Regulamentadoras
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

PAIR	Perda Auditiva Induzida por Ruído
PIB	Produto Interno Bruto
PK	Presidente Kennedy/ES
PPA	Plano Plurianual
QMP	Quadro de Movimentação de Pessoal
RH	Recursos Humanos
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SEMUS	Secretaria Municipal de Saúde
SO	Saúde Ocupacional
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
ST	Segurança no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
CAPÍTULO I	30
1 SAÚDE-DOENÇA E ABSENTEÍSMO OCUPACIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO	30
1.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: RELAÇÃO SAÚDE-DOENÇA DO TRABALHO ..	30
1.2 FATORES QUE INFLUENCIAM PARA O ABSENTEÍSMO OCUPACIONAL, CONSEQUÊNCIAS E CUSTOS	35
1.3 A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS E DA GESTÃO PÚBLICA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS	38
1.3.1 O bem-estar como promotor da qualidade de vida no ambiente de trabalho e as questões funcionais de saúde no setor público	41
CAPÍTULO II	48
2 ABSENTEÍSMO NA INSTITUIÇÃO PÚBLICA	48
2.1 CONCEITO DE ABSENTEÍSMO	48
2.2 O SERVIDOR PÚBLICO E O ABSENTEÍSMO NO TRABALHO: HISTORICIDADE	51
2.2.1 Fatores e impactos relacionados ao absenteísmo no âmbito público	56
CAPÍTULO III	61
3 ANÁLISE DOS MOTIVOS E DAS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES, ENTRE 2015 E 2019 ..	61
3.1 DOCUMENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES, ENTRE OS ANOS DE 2015 e 2019	61
3.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS	65
3.3 PERCEPÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE	70
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICES	101
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	101
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	105

APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	107
APÊNDICE D – FACHADA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES	109
ANEXOS	110
ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS	110
ANEXO B – CARTA DE ANUÊNCIA.....	111
ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	112

INTRODUÇÃO

A presente dissertação de Mestrado encontra-se vinculada à área de concentração de Políticas de Saúde, Processos Sociais e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória (EMESCAM), concentrando-se na Linha de Pesquisa Processos de Trabalho, Políticas Públicas e Desenvolvimento Local, do Programa de Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da EMESCAM.

Minha trajetória na Prefeitura Municipal de Presidente Kennedy, no estado do Espírito Santo (ES) teve início no ano de 2001, e se estende até os dias atuais. Durante minha carreira, pude atuar na Secretaria de Saúde, sendo que, desde 2015, estou nomeada no cargo gratificado de Coordenadora em Saúde lotada no setor de Recursos Humanos (RH) da Secretaria Municipal de Saúde (SEMUS).

Durante os anos de prestação de serviço, observei diferentes situações, como a falta ao trabalho de diversos servidores públicos e em diversas categorias de trabalho, e vários os motivos que têm levado o servidor público estatutário a se ausentar do trabalho. Por esse motivo, esta dissertação trata do tema absenteísmo dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES

As abordagens para definir absentismo ou absenteísmo, ou seja, a falta de assiduidade ou ausência ao trabalho, têm sido diversas, principalmente quando se trata de um tema que envolve tanta complexidade como este (o setor saúde). O absenteísmo é o montante de faltas no trabalho, assim como atrasos e saídas antecipadas acontecidas durante um determinado período, dependentes de fatores intrínsecos e extrínsecos ao trabalho, ou seja, um somatório das faltas cometidas por parte dos trabalhadores de uma organização causado por algum motivo interveniente, além de serem motivo para preocupação (ARAÚJO, 2012; CHIAVENATO, 2014).

De fato, o absenteísmo representa um fator de grande preocupação em todas as áreas de trabalho, considerado como problema estratégico e relevante (CUCCHIELLA; GASTALDI; RANIERI, 2014). No contexto produtivo, prima desde os tempos remotos

na dependência da presença humana, que outrora eram empregados métodos rígidos em face do trabalhador, obrigando-o a esforçar-se ao máximo em seu fazer laboral.

Todavia, novos tempos trouxeram a percepção humana como capital humano; e, com isso, merecidas condições favoráveis no ambiente organizacional. Embora sejam essas premissas motivadoras para ambas as partes, nem sempre se constata a efetivação nos dias úteis de trabalho (GUIMARÃES *et al.*, 2016).

Em pesquisa realizada pela empresa Gallup-Healthways conduzida com mais de 94 mil profissionais em 2013 e publicada na conceituada revista de negócios e economia do mundo, a Forbes mostrou que o rombo anual do absenteísmo nos Estados Unidos da América (EUA) chegou a US\$ 84 bilhões (COACHING, 2019).

No Brasil, o absenteísmo tem representado uma demanda carente de respostas pelas organizações. Segundo uma pesquisa da Mercer Marsh Benefícios em parceria com o Instituto Health Enhancement Research Organization (HERO) apresentada no final de 2016, no setor privado, são poucas as iniciativas para fortalecer a política de gestão em pessoa, pois apenas 33% das empresas possuem indicadores de absenteísmo, 17% desenvolvem ações preventivas e 24% integram as informações com sinistro médico (MUNDO RECURSOS HUMANOS, 2018).

Em outro estudo, dados de 2012 fornecidos pelo setor de RH de uma Secretaria Pública Municipal da região da grande Vitória/ES indicam que o índice de absenteísmo foi de 16,4% (todos os tipos de ausências) e 4,77%, desconsiderando apenas as ausências “legais” (GUIMARÃES *et al.*, 2016). Considerando alguns fatores responsáveis pela ausência do servidor no trabalho, como, por exemplo, adoecimento, desmotivação, pode-se pressupor que melhorar as condições no trabalho seja uma estratégia para administração pública reduzir o absenteísmo.

Posto dessa forma, a busca pela Saúde do Trabalhador envolve crescente interesse em diversas áreas sendo algo que se percebe em todos os níveis da população, embora marcado por complexidades e falta de consenso conceitual. Outrossim, também é pretendida quando um indivíduo busca um serviço de saúde para tratar ou prevenir alguma doença ou sintoma, não importando se é na rede pública ou privada

(PEREIRA, 2019); muito embora se entenda que a qualidade no sistema de saúde público seja um grande desafio.

Baseado nesse exposto, o tema desta pesquisa foi delimitado pela análise do absenteísmo por faltas justificadas e ou injustificadas dos servidores públicos da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, e considerando todos os assuntos discutidos sobre absenteísmo, essa investigação foi conduzida pelo seguinte problema: quais seriam os fatores e as causas que fomentam à ausência do servidor lotado?

O interesse pelo tema da pesquisa se deu de forma concomitante ao longo do meu percurso profissional enquanto funcionária pública efetiva e mediante aos trabalhos realizados no setor de RH, como a elaboração de Certidão de Tempo de Serviços do Regime Estatutário, tais como as frequências (dias), o tempo bruto, o tempo líquido, as licenças e as faltas, observadas em um número representativo tanto em faltas quanto em licenças por parte dos servidores públicos estatutários, o que agudiza e prejudica na prestação dos serviços.

Constata-se que a ausência ou falta regular ao trabalho pelo servidor público em saúde acarreta sobrecarga de trabalho para aqueles profissionais não faltosos, gerando gastos desnecessários. É o que confirma o estudo de Costa, Silva e Finelli (2014, p. 41) ao afirmarem que “[...] quando ocorre o absenteísmo de um membro da equipe, existe a sobrecarga de trabalho para o restante da equipe que pode acabar por ficar com fadiga e estresse laboral.”.

Nesse entendimento, salienta-se serem diversas as causas desencadeantes para a falta ao trabalho, tais como problemas de saúde ou doenças ou acidentes do trabalho, problema de saúde em pessoas da família, gestação e parto, casamento (licença gala), entre outros. Cabe ainda expor as faltas que não são justificadas legalmente, conhecidas como faltas injustificadas (COSTA; SILVA; FINELLI, 2014). De acordo com o Ministério da Saúde, as maiores causas de afastamento ao trabalho têm sido por causa de faltas injustificadas, licenças médicas, odontológicas, e aquelas respaldadas legalmente (BRASIL, 2017).

Dessa forma, a falta ao trabalho no âmbito público e, principalmente, na saúde constitui um verdadeiro desafio quando o assunto é o absenteísmo. Por isso, há de se discutir as condições de trabalho que implicam longas jornadas, turnos, atividades desgastantes, rodízios de trabalho, multiplicidade de funções, repetitividade e monotonia, intensividade e ritmo excessivo de trabalho, ansiedade, esforços físicos, posições incômodas, na separação do trabalho intelectual e manual, no controle das chefias, desencadeando acidentes e doenças.

Argumenta-se como necessária a realização de trabalhos voltados para a saúde dos servidores públicos, uma vez que o absenteísmo implica ter como efeito colateral instâncias e categorias profissionais, tais como carreira do servidor, execução das atribuições do cargo, esforços extras de recursos humanos e investimento público sem o devido retorno, todavia, adverte-se como necessário que seja constituído por flexibilidade e atenção para possíveis reduções de faltas ao trabalho.

Considera-se que as constantes transformações dos ambientes, do mercado e das tecnologias sejam um fator favorecedor para o absenteísmo na saúde; por isso, com a realização desta pesquisa, buscar-se-á por moldes de gerenciamentos que possam favorecer e contribuir para entendimentos sobre o tema absenteísmo. Nesse sentido, com o proposto de contribuir com informações de quanto o absenteísmo pode interferir nos serviços prestados à população – e em especial a saúde –, torna-se relevante identificar os fatores que fomentam em ausência do trabalhador estatutário ao trabalho.

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam fornecer subsídios para o aprimoramento de programas de promoção da saúde, e prevenção de doenças, bem como contribuir para a redução do absenteísmo dos servidores públicos estatutários

Dado o exposto, esta pesquisa tem por objetivo geral compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES. Enquanto objetivos específicos, apresentar o índice de absenteísmo por faltas justificadas e injustificadas ao trabalho; e captar a percepção dos servidores públicos estatutários sobre absenteísmo e os motivos que dão causa ao seu afastamento do trabalho.

Na metodologia é que se apresenta como a pesquisa foi desenvolvida, e como foram realizadas as coletas e as análises dos dados. Constam nesta os seguintes assuntos: tipo de pesquisa, cenário, sujeitos estudados, fonte de dados, análise dos dados e questões éticas.

O estudo desenvolvido caracteriza-se por uma pesquisa do tipo descritiva, exploratória e documental com abordagem qualitativa e análise de dados em conformidade com a técnica de Bardin (2011) pela análise de conteúdo. Coube a proposta de delimitar a pesquisa no âmbito da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, no setor de RH, entre os anos de 2015 e 2019.

Sobre a pesquisa descritiva, Silva e Menezes (2005, p. 21) discorrem como sendo uma pesquisa que “[...] visa descrever as características de determinada população ou fenômeno.”. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática, devendo-se utilizar a metodologia que se ajuste à teoria embasada. Vergara (2013) diz que a pesquisa descritiva tem por finalidade expor as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza.

Nesse conceito, a abordagem foi de cunho quantitativo e possui valor quanto às evidências buscadas na pesquisa. Para autores como Minayo (2014), os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, dos quais se objetiva enfatizar o estudo das relações, representações, percepções e opiniões, que são provenientes da interpretação humana a respeito de suas experiências, que estão relacionadas com o modo em que vivem, sentem e pensam. Contudo, mesmo sendo uma abordagem qualitativa, pode-se empregar análise quantitativa, principalmente para a coleta de dados e tratamento das informações, sendo utilizadas técnicas estatísticas, nas quais se busca desenvolver o estudo do absentismo dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES.

Dessa forma, a pesquisa alinha-se aos conceitos apresentados, ao ponto que toma como objeto de estudo a ausência dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, e as percepções dos servidores públicos sobre absentismo,

Figura 2 – Imagem da cidade de Presidente Kennedy/ES



Fonte: Disponível em: <https://www.google.com>.

No contexto econômico, social e político, Presidente Kennedy/ES possui um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,657, além de ter uma renda per capita de Produto Interno Bruto (PIB)¹ de R\$ 583.171,85, sendo esse valor 17 vezes maior que a média nacional que é de R\$ 33.593,82 por habitante (IBGE, 2017-2018).

O município tem se destacado quanto à renda, principalmente por ser o que mais arrecada com *royalties* de petróleo no estado, sendo os valores recebidos em 2013 de R\$ 715,2 mil; em 2014, de R\$ 815,1 mil; e em 2015, de R\$ 513,1 mil por habitante (MARCONDES, 2020). Entretanto, quase 70% da população não tem esgoto encanado (SILVA, 2015). O que se pode entender é que mesmo os recebimentos sendo altos por conta dos *royalties* de petróleo, ainda existem vários pontos a serem melhorados na cidade pela gestão pública.

Em virtude dos *royalties*, a prefeitura possui atualmente mais de R\$ 1 bilhão em caixa e uma enorme capacidade de investimentos. Por isso, o executivo municipal busca ferramentas para criar alternativas econômicas, atraindo novas empresas, gerando emprego e renda; e uma das ações da prefeitura foi o investimento no Fundo do

¹ Produto Interno Bruto (PIB) é a soma de toda a riqueza produzida pelo município dividida pelo número de habitantes.

Desenvolvimento do Espírito Santo (FUNDESUL), que está fazendo um aporte de R\$ 50 milhões, para abertura de linhas de créditos para quem deseja ampliar ou abrir um novo negócio no município (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2020).

A SEMUS de Presidente Kennedy/ES confere espaço próprio e adquirido pelo Fundo Municipal de Saúde, com endereço na Rua Sebastião Vieira de Menezes, nº 123, Centro – Presidente Kennedy/ES, Cep: 29.350-000, com horário de funcionamento das 7h às 17h, de segunda a sexta-feira, embora existam servidores públicos com horários diferentes: alguns das 7h às 16h, outros das 8h às 17h, e todos com intervalo de uma hora de almoço.

Possui uma área física de terreno construída que mede 12/20 m² e 240 m². Enquanto estrutura física, possui três andares (térreo com 120,33 m²) e espaços como recepção, auditório, cozinha, sala da Gerência do Fundo Municipal de Saúde, sala de contabilidade, três banheiros. Consta o primeiro pavimento 293,37 m² de área construída com recepção, gabinete do Secretário Municipal de Saúde, sala do Subsecretário Municipal de Saúde, recepção do Gabinete Secretário Municipal de Saúde, sala da Gerência de Administração em Serviços, sala do setor de compras e um banheiro. A área que fica no subsolo possui 102,29 m² de área construída, na qual fica o RH/SEMUS; sala Gerência de Atenção Básica; sala dos Programas em Saúde; sala de agendamento (consultas, exames, consultas pelo consórcio), dois banheiros e uma cozinha. A fachada da SEMUS está em Apêndice D.

É importante ressaltar a SEMUS como a responsável pelos cuidados com a saúde pública dos munícipes, em que planeja, executa e orienta a política de saúde da administração municipal com elaboração de planos de ação com órgãos afins na esfera Estadual e Federal. Também realiza estudos e pesquisas sobre os problemas de saúde familiar, elaborando programas para saná-los e promovendo sua execução além de promover ações de prevenção e erradicação de doenças transmissíveis.

Cabe aqui expor que a SEMUS, em 2013, contava com o RH/SEMUS cuja responsabilidade era a de juntar informações de frequências e elaboração do Quadro de Movimentação de Pessoal (QMP), com protocolo e envio ao RH/Geral. Salieta-se

que mesmo com a implementação do Ponto Biométrico em 2015, as informações eram repassadas manualmente pelo fato de não estarem interligadas ao sistema de folha de pagamento; e, por isso, sempre gerando novos QMP em caso de justificativa e atestados – sendo que, em 2018, a responsabilidade pela folha de pagamento passou a ser do setor de RH/SEMUS, na qual atualmente funciona no prédio da SEMUS. Vale ressaltar a SEMUS como a única da Prefeitura que tem intitulado o setor de RH.

A SEMUS também conta com o funcionamento da Saúde do Trabalhador e atribuições de Vigilância em Saúde do Trabalhador, que corresponde em elaboração de laudos de insalubridades de acordo com protocolo dos Laudos Técnicos das Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT), elaboração do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) pela aquisição de equipamentos de proteção individual, devidamente registrado na Secretaria Especial do Trabalho do Ministério da Economia, registrado em Certificado de Aprovação (CA), inspeção nas Unidades de Saúde e Pronto Atendimento Municipal, avaliação médica dos processos de admissão, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho e avaliação de autodeclaração de saúde, além de trocas de extintores das unidades.

Nos casos de acidentes de trabalho, é feito o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT) ao Instituto Nacional de Seguro Social (INSS); e em caso de acidente com materiais biológicos, são feitos testes rápidos sanguíneos para detecção de doenças preexistente e o monitoramento dos acidentados, bem como a avaliação dos atestados médicos referentes ao desconto do *ticket* de alimentação. Ressalta-se que os servidores públicos estatutários são beneficiados com o vale alimentação, mas é importante frisar que o desconto no *ticket* por causa de absenteísmo só é feito em atestados apresentados e superiores a três dias.

Como pode ser evidenciado, a SEMUS de Presidente Kennedy/ES conta, em sua relação de funcionários vinculados no ano de 2019, com um quantitativo de 325 servidores públicos. No geral, constatou-se a relação de 202 servidores públicos contratados, 37 comissionados, 2 estagiários e 84 servidores públicos estatutários (PREFEITURA MUNICIPAL PRESIDENTE KENNEDY, 2019).

Dessa forma, fazem parte como sujeitos dessa pesquisa apenas os servidores públicos estatutários na Secretaria de Saúde, pertencentes ao quadro de estatutário, com um total de 84 servidores públicos distribuídos em 22 categorias profissionais entre 2015 e 2019. Como descritores, tem-se: Absenteísmo; Secretaria Municipal de Saúde; Servidores públicos estatutários; Gestão Pública.

Coube a inclusão somente da relação dos servidores públicos estatutários no banco de dados do sistema de RH da SEMUS de Presidente Kennedy/ES a pelo menos cinco anos, sendo excluída a relação dos servidores públicos contratados e com cargos comissionados e estagiários, além dos servidores públicos estatutários que se negaram a participar da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, e os dados obtidos são da amostragem e informações do sistema Folha de Pagamento, disponibilizadas pelo setor de RH, cuja listagem possuía as informações dos servidores públicos estatutários. Também foram convidados dez servidores públicos no âmbito da SEMUS para participarem da pesquisa.

Para o processo de coleta de dados, inicialmente, foi contactado o Secretário de Saúde para exposição dos objetivos da pesquisa, esclarecimentos para obtenção dos termos de ciência e autorização da Secretaria e Carta de Anuência para realização da pesquisa, conforme Anexo A e B. A coleta de dados foi realizada somente após a autorização e Parecer Consubstanciado do CEP, conforme Anexo C.

Quanto aos participantes da pesquisa, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para que fosse lido e assinado; também foi explicado quais eram os objetivos da pesquisa e, em seguida, foram informados sobre os limites da confidencialidade e o direito de não participarem e de se retirar a qualquer momento, sem que isso acarretasse prejuízo para a pesquisa, conforme Apêndice A. Ademais, foram apresentados o questionário de pesquisa e o roteiro para entrevista semiestruturada, conforme Apêndice B e C.

Dadas as orientações de isolamento e afastamentos por causa da covid-19, o momento exigiu maior cuidado, haja vista os riscos de contaminação. Por isso, foi

entregue a cada um dos entrevistados o questionário, sendo preenchido e devolvido, não havendo necessidade de agendamento; nesse caso, não puderam ser observadas as reações e as observações dos servidores públicos quando responderam ao questionário.

Nesta pesquisa, também foi utilizado um roteiro para entrevista semiestruturada; e para a análise dos dados obtidos, foi empregada a metodologia de análise de conteúdo, por fornecer dados básicos para o desenvolvimento e entendimento das relações entre os atores sociais e sua situação, que, segundo Bardin (2011), permite a análise de comunicações por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos que descrevem o conteúdo das mensagens. Os participantes selecionados para responder ao questionário de pesquisa foram escolhidos aleatoriamente, e foi respeitado o caráter do voluntariado.

Dessa forma, a coleta de dados foi realizada pela própria pesquisadora no período matutino e vespertino, em horários diferentes da carga horária de trabalho, por pertencer ao quadro de servidores públicos da SEMUS; e a coleta de dados nos registros do RH foi feita em intervalo de almoço e após o expediente, ou seja, após às 17h, sendo considerado o melhor horário para a realização de buscas, e referem-se ao período de cinco anos, tais como 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019. Destaca-se que os participantes da pesquisa responderam ao questionário em horários estabelecidos por eles.

O *locus* da pesquisa foram os dados registrados mediante as faltas justificadas e ou injustificadas dos servidores públicos estatutários da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, selecionando-se os casos em que o servidor pertença ao quadro de estatutários do município, entre 2015 e 2019, contendo as seguintes variáveis: categorias profissionais; registro de regime contratado; regime líquido trabalhado; licenças; faltas e carga horária.

Com efeito, foi utilizada a técnica de questionamento, portanto, foi aplicado um questionário semiestruturado com 11 perguntas fechadas e abertas, sendo respondido pelos participantes da pesquisa, uma vez que não houve nenhuma recusa por parte dos servidores públicos estatutários.

Desse modo, dos 84 servidores públicos estatutários, foram convidados aproximadamente 11,90% desse total para responderem ao questionário, ou seja, foram convidados dez servidores públicos, a fim de identificarmos suas percepções em relação ao absenteísmo e suas possíveis causas, o que ajudou a corroborar os fatos e as evidências trazidas pela pesquisa. Assim, o questionário proposto continha variáveis sociodemográficas e biossociais dos servidores públicos entrevistados, tais como vínculo empregatício; gênero; faixa etária; estado civil; formação e especialização. No exposto, é apresentada a relação de perguntas que foram exploradas nas entrevistas com os servidores públicos estatutários.

Coube nesse processo analisar os dados extraídos da SEMUS do RH, das entrevistas; e para melhor entendimento, dividiram-se os assuntos em duas etapas. Na primeira etapa, foi feita análise do quantitativo, em que existiam 84 servidores públicos estatutários que serviram de base para cálculo de frequência absoluta e relativa para as faltas justificadas e ou injustificadas.

Das categorias profissionais, foram constatados: 1 Auxiliar Administrativo, 12 Auxiliares de Serviços Gerais, 1 Auxiliares de Enfermagem, 2 Assistentes Sociais, 1 Auditor Fiscal, 2 Escriturários, 6 Enfermeiros, 4 Farmacêuticos, 1 Fonoaudiólogo, 1 Fiscal em Saúde, 4 Fisioterapeutas, 7 Médicos Clínico Geral, 1 Médico Pediatra, 2 Motoristas, 1 técnico em enfermagem, 1 Nutricionista, 1 Psicólogo, 5 Odontólogos, 2 Oficiais Administrativos, 7 Recepcionistas, 20 serventes, 2 Trabalhadores braçais, totalizando 100% (84) de servidores públicos estatutários.

Foram analisados os registros de regime estatutário, o regime líquido trabalhado dos servidores públicos, as modalidades de licenças e faltas justificadas e injustificadas (foco da pesquisa as faltas), além da carga horária (200/40 horas/mês; 150/30 horas/mês; 100/20 horas/mês) e analisados estatisticamente. Todavia, para preservação dos dados dos servidores públicos estatutários, foi registrada apenas a matrícula com referência numérica, de forma sequencial e ascendente, com as informações do entrevistado e sexo feminino e masculino (EF e EM) na sequência de 1 a 10.

Na segunda etapa, após, serem obtidas as variáveis dos entrevistados, foram digitadas todas as informações colhidas, e contou com aporte de Andrade e colaboradores (2008) em referência a cálculos de prevalência para análises estatísticas de vínculo; gênero (sexo feminino e masculino); faixa etária (em anos completos); estado civil; formação (graduação); especialização (*Lato sensu*; Mestrado; Doutorado). Ressalta-se a identificação dos servidores estatutários entrevistados em ordem numérica e crescente na entrevista; e para preservar sua identificação, foram referenciados e identificados na pesquisa como entrevistados feminino e ou masculino (EF1), (EF2), (EM3), (EF4), (EM5), (EF6), (EF7), (EM8), (EM9) e (EF10). Para o questionário respondido, foi criado um banco de dados por meio do *software* Epi Info, e analisadas as percepções dos servidores estatutários sobre absenteísmo no trabalho.

O referencial metodológico da análise de conteúdo, segundo Bardin (2011), permite a análise de comunicações por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos que descrevem o conteúdo das mensagens, e envolve organização em três fases diferentes, a saber: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação. Esclarece-se nessa pesquisa, mesmo as pesquisas qualitativas não se baseando em números, podem participar de discussões por conta de números e as conclusões representarem um papel menor de análise (DALFOVO; LANA; SILVEIRA, 2008).

No exposto, buscou-se captar as percepções dos servidores públicos em relação ao absenteísmo, causas e fatores, se a carga horária semanal pode favorecer para que se falte ao trabalho e o porquê, consequências e os fatores do absenteísmo e se dificulta a rotina de trabalho com justificativa da resposta. Coube saber também em relação ao que se implementou para redução do absenteísmo por parte da SEMUS. Interessou saber se os trabalhadores lotados acreditam que as boas relações interpessoais possam favorecer para a diminuição do absenteísmo, e se eles já estiveram afastados.

Por isso, as perguntas que se seguiram se relacionaram com as opções de marcação em ordem de importância, sendo um a mais importante; e na sequência, os motivos e as possíveis causas para o absenteísmo. Ressalta-se que, com os programas, foi

possível criar tabelas estatísticas, gráficos, agrupando-se as respostas em frequências e agregando as transcrições selecionadas das concepções dos entrevistados sobre o absenteísmo.

Desse feito, as análises qualitativas incidiram sobre as percepções de cada entrevistado, pois torna-se um método eficaz quando se pretende explorar um tema, principalmente, no sentido de apurar cada percepção realizada pelos entrevistados.

Quanto à análise inferida na pesquisa, foi com base de cálculo do absenteísmo e fórmula, a saber:

Quadro 1 – Fórmula para cálculo do Índice do absenteísmo dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES

<p>Onde: Ia = índice de absenteísmo, Nhp = número de horas perdidas e NhP = número de horas planejadas. $IA = 5.774.147526 \times 100 = 3,9\%$</p>
--

Fonte: elaborado pela autora (2021).

Os aspectos éticos da pesquisa obedeceram aos critérios estabelecidos pela Resolução nº 466 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012), que normatiza a pesquisa com seres humanos, e enviado o projeto à Divisão de Ensino, Pesquisa e Extensão, conforme descrito no Anexo B – a Carta de Anuência (autorização do responsável do local onde foi realizada a pesquisa) e no Apêndice A – o TCLE, sendo aprovado pelo Parecer Consubstanciado do CEP com o CAAE: 29926920.0.0000.5065 sob o Parecer: 3.947.908 na Plataforma Brasil.

Após essa etapa, foram realizadas a interpretação e a síntese dos resultados, comparando-se os dados evidenciados na análise dos artigos ao referencial teórico. Além de identificar possíveis lacunas do conhecimento, foi possível delimitar prioridades para estudos futuros.

A estrutura da pesquisa está organizada em três capítulos, além da Introdução: na qual é gerada uma primeira ótica sobre absenteísmo ocupacional de servidores públicos estatutários na Prefeitura de Presidente Kennedy/ES com questionamento

do problema, envolvendo uma amostra justificada baseada em objetivos reais e metodologia.

No Capítulo I – Saúde-doença e absenteísmo ocupacional do servidor público estatutário, apresenta-se um embasamento teórico sobre Saúde do Trabalhador e as relações saúde-doença do trabalho, bem como os fatores que influenciam para o absenteísmo ocupacional, consequências e custos, além da importância dos RH e da gestão pública nas relações interpessoais, além de questões funcionais de saúde no setor público prevenção e preservação da Saúde do Trabalhador.

No Capítulo II – O absenteísmo na Instituição Pública, tem-se o conceito de absenteísmo, o servidor público e o absenteísmo no trabalho e historicidade, além dos fatores e impactos relacionados ao absenteísmo no âmbito público. Por meio da compilação das pesquisas, foi possível apresentar o absenteísmo e a importância da assiduidade no contexto diário de servidores públicos.

No Capítulo III – Análise dos motivos e das causas do absenteísmo dos servidores públicos estatutários da SEMUS do Município de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019, apresenta-se apuração documental dos servidores públicos, caracterização da amostra: variáveis sociodemográficas e as percepções dos servidores públicos estatutários na SEMUS. Na sequência, são apresentadas as considerações finais e as referências.

CAPÍTULO I

1 SAÚDE-DOENÇA E ABSENTEÍSMO OCUPACIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO ESTATUTÁRIO

No presente Capítulo, estruturou-se um referencial teórico-conceitual baseado em leituras realizadas em levantamento bibliográfico acerca das publicações em sustentação de linha base para análise das relações saúde-doença do trabalho, prevenção cujo foco foi o de apresentar a Saúde do Trabalhador e os fatores que influenciam para o absenteísmo ocupacional, consequências e custos, bem como sobre a importância dos recursos humanos e da gestão pública nas relações interpessoais dos servidores públicos.

1.1 SAÚDE DO TRABALHADOR: RELAÇÃO SAÚDE-DOENÇA DO TRABALHO

A Saúde do Trabalhador pode ser compreendida como fundamental para o desenvolvimento de atividades laborais. No campo da Saúde Pública, tem sido objeto de pesquisa e de intervenções por causa das relações produção e consumo, e no trabalho eixo organizador social e saúde das pessoas. As intervenções buscam a “transformação dos processos produtivos, no sentido de torná-los promotores de saúde, e não de adoecimento e morte, para garantir a atenção integral à saúde dos(as) servidores públicos(as), levando em conta sua inserção nos processos produtivos” (BRASIL, 2018, p. 18).

A Saúde do Trabalhador ainda é um campo em construção, cujo objeto de estudo é a intervenção das relações entre saúde-doença e o trabalho exercido dos servidores públicos, a promoção e proteção da Saúde do Trabalhador, desenvolvidas por meio de ações de vigilância dos riscos ambientais, bem como na assistência dos servidores públicos com diagnóstico, tratamento e reabilitação (VIVOLO, 2014; COSTA *et al.*, 2013; LACAZ, 2010).

Além disso, no Brasil, a Saúde do Trabalhador é considerada como “resultado de um patrimônio acumulado no âmbito da Saúde Coletiva, com raízes no movimento da Medicina Social latino-americana e influenciado pela experiência operária italiana”

(GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018, p. 2). Com isso, entre as décadas de 1960 e 1970, propagou-se um movimento científico-social que amplificou o processo saúde-doença, nos entendimentos das áreas da medicina social e preventiva e da Saúde Pública ao trabalho. Dessa forma, a relação da saúde com o trabalho passa a ser encarada como política pública, em que o foco seria a Saúde do Trabalhador, ajustando-se, assim, o prelúdio das reformas sanitárias no Brasil (GOMEZ; VASCONCELLOS; MACHADO, 2018, p. 1).

Conforme o art. 196 da Constituição Federal (CF), a saúde é um direito de todos e dever do Estado, garantida por meio de políticas sociais e econômicas, as quais visam à redução de riscos de doenças e agravos, de ação igualitária ante os serviços prestados de promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988). Por isso, a preocupação com a Saúde Ocupacional (SO) deve ser constante por parte de qualquer empresa, seja ela pública ou privada, em que se tem por propósitos evitar acidentes e a garantia da promoção da saúde.

a SO, portanto, possui grande relevância, pois reduz as doenças constantemente associadas ao trabalho, como também as que não estão associadas ao trabalho, com a finalidade de conferir ao trabalhador mais saúde, visto que um dos seus grandes propósitos está relacionado com a medicina preventiva (MOTA; MARTINS, 2018).

De acordo com Araújo (2012, p. 201 *apud* MOTA; MARTINS, 2018, p. 26), a SO é definida como “promoção adequada das condições ambientais, controle dos fatores causadores das doenças, prevenção, redução e eliminação das causas prejudiciais”. Compreende-se que a SO seja um dos pontos com o qual o profissional prevencionista deve ter grande atenção e preocupação constante, a fim de evitar acidentes e sempre a promoção da saúde (VIEIRA, 2016).

Na opinião de Santos (2013), os riscos a que os profissionais de saúde estão expostos são reais e possuem potencial de causar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, os quais necessitam ser gerenciados. Por isso, a antecipação desses riscos se faz necessária, podendo colaborar para sua redução.

É importante ressaltar que o serviço de SO apresenta finalidades, tais como cuidar e proteger o trabalhador contra qualquer risco à saúde que se origina no trabalho ou das condições físicas e psicológicas em que o trabalho é executado, além de buscar o equilíbrio e o ajustamento mental e físico do trabalhador, primordialmente voltado para o trabalho e seu direcionamento para empregos nos quais encontrem uma adequação e sintonia, bem como estabelecer e manter um alto grau de bem-estar físico e mental dos servidores públicos (VIVOLO, 2014).

Tem-se por conceito de Saúde e Segurança no Trabalho (SST) a associação à prevenção, incluindo o dever de prezar pela manutenção da segurança laboral, um assunto de extrema importância, e que esbarra no muito que discutir para chegar a um consenso sobre o que é risco, o que é risco calculado e o que pode estar diretamente associado a prevenção de riscos ambientais, evitando-se falhas ou preparando-se para evitá-las (PORTO, 2010).

Atualmente, o tema SST É assunto fundamental, visto que a legislação prima pela garantia dos direitos dos servidores públicos em detrimento dos deveres do empregador e da segurança laboral, devendo ser implantada em qualquer segmento público ou privado. Para tanto, as Normas Regulamentadoras (NR), relativas à segurança são de observância obrigatória por instituições públicas e privadas, pelos órgãos públicos da administração direta e ou indireta, nesse caso, expressa a NR nº 012 pela Portaria SEPRT n.º 915/2019 (BRASIL, 2019).

Entretanto, os servidores públicos estatutários ficam desprotegidos das NR do Ministério do Trabalho e Emprego, o que, segundo Wilson (2015), causa um desequilíbrio e uma forma diferenciada de tratamento, no que tange à SSO dos servidores públicos, considerando a presença de agravos à saúde e riscos de acidentes também na Administração Pública. Estreita essa discussão Rummler (2021) ao discorrer que servidores públicos têm seus direitos e deveres previstos nas normas publicadas pelo município, nesse caso, os servidores públicos estatutários regular-se-ão pelas leis municipais fomentadas.

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que regula os servidores públicos de vínculo estatutário, tornou-se referência quando o assunto é a conquista de direitos

trabalhistas. Nesse sentido, a legislação nacional acerca do assunto SST entre os servidores públicos implementou seu desenvolvimento de maneira semelhante aos propósitos da CLT. Embora não seja aplicada em toda relação de trabalho, nota-se que inspirou as matérias de SST (SANTOS, 2011 *apud* ALMEIDA; LIMA, 2018).

Nesse contexto, é importante ressaltar que as ações de ST são consideradas a partir do fenômeno saúde-doença envolvendo o trabalho de forma individual e coletiva, biológico e sociopolítico, podendo ser organizadas em três eixos, tais como: “promoção da saúde, assistência à saúde, e pela Vigilância e Saúde do Trabalhador (VISAT)” (BRASIL, 2018, p. 18).

Cabe ressaltar os programas voltados para a promoção da Saúde do Trabalhador pautados em ações que alcançam o sujeito, seja na atenção que lhe é ofertada ou nas formas curativas, em que se objetiva atender tanto necessidades físicas, psicológicas quanto sociais do sujeito, com ações que valorizam a subjetividade de cada sujeito no processo de trabalho e de acordo com as leis vigentes.

Compreende-se, nesse caso, a importância da Portaria MS nº 687/2006 como Política Nacional de Promoção da Saúde (PNPS) por enaltecer e promover a Saúde do Trabalhador, identificando riscos à saúde, reduzindo os fatores que determinam a agudização de problemas associados às diversas situações dos trabalhadores. Tudo isso visa tonificar a Vigilância em Saúde do Trabalhador (BRASIL, 2006).

Pereira (2019, p. 10) considera as doenças ocupacionais como doenças produzidas ou que têm seu curso modificado, antecipado ou agravado pelas condições de trabalho, que em seu conjunto podem incidir em diversos agravos na Saúde do Trabalhador; e diversas são as doenças que permeiam o ambiente de trabalho e que pode o trabalhador apresentar, entre elas, algumas mais frequentes, tais como a Doença Relacionada ao Trabalho (DRT) responsável por afastamentos do trabalho, dermatoses ocupacionais, acidente de trabalho grave e fatal/em crianças e adolescentes, intoxicação exógena, Lesões por Esforços Repetitivos (LER), Distúrbios Osteomusculares (DORT), Perda Auditiva Induzida por Ruído (PAIR), Pneumoconioses, Transtornos mentais e outros. Ademais, em se tratando de danos à saúde, o autor se posiciona e diz que os “[...] danos causados nos ambientes de

trabalho englobam todas as atividades executadas, o que provavelmente tem sido comprometido tanto a segurança quanto a saúde da pessoa e sua produtividade.”.

Ressalta Dionísio (2011) que as doenças do trabalho são uma preocupação de todos, pois afetam uma parcela muito grande dos servidores públicos, além de problemas sociais graves que geram para o ser humano, bem como dos custos elevados que gera para a sociedade. Daí a necessidade de investir em segurança e prevenção, pois evita-se que tenha índice de servidores públicos acidentados e doenças ocupacionais, contratação de trabalho temporário, diminuindo, assim, prejuízos materiais, indenizações e, principalmente, ações legais. Todavia, deve-se incluir nessa segurança a utilização de ferramenta de Análise Preliminar de Riscos (APR), e ressaltam-se os Equipamentos de Proteção Individual (EPI) que não exercem a função de anular o risco, e, sim, de minimizar os efeitos.

Deve-se também procurar, em primeiro lugar, a proteção coletiva, dada a sua melhor eficácia, para eliminar ou neutralizar o risco na sua fonte produtora, além do que essa modalidade preventiva não fica à mercê da utilização ou não por parte do trabalhador. É preciso desenvolver uma política preventiva implantada e implementada, produzindo melhor e automaticamente formando um ambiente seguro, tranquilo e com qualidade de trabalhar. Argumenta-se, como mais importante, a prevenção de doenças, já que doenças vão surgindo lentamente e são difíceis de ser detectadas. Todavia, as ações voltadas à prevenção e à preservação da Saúde do Trabalhador merecem atenção e empenho constante.

Não se pode deixar de expor que as boas práticas no âmbito do serviço público podem contribuir para o processo de melhoria com as questões de segurança das atividades no ambiente de trabalho, sendo notória a importância de o RH e os setores administrativos trabalharem juntos; e, principalmente, no planejamento de ações que venham a minimizar o absenteísmo e promover a saúde.

A compreensão das ausências no trabalho e do fenômeno do absenteísmo requer a explicitação de alguns conceitos relacionados, que são abordados na próxima seção.

1.2 FATORES QUE INFLUENCIAM PARA O ABSENTEÍSMO OCUPACIONAL, CONSEQUÊNCIAS E CUSTOS

Na atualidade, o absenteísmo tem suscitado o interesse cada vez mais abrangente de administradores tanto do setor público quanto do privado. Compreende-se que, na falta injustificada dos servidores públicos, as possíveis consequências negativas podem ocorrer dentro das organizações, tais como redução de produções, diminuição de horas trabalhadas, menor produtividade, tudo isso por causa da ausência do trabalhador.

Por meio do estudo de Paiva e outros (2019), o assunto absenteísmo no trabalho pode representar problema tanto do ponto de vista econômico quanto social, pois gera preocupações à gestão com imposição de preencher as lacunas deixadas pelos empregados ausentes, além de causar a redução da produção e da qualidade, assim como de custos com mão de obra.

Na opinião de Santos (2013), os riscos a que os profissionais de saúde estão expostos são reais e possuem potencial de causar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais, os quais necessitam ser gerenciados. Por isso, a antecipação desses riscos se faz necessária, podendo colaborar para sua redução.

É importante ressaltar que o serviço de SO apresenta finalidades, como cuidar e proteger o trabalhador contra qualquer risco à saúde que se origina no trabalho ou das condições físicas e psicológicas em que o trabalho é executado, além de buscar o equilíbrio e o ajustamento mental e físico do trabalhador, primordialmente voltado para o trabalho e seu direcionamento para empregos nos quais encontrem uma adequação e sintonia, bem como estabelecer e manter um alto grau de bem-estar físico e mental dos servidores públicos (VIVOLO, 2014).

Convém explicar que os afastamentos por problemas de saúde no serviço público têm sido apontados como tema de interesse à Gestão Pública em função da percepção de grande volume de licenças médicas e de dias não trabalhados, sendo vários os determinantes que envolvem a Saúde do Trabalhador, tais como condições econômicas, sociais e ambientais, podendo afetar a condição de saúde-doença do

trabalhador, principalmente, os fatores de riscos no ambiente de trabalho, como acidentes, doenças respiratórias, cardíacas, auditivas, circulatórias, estresse, câncer e inúmeros distúrbios e outros (VIVOLO, 2014; WHO, 2012).

Dado o exposto, faz-se necessário um gerenciamento constante por parte da gestão pública em relação ao que está sendo gerado enquanto doenças ocupacionais entre os servidores públicos estatutários, pois, do contrário, o mau gerenciamento poderá gerar doenças e absenteísmo entre os servidores públicos, e seria esse um grande desafio a ser vencido tanto por profissionais quanto por gestores, o que repercute na qualidade da assistência, principalmente, por representar um problema habitual e com causas multifatoriais.

Como destacam Guimarães e colaboradores (2016), a ausência dos profissionais ao trabalho, independentemente do motivo, pode ser caracterizada como absenteísmo; e conforme os fatores que motivam os profissionais a faltarem ao trabalho, é estabelecida a classificação da ausência como prevista e/ou legais ou não previstas. É válido enfatizar que o termo, por ser abrangente, pode variar em diversas classificações.

Dessa forma, há que se entender o mecanismo que as empresas públicas utilizam para realizar uma gestão segura; nesse caso, o propósito seria o de evitar ausências ao trabalho por parte dos servidores públicos estatutários, por isso a necessidade de serem adotadas normas que possam favorecer a diminuição tanto de acidentes quanto de doenças ocupacionais no âmbito público, cujo propósito é a proteção da integridade dos servidores públicos. Portanto, deve-se trabalhar com uma política pautada em prevenção constante.

Reis, Fernandes e Gomes (2010) ressaltam alguns fatores, tais como a posição hierárquica, a organização do trabalho, os conflitos interpessoais e extratrabalho como facilitadores para o absenteísmo. Todavia, existem outros fatores, por exemplo, depressão, ansiedade, estresse, falta de valorização do trabalho, falta de diálogo entre empregados e empregadores, ambiente físico, recursos humanos e recursos materiais precisam ser levados em consideração quando se trata de absenteísmo.

Tais pontuações citadas em parágrafo anterior convergem com o estudo de Guimarães e outros (2016) quando pontuam o estresse como um termo comum nos dias atuais e facilitador para o absenteísmo, podendo ser provocado por inúmeros fatores. De acordo com Sena (2014), em uma organização são vários os fatores que podem comprometer a produtividade e o desenvolvimento do trabalho, dentre os quais pode ser destacado o desinteresse dos funcionários públicos. Mendes (2019) traz em pauta as pesquisas nacionais, que, segundo autores, revelam que as maiores taxas de absenteísmo de funcionários públicos estão relacionadas com doenças.

Por serem diversos os fatores que colaboram para o absenteísmo do servidor público, estes tornam difícil o seu gerenciamento, podendo ser desencadeado por problemas de ordem pessoal, biológica, ambiental, social, familiar, financeira, funcional etc., como elencados em parágrafos anteriores. Todavia, além dos impactos diretos sobre a sociedade, o absenteísmo pode, ainda, provocar o aumento de custos e o estresse no ambiente de trabalho (GUIMARÃES *et al.*, 2016).

Na opinião de Vivolo (2014), o absenteísmo também gera aumento de custos na folha de pagamento por causa de horas extras cobertas por funcionários na ausência de algum colega, podendo comprometer a qualidade do serviço. Entretanto, não somente a produtividade e os custos operacionais ficam comprometidos, mas também o abalo moral que sofrem aqueles que são assíduos ao trabalho, pois o funcionário que falta ao trabalho deixa de fazer o que lhe é conferido, o que provoca prejuízo tanto para a organização quanto para as pessoas que precisam do serviço, de outra forma, a sobrecarga de trabalho por conta da falta.

De acordo com Agapito e Sousa (2010), diversos são os países que apresentam custo anual elevado em relação a absenteísmo, o que demonstra a importância de as organizações procurarem manter o absentismo baixo, que embora difícil, não confere impossibilidade se as organizações trabalharem com afinco. Ainda assim, o combate ao absentismo laboral passa pela sua prevenção, em que se faz necessário um conhecimento aprofundado das suas causas e relações.

Na prática, Novo (2019) assevera que o posicionamento dos gestores dentro da organização pública poderia minimizar ou prevenir ocorrência de falta ao trabalho se

fossem desenvolvidas ações voltadas para a implantação de critérios como o de regulamentação. Portanto, um problema complexo que tem desafiado governos e profissionais.

Em vista dos efeitos adversos, os empregadores e/ou gerentes devem tentar adotar políticas para tratar ausências não relacionadas à doença. Isso requer algum conhecimento dos gestores a fim de saber as ações que podem por circunstâncias induzir para o comportamento de falta ao trabalho dos servidores públicos que compõem o sistema público.

Na sequência, as possíveis melhorias dentro do universo do serviço público que podem ser referidas como a importância do RH e da gestão pública nas relações interpessoais, como será discutido no próximo tópico.

1.3 A IMPORTÂNCIA DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS E DA GESTÃO PÚBLICA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

O histórico dos RH envolve a Industrialização Neoclássica com surgimento dos Departamentos de RH que substituíram antigos departamentos. Além das tarefas operacionais e burocráticas, desenvolvem funções operacionais e táticas como órgãos prestadores de serviços especializados. Cuidam do recrutamento, seleção, treinamento, avaliação, remuneração, higiene e segurança do trabalho e de relações trabalhistas e sindicais com variadas doses de centralização e monopólio dessas atividades (CHIAVENATO, 2010).

A gestão de RH envolve várias ações previamente planejadas das necessidades entre a organização e as pessoas, sendo o objetivo do sistema de gestão de RH auxiliar as organizações a desenvolverem competências diferenciadas e a conquistar consistentemente um desempenho melhor e o crescimento e desenvolvimento da organização e dos servidores públicos. Nas palavras de Chiavenato (2010, p. 74-75), “[...] é preciso que haja nessa administração o planejamento estratégico, tático e operacional.”.

Observa-se que o reconhecimento da administração de RH nas organizações públicas tem como princípio o bem-estar dos servidores públicos, a fim de buscar não somente a otimização da execução das tarefas e procedimentos rotineiros, mas também da satisfação, motivação e entusiasmo daqueles que são os principais responsáveis pelos processos organizacionais. Fato que pode ser atribuído pela participação estratégica do RH e da gestão de pessoas no âmbito público.

Dado o exposto, a gestão de pessoas no setor público pode ser definida como esforço orientado para o suprimento, a manutenção e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem (MAIA; BENEVENTO, 2014).

Nas últimas três décadas, o termo “gestão pública”, em substituição à administração pública, tem sido utilizado de forma intensa, mas apesar disso, ou por causa disso, tornou-se um termo polissêmico. Para alguns, confunde-se com administração pública, para outros, marca o rompimento com a administração pública tradicional e adoção de ferramentas da gestão ou tem significado mais amplo (CARNEIRO; MENICUCCI, 2013).

No que se refere ao processo das relações interpessoais no âmbito público, o objetivo é que o trabalhador realize seu trabalho de forma conjunta, ou seja, que desenvolvam suas habilidades de forma individual e em equipe (SANTOS; OUTEIRO, 2018). De acordo com Nascimento e Simões (2010), essas relações interpessoais dentro de uma organização pública podem ser afetadas por conflitos, principalmente pelas divergências de pensamentos, de modo que podem os servidores públicos agir de maneiras diferentes e por variados motivos, inclusive favorecendo para a ausência do trabalhador.

Para retratar o assunto sobre relações interpessoais, Carvalho (2012, p. 243) assevera que “[...] a saúde pública no Brasil é uma questão complexa, assim como a comunicação interpessoal entre aqueles que trabalham nas organizações de saúde e com aqueles que utilizam os serviços destas.”.

Considerando os variados conflitos inerentes às relações humanas, e as características das organizações públicas em unir pessoas diferentes em torno de um objetivo comum, argumenta-se como possível a diversidade de conflitos. Nesse caso, a relevância não é encontrar formas de eliminar o conflito, mas de uma gestão eficiente.

Postas desse modo, as relações interpessoais são para o ser humano tão inerentes quanto a sua própria existência, pois, desde o nascimento, o ser humano possui a natureza ou tendência de ser sociável, tornando imprescindível o entendimento sobre comunicação. Nas palavras de Arten (2012), a comunicação pode ser entendida como função indispensável de pessoas e organizações, por meio da qual se conduz uma relação com o ambiente organizacional, com os outros, e os processos internos de cada indivíduo.

Nesse composto de informações, autores como Nascimento e Simões (2010) asseveram que, no caso das organizações públicas brasileiras, essa gestão se torna mais complexa, devido a suas especificidades que dificultam uma gestão de pessoas comprometidas. Outro tipo de conflito que pode ocorrer em uma Instituição Pública são os conflitos de interesses, envolvendo situação gerada pelo confronto entre interesses organizacionais e de interesse pessoal, podendo comprometer o interesse coletivo ou influenciar o desempenho da função pública. Portanto, faz-se necessário prevenir e reduzir todo e qualquer tipo de conflitos de interesses e/ou outros conflitos que possam surgir.

Dessa forma, a capacidade de raciocínio faz com que o ser humano desenvolva competências para agir e de se relacionar de formas diferentes no dia a dia. Inclusive em um ambiente organizacional, o que se espera é a realização da prestação de serviços no âmbito público com qualidade sem impactos das relações interpessoais.

Ressalta-se como importante o despertar da motivação para o trabalho entre servidores públicos do serviço público, que só será alcançada se houver bom relacionamento interpessoal e gestão de pessoas nas atividades exercidas pelos servidores públicos.

Argumenta-se que o ambiente de trabalho dos servidores públicos da saúde constantemente está sendo desgastado em razão dos inúmeros desafios que o ramo da saúde exige de cada trabalhador. Dessa forma, o ambiente de trabalho precisa ser saudável a todos seus integrantes, e que haja um olhar humanitário, haja vista o caráter subjetivo do absenteísmo, ou seja, cada pessoa possui personalidade diferente das outras, com isso, as respostas aos estímulos negativos são totalmente antagônicas; mas deve-se buscar um ambiente favorável a todos, o que provavelmente reduzirá efeitos negativos à saúde e favorecerá o bem-estar do trabalhador (NORONHA; UGÁ, 2013).

Sabe-se que, no ambiente organizacional, diversas são as pessoas que trabalham, e geralmente estas, ao executar suas tarefas, esperam algo em troca, seja em curto ou longo prazo, tal qual o seu recebimento. Entretanto, a maneira como o ambiente é moldado e estruturado pode influenciar na rotina de trabalho dos servidores públicos (MARTINS *et al.*, 2012). Nessa abordagem, faz-se necessário o entendimento do que seria a prestação do trabalho no âmbito público, com vistas à meta de obtenção da saúde e seu normal funcionamento.

Na busca pelo saber do que seria a saúde no trabalho em âmbito público, fica a compreensão de que ela representa as sensações subjetivas de sentir-se bem, inseridas em um sistema de valores, com perspectivas que podem variar individualmente.

1.3.1 O bem-estar como promotor da qualidade de vida no ambiente de trabalho e as questões funcionais de saúde no setor público

O termo qualidade de vida teve origem, inicialmente, nos Estados Unidos, depois da Segunda Guerra Mundial (1939-1945), e remetia ao efeito de influências materiais e de posses como carros, casas e outros bens materiais na vida das pessoas. Em seguida, o conceito estendeu-se para educação, para a questão da saúde, do bem-estar, do lado econômico, do crescimento da indústria e da defesa do mundo livre (NORONHA; UGÁ, 2013).

Autores como Pereira, Teixeira e Santos (2012) discorrem que existe uma preocupação com o conceito de qualidade de vida, referindo a um movimento dentro das ciências humanas e biológicas no sentido de valorizar parâmetros mais amplos que o controle de sintomas, diminuição da mortalidade ou o aumento da expectativa de vida.

Para tentar esclarecer o conceito de qualidade de vida, a Organização Mundial da Saúde (OMS) deu a significação de que o termo remete à percepção do indivíduo acerca de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores em que vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (OMS, 1998). As publicações foram as primeiras usadas para definir melhor o conceito de qualidade de vida para direcionar pesquisas. Todavia, a subjetividade não seria pura e total, por existirem determinadas condições (componente objetivo) presentes no meio e na vida das pessoas que influenciam sua percepção, ou subjetividade de qualidade de vida.

No que se refere à relatividade da noção de qualidade de vida, pode-se descrevê-la sob três referências. A histórica, na qual, em um determinado tempo de uma sociedade, existe um parâmetro de qualidade de vida, podendo ser diferente de uma outra época e da mesma sociedade; a cultura, na qual os valores e necessidades são diferentes nos diferentes povos; além de padrões de bem-estar estratificados entre as classes sociais (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2012).

Na busca pelo saber do que seria a qualidade de vida, fica a compreensão de que ela consiste em sensações subjetivas de sentir-se bem, inseridas em um sistema de valores, com perspectivas que podem variar individualmente. Percebem-se, ainda, subjetividade no conceito do termo e poucos apontamentos e discussões sobre a temática. Anteriormente, o termo era utilizado com o sentido de satisfação com a própria vida, autoestima, felicidade, saúde, condições de cuidar de si, entre outros fatores (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012).

A terminologia de qualidade em função de revelar uma natureza abstrata clarifica o termo boa qualidade com sentidos diferenciados, para as mais diversas pessoas, em lugares e situações diferentes. Logo, os conceitos sobre qualidade de vida são

múltiplos, sendo um termo de difícil conceituação; e durante as últimas décadas, apesar dos debates, não se chegou a um consenso (PEREIRA; TEIXEIRA; SANTOS, 2015). Por conseguinte, há uma mudança grande dos focos quando se menciona a questão da qualidade de vida, tendo o objetivo de proporcionar mais vidas aos anos, além de haver observância dos aspectos objetivos e subjetivos inerentes ao tema.

Nesse contexto, Vilarta, Gutierrez e Monteiro (2010) discorrem que interpretar a qualidade de vida não perfaz tarefa fácil, principalmente por ser complexa, ambígua e por ser diferente conforme cada cultura. Por certo, o que é bom para um pode não ser para outro. Por isso, a instabilidade tem sido estudada como pressuposto de avaliar a qualidade de vida para modificar em função dos fatores ligados ao tempo, ao lugar, à pessoa e ao contexto cultural. Assim, como o ser humano busca qualidade dentro da sua vivência, ele busca, também, qualidade de vida em serviços prestados, em profissionais que o atendem e no ambiente salutar. Dessa forma, a qualidade de vida do indivíduo também perpassa pela qualidade do atendimento que recebe de diversos profissionais, bem como na maneira que se vive e trabalha.

Sobre questões funcionais de saúde, a OMS criou um modelo de caráter internacional que classifica o impacto das doenças na condição de saúde das pessoas, denominada Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIFIS), ou seja, registra uma condição anormal de saúde e suas causas, sem registrar o impacto destas condições na vida da pessoa (OMS, 1996).

Tal propósito foi classificar a funcionalidade dos seres humanos a partir da relação entre estado de saúde, funções e estruturas corporais, atividade e participação, incluindo duas estruturas, a saber: uma que visa a funcionalidade, incapacidade e contexto; e outra, a funcionalidade, incapacidade, corpo e estruturas do corpo. Nesse caso, a funcionalidade tem por esboço um termo que abrange todas as funções do corpo, atividades e participação; e o seu oposto, a incapacidade, englobando deficiências, limitação de atividades ou restrições.

Cabe salientar que o setor público constitui o ambiente dentro do qual as pessoas que trabalham vivem a maior parte de suas vidas, isso em diversos horários que a cada cargo confere. Nesse contexto, as pessoas ofertam algo de si (trabalho) e esperam

algo em troca, seja em curto ou longo prazo. Entretanto, a maneira como esse ambiente é moldado e estruturado pode influenciar a vida das pessoas. Mais do que isso, influencia o próprio comportamento e os objetivos pessoais de cada ser humano. Assim, conseqüentemente, poderá afetar o próprio funcionamento organizacional, bem como a qualidade dos serviços prestados, além de que a falta de qualidade dos serviços em uma organização pública poderá revelar uma assistência insuficiente na execução dos serviços, podendo favorecer o absenteísmo (CARVALHO FILHO, 2020).

Desse posto, a qualidade na prestação dos serviços deve ser buscada não somente em questões de serviços e produtos, mas também como necessidade para a vida. Compreende-se que essa busca por qualidade seja um termo ou expressão que muito se tem ouvido e entendida enquanto fenômeno que se inter-relaciona com as diversas dimensões do ser humano, e por isso, um objeto de suma importância.

Na opinião de Mendes (2019) e de Caicedo, Martinson e Roslender (2010), as organizações que buscam o crescimento da saúde e o bem-estar de seus trabalhadores poderão reduzir os níveis de ausências por doença e aumentar sua criação de valor, com benefícios a várias partes interessadas. Por isso, faz-se necessário implementar o ambiente de trabalho de forma salutar para que favoreça a segurança e o aumento da satisfação do trabalhador, a fim de que sejam diminuídos os índices de absenteísmo. Embora não exista um consenso sobre a definição de qualidade de vida no trabalho, por causa da diversidade de formulações sobre o tema, urge como necessários a valorização e o desenvolvimento do capital humano no âmbito organizacional.

Nesse caso, o conceito e as práticas voltadas para a qualidade na prestação do trabalho fazem referência aos aspectos do trabalhador que podem influenciar no exercício de suas atividades laborais, como estilo de vida, capacidade de autogestão e resolução de problemas (ALMEIDA; GUTIERREZ; MARQUES, 2012). Entretanto, um dos grandes desafios ainda tem sido o de manter os quadros funcionais de servidores públicos satisfeitos e motivados.

Na concepção de Brandão e outros (2014), a satisfação dos servidores públicos confere fator importante para a eficiência e aumento da produtividade de uma organização, uma vez que o funcionário insatisfeito resulta em um trabalhador improdutivo. De acordo com Godoi, Freitas e Carvalho (2011, p. 108), a “[...] satisfação no trabalho colabora para obtenção de resultados, com o alcance de metas e com o desempenho organizacional ao produzir mudanças no ambiente, gerando uma força ativadora.”. Todavia, deve-se levar em conta as necessidades dos servidores públicos por estarem sujeitos as mais diversas situações adversas que podem culminar para adoecimento e ou faltas ao trabalho.

Nas palavras de Affonso e Rocha (2010), a satisfação do servidor público pode estar relacionada com o comprometimento que o trabalhador possui para com a organização e que pode influenciar caso não exista comprometimento para o absenteísmo. Com Gradim (2018), fica compreendido que a qualidade no ambiente de trabalho colabora para que haja motivação dos trabalhadores na prestação do serviço público.

Por isso, torna-se relevante elencar o estudo de Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), no qual os autores explicitam que, no ambiente de trabalho, as relações entre as pessoas devem proporcionar um clima saudável e que deixe o trabalhador em situação agradável, com trabalho em harmonia, e relacionamento estável entre os membros da organização, sendo o reflexo dessa prática o alcance dos resultados positivos enquanto organização pública.

Entretanto, na opinião de Lima, Leuch e Buss (2017), analisar o grau de satisfação dos servidores públicos torna-se imprescindível para o bom desenvolvimento da organização pública, por ser a satisfação no trabalho dinâmica, por isso, necessita-se de esforços em conjunto de todos os membros da organização. Segundo a ótica de Klein e Mascarenhas (2016), a satisfação no trabalho torna-se um fator essencial para que os trabalhadores desempenhem suas funções adequadamente.

Por esse motivo, no âmbito da administração pública, e em se tratando de satisfação no trabalho, devem-se levar em conta as peculiaridades em relação estatutária e não contratual entre servidor e Estado, provimento obrigatório por concurso público,

estabilidade e impossibilidade de mudança para outros cargos. Além disso, algumas características burocráticas do setor público podem afetar o comportamento dos indivíduos e, conseqüentemente, o clima organizacional (LIZOTE; VERDINELLI; NASCIMENTO, 2017).

Ladeira, Sonza e Berte (2012) trazem em seu estudo alguns fatores antecedentes da satisfação no trabalho no serviço público, os quais são pontuados por sofrerem interferência direta de algumas características do trabalho, tais como: rotina, especificidade do trabalho e os recursos humanos. Daí a necessidade de implementar ações que identifiquem o nível de satisfação e que convirjam para a motivação dos trabalhadores, uma vez que essas pequenas ações são capazes de afetar e transformar positivamente o desempenho do trabalho.

É importante salientar que o servidor público desmotivado por fatores como oportunidade de crescimento, valorização e outros fatores pode gerar insatisfações e, com isso, uma resposta de trabalho que não atende às expectativas da organização pública (AFFONSO; ROCHA, 2010).

Nesse caso, é válido salientar os fatores que determinam a satisfação profissional dos servidores públicos em empresas públicas, dos quais Agapito e Sousa (2010) descrevem as perspectivas de promoção, organização e funcionamento de onde trabalham, relação com os colegas, remuneração, competência, trabalho que realizam e condições de trabalho; e que podem influenciar os indivíduos diferentemente. Portanto, não é somente a remuneração que se pesa para que o servidor público falte ao trabalho – além de a satisfação laboral ser um indicador importantíssimo do clima organizacional e da satisfação das pessoas que dependem dos serviços, sendo um elemento determinante na avaliação da qualidade da organização pública.

Dessa forma, apesar de a relação entre a satisfação e a qualidade das organizações não ser linear, a integração, a satisfação e a motivação do trabalhador podem colaborar para que ocorra um absentismo menor. Em contrapartida, tudo aquilo que deteriora a relação do trabalhador com a organização, nomeadamente a estagnação da carreira, tarefas monótonas e repetitivas, baixo salário e falta de reconhecimento, entre outros, pode levar a um aumento do absentismo.

Compreende-se que os benefícios da satisfação em prestar trabalho de qualidade podem favorecer o envolvimento e a produtividade no trabalho por meio da participação, aumento da ênfase ao desenvolvimento da habilidade, aumento da autonomia para a tomada de decisão do trabalhador, redução das distinções entre os níveis de hierarquia, além de assiduidade ao trabalho.

No próximo Capítulo, discutir-se-á sobre o absenteísmo na Instituição Pública, bem como o conceito, o trabalho dos servidores públicos e os fatores impactantes do absenteísmo no âmbito público.

CAPÍTULO II

2 ABSENTEÍSMO NA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

Para uma melhor compreensão dos aspectos relacionados com o absenteísmo por faltas justificadas e injustificadas dos servidores públicos Estatutários à SEMUS de Presidente Kennedy/ES, o presente Capítulo encontra-se dividido em duas partes.

A primeira parte traz o conceito de absenteísmo, com as discussões que cercam os pesquisadores dedicados ao estudo do absenteísmo por faltas justificadas e injustificadas dos servidores públicos. Na segunda, discute-se sobre o servidor público e o absenteísmo no trabalho, enquanto historicidade, índices, causas, categorias e impactos.

2.1 CONCEITO DE ABSENTEÍSMO

A palavra absenteísmo possui origem francesa, *absentéisme*, que significa pessoa que falta ao trabalho por motivos diversos, ou seja, uma expressão utilizada para designar a falta de assiduidade no trabalho, bem como outros deveres e obrigações, seja por ausência ou atraso (GUIMARÃES *et al.*, 2016).

O termo absenteísmo, geralmente, é usado para se referir a ausências não programadas de funcionários no local de trabalho, bem como um padrão habitual de ausências, dever ou obrigação, seja por falta ou atraso, falta de motivação ou devido a algum motivo interveniente no processo de trabalho. É um fenômeno complexo e de etiologia múltipla, incluindo fatores individuais e relacionados com o próprio ambiente e com a organização do trabalho (LEÃO, 2012). Entretanto, pode ser determinado como um único dia de trabalho perdido (MENDES, 2019).

Segundo Chiavenato (2010, p. 88), “[...] ausências são faltas ou atrasos ao trabalho, sendo o absenteísmo sua principal consequência”. Baseado nesse pressuposto, as principais causas do absenteísmo são as doenças comprovadas e não comprovadas, os atrasos involuntários, as faltas por motivos pessoais, as dificuldades financeiras, a baixa motivação, a supervisão precária e a política inadequada da organização; sendo

que as ausências dos empregados ao trabalho podem provocar certas distorções quando referida ao volume e à disponibilidade da força de trabalho.

Em que pese a clareza solar da definição de absenteísmo acima apresentada, insta registrar que o absenteísmo se refere à ausência do trabalhador quando ele deveria estar trabalhando normalmente e por diversas razões, embora nem sempre as causas pela falta estejam no empregado, mas, sim, na organização, na supervisão deficiente, na condição de trabalho, na falta de motivação e estímulo, na integração do empregado à organização. Portanto, a ausência do trabalhador poderá ser por qualquer razão: tais como doenças, direitos legais, fatores sociais, fatores culturais e acidentes de trabalho.

Na opinião de Quaresma e Bryto (2017), o absenteísmo pode representar também ineficiência no processo de gestão, colaborando para que o trabalhador desenvolva sentimentos de hostilidade, de falta de equidade ou injustiça referente à percepção de sua situação concreta desmotivando-o a executar suas atividades diárias.

Pode-se dizer que, não raro, funcionários podem não se sentir como integrantes de uma equipe em essência. Dessa forma, ao invés de serem estimulados, eles vestem uma couraça que não lhes dá a sensação de integridade. É como se algo sempre estivesse faltando ou não totalmente completo. Tal sentimento de frustração induz à manifestação de uma gama variada de patologias que, certamente, não existiriam se o ambiente de trabalho fosse mais salutar e menos tóxico psicologicamente. É como se sentir exausto em carregar e ser obrigado a suportar um fardo, um jugo, e não uma jornada de trabalho que poderia ocorrer em uma via pavimentada de estímulos e bonificações não quantificáveis.

Nesse caso, seria o sistema com engrenagens de um mecanismo de tempo analógico não sincronizadas? É natural esperar que os atrasos ocorram? É essa falta de perspectiva de futuro que impede a construção de ponte entre abismos, a distância do trabalho como fuga, ou doença. Universo laboral com diferenças sendo partilhadas e não compartilhadas. É nesse momento que o trabalhador precisa ser incentivado para que faça parte de uma unidade maior, não somente corporativamente.

Autores como Agapito e Sousa (2010, p. 134) definem o absenteísmo no trabalho como “fenômeno de etiologia multifatorial”, caracterizado por ausências não previstas ao trabalho, tendo como reflexos diretos ou indiretos em custos e, também, considerado como fenômeno sociológico, condizente com a atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho.

O interesse humano nem sempre é material, e as ações humanas são reconhecidas como a resposta a uma mistura de motivação extrínseca e intrínseca. Nesse sentido, trabalhadores inseridos no campo da saúde pública não são exceção a essa regra, tanto que Guimarães e outros (2016) argumentam como consequência o fato de os indivíduos estarem preocupados não apenas com sua renda e tempo disponibilizado no trabalho, mas também com outros fatores, tais como socialização, reconhecimento do trabalho desenvolvido e ética profissional. Assim, dependendo das preferências, alguns trabalhadores podem estar mais inclinados do que outros a estarem ausentes do trabalho.

Segundo Mendes (2019, p. 29), “[...] o absenteísmo tem gerado um problema crítico para as organizações e seus administradores, pois a variedade de fatores que o ensejam torna esse assunto complexo e de difícil gerenciamento”. O que se percebe é que a maioria dos autores defendem que o absenteísmo significa ausência ao trabalho no instante em que se espera que o trabalhador esteja presente; embora Mendes (2019) considere o absenteísmo como um tema ainda pouco explorado na literatura.

No município de Presidente Kennedy/ES, existem os tipos de absenteísmo que constituem direito dos servidores municipais quando possuem certos requisitos, os chamados absentismos legais, em que essas ausências são justificadas e amparadas por lei, como ocorre com as licenças: para o serviço militar; atividade política; prêmio por assiduidade; tratar interesses particulares; desempenho de mandado classista; afastamento para o exercício de mandato eletivo; tratamento da própria saúde; à gestante; à adotante; paternidade; por acidente de serviço; por motivo de doença em pessoa da família; e afastamento para Estudo ou missão (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES, 2009).

No entanto, as faltas injustificadas são uma das formas de absenteísmo mais grave no funcionalismo público, pois são um desrespeito direto ao estatuto a que estão vinculados, tanto que segundo o Estatuto do Servidor Municipal (ESM), a inassiduidade habitual, isto é, a falta habitual ao serviço, é uma das causas de demissão do servidor público (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2009).

Devido aos diferentes problemas, ressalta-se que, quando a competitividade no âmbito público deixa de ser algo saudável e assume proporções de uma escalada social, há de se desenvolver quase que instintivamente na mente de cada trabalhador o sentimento de autopreservação; nesse caso, o ambiente fica pesado e todos temem colaborar quando o assunto é o enaltecimento de todos, multiplicando-se as desavenças, delações, calúnias, assédios entre outros. Certamente, algumas atitudes poderão prejudicar uma equipe inteira, seja pela falta ou sobrecarga de trabalho. Dificilmente, alguém deixará de ser atingido ou influenciado por esse clima, já que, uma vez inserido, pode prejudicar consideravelmente o desempenho do trabalho.

Posto desse modo, diversos são os transtornos enfrentados por gestores, quando o assunto envolve o absenteísmo no âmbito público, já que as faltas se dão por motivos variados, comprometendo diretamente a qualidade do serviço prestado. Destarte, podendo indicar número de ausências ao trabalho em determinado período, sendo por motivação dos empregados, envolvimento e até mesmo o adoecimento.

Analisado, em grossas linhas, o conceito de absenteísmo e suas principais causas, passemos à análise do absenteísmo no serviço público em seus diversos contextos.

2.2 O SERVIDOR PÚBLICO E O ABSENTEÍSMO NO TRABALHO: HISTORICIDADE

Defende-se a ideia do surgimento do absenteísmo na era da Revolução Industrial, com características incompatíveis com o bem-estar dos servidores públicos, ou seja, um problema que se reflete até nos dias atuais em organizações públicas ou privadas, principalmente, pelos transtornos que gera (MARQUES; MARTINS; CRUZ SOBRINHO, 2011).

De acordo com Hely Lopes Meirelles, o serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades sociais essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniências do Estado (MAZZA, 2019). Considerando que o ser humano é a peça fundamental do sistema de produção, principalmente, por sua capacidade produtiva, ele (o servidor público) é o que proporciona a competitividade organizacional (BASTOS, SARAIVA; SARAIVA, 2016).

O Servidor público, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.112/1990, é a pessoa legalmente investida em cargo público para ocupar o cargo público, e o ordenamento jurídico exige que ocorra o provimento, isto é, que seja praticado um ato administrativo constitutivo hábil a promover o ingresso no cargo (BRASIL 1990). Adverte-se que cada Estado ou Município pode criar suas leis em relação aos servidores públicos, desde que respeitem a CF (BASTOS, 2020).

Segundo Mazza (2019), existem diversos tipos de provimentos, o que diz respeito à durabilidade da qual o provimento pode ser de caráter estatutário, quando relacionado a cargo público permanente, e que garanta estabilidade ou vitaliciedade ao seu titular ou em comissão, quando promova o ingresso em cargo público destituído de estabilidade, podendo o servidor ser exonerado administrativamente.

Quanto à preexistência de vínculo, nesse caso, o provimento pode ser originário, que é o tipo de provimento que não depende de vinculação jurídica anterior com o Estado. Toma-se como exemplo: nomeação em caráter estatutário. Já o derivado constitui o provimento que pressupõe relação jurídica anterior com o Estado, nos quais podem ser incluídos como exemplo os de promoção, remoção, readaptação, reversão, aproveitamento, reintegração e recondução.

Trazendo para a realidade de Presidente Kennedy/ES, o último concurso público ocorreu no ano de 2008 para profissionais da SEMUS e demais. Também é importante ressaltar que, em 2018, houve um concurso, mas somente para profissionais da Educação. Atualmente, há apenas processos seletivos para designação temporária para ocupação de vagas com o prazo estabelecido de dois anos.

Explicam Coelho e Menon (2018, p. 160) que:

[...] o regime jurídico dos concursos públicos e seu controle jurisdicional e a ausência de regras claras sobre as etapas procedimentais dos certames, os prazos, as condições legais para sua deflagração, a constituição das bancas examinadoras, a elaboração dos editais, entre outros são hiatos para um ordenamento jurídico infraconstitucional dos concursos públicos.

Todavia, há de se discutir as questões que envolvem reajuste, cargos de salários dos servidores públicos da saúde. Portanto, a fim de esclarecimento, em Presidente Kennedy/ES, o Plano de Cargos e Salários conforme legislação, nesse caso, é instituído pela Lei nº 546/2001 – o plano de carreira e disciplina, o regime de relação dos servidores públicos municipais no que diz respeito às atividades e tarefas a executar e às correspondentes retribuições pecuniárias, tendo sua execução regulada pelos dispositivos que estabeleceram o Regime Jurídico e demais legislações complementares (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2001).

Na saúde pública, é permitida a atribuição da promoção horizontal, ou seja, a passagem do ocupante do cargo à classe imediatamente superior da mesma carreira a que pertence, com direito de incorporação nos seus vencimentos: progressão, no período de três em três anos e pago de acordo com a tabela da lei. Adicional de tempo de serviço, no período de cinco em cinco anos, de 5% por ano e no limite máximo de 35%, exclusivamente sobre o vencimento dos cargos estatutários, isso na hipótese em que o ocupante de cargo de confiança encontre-se investido pelo mesmo período que o investido em estatutário. Também existe a figura do adicional de assiduidade de dez em dez anos, correspondente a 25% do valor do vencimento e de caráter permanente após cada decênio ininterrupto de exercício, podendo o servidor optar alternativamente por usufruir de seis meses de licença a título de prêmio por assiduidade e remuneração (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2001).

Ressalta-se na Lei Complementar nº 10/2014 a retribuição por produtividade de servidores estatutários da área fiscal administrativo, fiscal de arrecadação e fiscal em saúde; além de outras garantias como adicional noturno, insalubridade e de periculosidade. Evidencia-se o último reajuste em 2014. Todavia, a administração responsável por acompanhar e elaborar estudo de revisão de carreira dos servidores

públicos estatutários fica impedida de conceder a qualquer título vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros do Poder ou de Órgão, Servidores e Empregados públicos até 31 de dezembro de 2021 (SEFAZ, 1990).

Entretanto, por meio do Decreto nº 90/2020, foi instituído o grupo de acompanhamento e elaboração de estudo para revisão geral das carreiras dos servidores, sendo que, por causa da Lei Federal nº 173, de 27 de maio de 2020, ficou a administração de Presidente Kennedy/ES impedida de conceder a qualquer título vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de Órgão, Servidores e Empregados públicos reajuste até 31 de dezembro de 2021 (BRASIL, 2020).

É importante ressaltar o concurso público como um dos objetivos de vida que muitas pessoas escolhem para si, e uma carreira profissional, principalmente, pelos benefícios que poderão vir a ter. Porém, dentro do setor público de saúde, o que se tem visto é um quantitativo de servidores públicos Estatutários bem menor que o número de contratados e ou comissionados, não havendo concursos suficientes para que haja mais servidores públicos.

Todavia, para adentrar no serviço público, faz-se necessário ser aprovado no concurso público, estar em dia com todos os seus direitos políticos e eleitorais, além de comprovar aptidão física e mental. Rocha (2020) disserta que o servidor público estatutário possui estabilidade, e após passar o estágio probatório de três anos, ele somente poderá ser demitido se cometer alguma falta muito grave, passível de demissão por justa causa, bem como não poderão mudar de cargo, sendo possível somente mediante a aprovação em outro concurso público. Ou seja, para mudar de cargo, será preciso prestar uma outra prova, ser aprovado e chamado, não existindo promoções.

Esclarece-se que atuar no serviço público cada vez mais tem sido almejado por muitos, principalmente, pelo que é ofertado aos seus servidores públicos estatutários, como estabilidade, melhores salários, por não exigir experiência prévia, direitos e benefícios e ascensão profissional.

Coadunando com o estudo de Guimarães e outros (2016), o aumento do número de vagas por meio de concurso público tem sido visto como uma importante forma de redução do absenteísmo, uma vez que grande parte de sua incidência estará mitigada em razão dos benefícios de ser um servidor concursado. Porém, isso não autoriza a supervalorização do servidor concursado em detrimento do contratado, pois, na prática, desempenham as mesmas funções e, em razão disso, devem ser respeitados igualmente.

Sobre a questão do regime estatutário, a política de saúde e os serviços dela decorrentes são regidos pelos arts. 196 a 200 da CF, Seção II da saúde, e por um conjunto de leis que lhes dão configuração técnico-administrativa bastante diferenciada dos demais setores públicos no que se refere à sua organização e ao seu funcionamento, e por determinação constitucional (SANTOS, 2015).

Entretanto, segundo Pessoa (2020), inúmeras são as barreiras da gestão na saúde pública brasileira, e se devem a uma série de fatores, principalmente pela falta de registros, desconhecimento do perfil do público, dificuldade no controle de ações, má distribuição de médicos e especialistas, e repasse ineficaz de recursos (PESSOA, 2019).

É importante esclarecer quanto aos investimentos na SEMUS, o que, de acordo com o Plano Municipal de Saúde, pelo fato de o município receber *royalties*, foi a cidade que mais gastou em saúde por habitante no ano de 2017, com crescimento de 6% nos últimos 15 anos. Em relação à despesa com saúde per capita, que é o gasto por habitante, Presidente Kennedy/ES ocupa o 1º lugar no ranking das 100 cidades que mais gastaram no Brasil. O município investiu R\$ 49,3 milhões em saúde, o correspondente a R\$ 4.201,56 por habitante (PRESIDENTE KENNEDY/ES, 2019).

O sistema de saúde de Presidente Kennedy/ES, não diferente do Sistema Nacional, atravessa atualmente um período de mudanças e transformações para o seu aperfeiçoamento. Para tanto, impõe-se a necessidade de repensar os mecanismos de gestão e de produção do cuidado em saúde, que hoje estão postos. Nesse sentido, as diretrizes do Ministério e da Secretaria de Estado da Saúde apontam para o fortalecimento das Redes de Atenção à Saúde, e requerem investimento importante

em diferentes áreas, e a SEMUS não tem medido esforços para a construção das ações e processos de trabalho na lógica da articulação em redes.

O projeto de governo da atual gestão tem o usuário como centro da atenção em saúde e a educação permanente como eixo estruturante da gestão. Dessa forma, propõe-se, ao longo de quatro anos, levar a saúde mais perto da população, por meio da implementação das Redes de Atenção à Saúde, organizando-as em todo município, reduzindo o tempo de resposta ao atendimento das necessidades de saúde e aumentando a resolubilidade dos serviços prestados. Para isso, faz-se necessário articular as informações produzidas pelas diferentes diretorias para sua utilização oportuna no planejamento, monitoramento e avaliação descentralizado e integrado das unidades assistenciais; otimizar o sistema de informação enquanto ferramenta de gestão (Descentralização das Informações por território), além de necessário todo o seu composto de servidores públicos estarem em condições de saúde para prestar a assistência àqueles que dela precisa (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2020).

2.2.1 Fatores e impactos relacionados ao absenteísmo no âmbito público

Sobre os índices de absenteísmo, Santos e Mattos (2010) reportam como altos, geralmente, relacionados com doenças, com valores percentuais superiores ao que é aceito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2,5%. Corroborando esse assunto, Mendes (2019, p. 29) diz em seu estudo que o índice de absenteísmo em Instituições Federais “dobrou a cada cinco anos”. Tal aumento reforça a necessidade de as organizações enfrentarem esse problema com a atenção que lhe é merecida (SILVA, 2015).

O que se aprende com a análise dos índices de absenteísmo em uma organização pública é que ele funciona como um termômetro de ausências e redução de trabalho, estando o ser humano sujeito a comorbidades; a ausência, nesse caso, poderá ser justificada por um atestado médico. Todavia, é importante ressaltar o modelo econômico de comportamento das pessoas em assumir como indivíduos que são guiados pelo interesse próprio e que, geralmente, buscam maximizar sua utilidade sujeita às restrições impostas principalmente pela renda e pelo tempo.

Decerto, o absenteísmo no serviço público abrange todas as causas de ausências, como doenças prolongadas, acidentes, licenças-maternidade, problemas familiares ou formalidades judiciais, entre outros, exceto greve, repouso semanal ou compensado, férias justificadas e não justificadas e feriados (MACHADO; CRUZ; SOUZA, 2013).

Não seria então a falta de infraestrutura associada a uma ditadura burocrática sedimentada sobre os funcionários públicos sob várias camadas de frustrações? Não importa a origem, o fenômeno resulta em custos diretos e indiretos, culminados pela diminuição gradativa da produtividade, pois com uma frequência absoluta menor de servidores públicos em ação, conseqüentemente, há também um enfraquecimento no comprometimento da qualidade do serviço em gênero e número (CAMÕES; PANTOJA; BERGUE, 2010).

Na teia das considerações de Aguiar e Oliveira (2009), as causas para o absenteísmo no âmbito do serviço público, mesmo sendo diversas, são legítimas (doenças pessoais ou problemas familiares), mas também podem estar atribuídas a fatores como o clima organizacional, políticas inadequadas da organização, ou servidores públicos que não têm compromisso com o emprego.

Considera-se que seja grande o número de servidores públicos que pensam e atuam de maneira responsável, assumindo o que deles se espera enquanto participantes dos mecanismos do Estado. Em contrapartida, observa-se um pequeno grupo de funcionários, desprovidos de qualquer senso de responsabilidade para com os demais, que dependem da entidade estatal na qual estão lotados.

Argumentam-se os motivos mais frequentes para o absenteísmo, seja constituído por: doenças, problemas de relacionamento interpessoal, desmotivação, insatisfação com o trabalho, problemas familiares, entre outros (FRANÇA, 2011). O que, de acordo com a ausência, pode ser considerada como tentativa dos servidores públicos de trazer horas reais trabalhadas, e em linha com as horas desejadas, efetivamente, trabalhando menos do que as horas oficiais exigidas pelo seu emprego.

Daí a importância de priorizar políticas públicas voltadas a compreender as causas do absenteísmo, para sua redução e contribuir para o aumento da eficiência na Administração Pública, o que poderá resultar em produtividade no serviço prestado em saúde.

Na sequência desse entendimento, torna-se importante descrever as classificações e os tipos de absenteísmo, conferindo explicá-los como multifatorial, dependendo da origem, mas também podem ser classificados em fatores dependentes da atividade laboral, perilaborais, do meio extralaboral, patologias sofridas pelo trabalhador, fatores individuais e fatores dependentes do sistema administrativo, sendo dividido em absenteísmo voluntário, absenteísmo por doença, absenteísmo por patologia profissional, absenteísmo legal e absenteísmo compulsório. No geral, um indicador representa as faltas em relação ao número de dias úteis previstos de trabalho (SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018).

Conforme Jureves (2017), o absenteísmo voluntário pode ser relacionado quando o trabalhador não justifica sua ausência; e o absenteísmo por doença, considerado como o mais importante dos diversos tipos de absenteísmo existentes. Cabe salientar que o absenteísmo por motivo de doença inclui todas as ausências por doença e/ou por procedimento médico – excetuam-se os infortúnios profissionais –, sendo definido pela OIT como a ausência ao trabalho decorrente de uma incapacidade do indivíduo, exceto por gestação ou prisão, também podendo ser atribuído a uma doença ou lesão acidental, como medida para evitar a propagação de doenças transmissíveis, ou, ainda, variando desde um mal-estar até uma doença.

O absenteísmo é como um divisor de águas no ambiente organizacional, e a motivação em si não se aplica de igual forma na integralidade da administração pública estadual ou municipal. Faz-se necessário muito mais que discernimento para desenvolver e efetivar uma gama integrada de condições que culminem positivamente no ambiente do serviço público.

Por mais dinâmicas que sejam, alguns autores, entre eles Guimarães e outros (2016), asseveram que a frequência assídua ao trabalho não deixou de ser impactada. Isso porque o absenteísmo é um problema que gera temores que se universalizam nas

mais variadas áreas de atividades de trabalho. Desse modo, urge a necessidade de enfrentamento do problema, e isso não ocorrerá sem traumas.

Santi, Barbieri e Cheade (2018) definem o Absenteísmo-Doença (AD) como falta ao trabalho justificada por licença médica, sendo um importante indicador das condições de saúde dos servidores públicos. Na opinião de Leão (2012), as características sociodemográficas e ocupacionais também se situam entre os principais fatores associados ao AD.

Nas palavras de Guimarães e outros (2016), o AD apresenta complexidades, podendo advir de várias causas, como queixas musculoesqueléticas ou psicossociais, e sua ocorrência pode ser influenciada por uma série de fatores, como demografia, saúde física ou mental, fatores profissionais, pessoais e organizacionais. Dadas as implicações da pandemia, o absenteísmo nas empresas estatais brasileiras tem motivado uma série de alterações no comportamento dos servidores públicos e, também, no modo de trabalhar deste.

Com Leão (2012), ficam compreendidas as estimativas da magnitude do AD, das quais variam amplamente entre diversos estudos e países. De modo geral, as características sociodemográficas, os aspectos ligados à natureza e às condições de trabalho, o tipo e abrangência situam-se entre os principais fatores associados à frequência e duração do AD em diferentes populações. Evidentemente, parte dessas diferenças entre os indicadores de AD podem ser decorrentes da falta de uniformidade das terminologias dos instrumentos de avaliação do que dos próprios indicadores utilizados para mensurar esses eventos.

O absenteísmo por questões legais são faltas no serviço amparadas por leis, tais como gestação, falecimento, gala, doação de sangue e serviço militar; e o absenteísmo compulsório, quando o profissional por qualquer motivo, não consegue chegar até o local de trabalho (AGUIAR; OLIVEIRA, 2009).

Posto desse modo, quando as ausências se tornam excessivas, afetam adversamente as operações e práticas no serviço público da saúde, e em última análise, a rentabilidade, a incapacidade de planejar as ausências inesperadas, principalmente,

por índices abusivos de faltas, que podem acarretar, entre outras consequências para a organização, o comprometimento do conhecimento científico e das boas práticas que o trabalhador poderá adquirir ao longo do tempo no exercício de seu cargo e ou função (AHRENS, 2017).

Fica o entendimento de que o absenteísmo pode comprometer o funcionamento do serviço público, além de promover sobrecarga de trabalho, que, provavelmente, interferirá na qualidade da prestação dos serviços, pois, independentemente do tipo de justificativa para ausência, geralmente, não ocorrerá a imediata substituição do trabalhador, sendo suprido por profissionais da própria organização.

CAPÍTULO III

3 ANÁLISE DOS MOTIVOS E DAS CAUSAS DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES, ENTRE 2015 E 2019

No presente Capítulo, são apresentados e discutidos os resultados obtidos no sentido de responder ao problema de pesquisa formulado, sobre os fatores e causas que fomentam a ausência do servidor lotado. Para tanto, dividiu-se esta apresentação em três etapas: na primeira, são apresentados os resultados relativos à apuração documental dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, entre os anos de 2015 e 2019, com base em: frequência absoluta e do tempo de trabalho, categorias profissionais, gênero e carga horária e regime de lotação de trabalho, regime líquido trabalhado, abstenção e faltas dos servidores públicos estatutários. Na segunda etapa, é apresentada e discutida a caracterização da amostra de variáveis sociodemográficas, tais como gênero, profissão, faixa etária, estado civil, vínculo empregatício, formação superior Pós-graduação dos servidores públicos. Na terceira etapa, discutem-se as percepções dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES. Em última análise, procederemos à articulação entre os resultados previamente discutidos que nos possibilitará apresentar as faltas justificadas e injustificadas dos servidores públicos.

3.1 DOCUMENTAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES, ENTRE OS ANOS DE 2015 e 2019

Foram coletadas informações quanto a frequência absoluta dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES entre os anos de 2015 e 2019, perfazendo um total de 100% (84) de servidores públicos analisados que compuseram a força de trabalho nesse período.

Sobre o tempo de trabalho, foi realizada a estratificação por ano e a maioria foi formada por 23% (19) de servidores públicos que possuíam média de 11 anos de serviço (Tabela 1).

Tabela 1 – Fatores relacionados com frequência absoluta e tempo de trabalho até 2019 dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES

Ano	Frequência absoluta	Frequência relativa (%)	Tempo de trabalho (anos)	Total
1986-1989-1993-1995-1996- 2003-2012	7	7%	33-30-26-24-23-16-7 =159	159
2002-2004-2006-2007	34	42%	17- 15-13-12- = 57	57
2008-2009-2010	43	51%	111-10-9 = 30	30
Total	84	100%	-	Média: 17,6 anos

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados do RH da SEMUS de Presidente Kennedy/ES (2019).

Na Tabela 1, é avaliado o tempo de trabalho dos servidores públicos até o ano de 2019, foi possível observar que, entre os 84 servidores públicos, houve uma média de 17,6 anos no tempo de trabalho, muito superior ao tempo de permanência de um trabalhador vinculado a iniciativa privada.

Somente em janeiro de 2016, foi realizado um estudo acerca do tempo de permanência em um trabalho nas principais regiões metropolitanas, como Recife; Salvador; Belo Horizonte; Rio de Janeiro; São Paulo; e Porto Alegre, com pessoas com idade entre 10 ou mais anos, em que se verificou que a média entre essas regiões totalizou em 389 semanas, equivalente a aproximadamente 7 anos, ou seja, uma diferença de 11 anos a menos em relação aos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES (IBGE, 2016).

Isso ocorre porque após três anos estatutários, os servidores públicos passam a ser considerados estáveis e só poderão perder seus cargos em três ocasiões: após sentença judicial transitada em julgado, isto é, após serem exauridos todos os recursos em sua defesa; por meio de processo administrativo, no órgão administrativo em que está vinculado, sendo assegurada também a ampla defesa; e com avaliação periódica de desempenho, após ser ofertado o direito de defesa. Diferentemente do que ocorre em um emprego sem possibilidade de estabilidade (BRASIL, 1988).

Identificam-se, na Tabela 2, 100,0% (84) dos servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, a maioria pertence ao sexo feminino, 74% (62), enquanto 26% (22) do sexo masculino.

Existem 22 categorias profissionais que atuam com carga horária mensal distinta, sendo a maioria formada por profissionais – 66,66% (56) – servidores públicos estatutários que possuem uma carga horária de 200 horas, sendo 54,76% (46) do sexo feminino; e 11,90% (10), do masculino. Com 150 horas, são 2,38% (2), sendo do sexo feminino. Com 100 horas, são 30,95% (26), sendo 15,47% (13) do sexo feminino, e 15,47% (13), do masculino.

Constatou-se que entre a frequência absoluta dos servidores públicos, duas categorias possuem mais profissionais do que as outras: 24% (19) serventes, sendo 18 do sexo feminino, e 1, do masculino; seguido pelos auxiliares de serviços gerais, 12% (12), sendo 10 do sexo feminino, e 2, do masculino.

Tabela 2 – Fatores independentes das categorias profissionais, gênero e carga horária dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019

Categorias profissionais	200h	150h	100h	Fem.	Mas.	%
Servente	19	-	-	18	1	22,60% (19)
Auxiliar de Serviços Gerais	12	-	-	10	2	14,24% (12)
Médico Clínico Geral	-	-	7	3	4	8,33% (7)
Recepcionista	7	-	-	7	0	8,33% (7)
Enfermeiro	-	-	6	3	3	7,15% (6)
Odontólogo	-	-	5	0	5	5,96% (5)
Fisioterapeuta	-	-	4	4	0	4,76% (4)
Farmacêutico	4	-	-	3	1	4,76% (4)
Assistente Social	-	2	-	2	0	2,38% (2)
Escriturário	2	-	-	2	0	2,38% (2)
Motorista	3	-	-	0	3	3,57% (3)
Oficial Administrativo	2	-	-	1	1	2,38% (2)
Trabalhador Braçal	2	-	-	2	0	2,38% (2)
Auditor Fiscal	1	-	-	0	1	1,19% (1)
Auxiliar de Enfermagem	1	-	-	1	0	1,19% (1)
Auxiliar Administrativo	1	-	-	1	0	1,19% (1)
Fonoaudiólogo	-	-	1	1	0	1,19% (1)
Fiscal em Saúde	1	-	-	0	1	1,19% (1)
Técnico de Enfermagem	1	-	-	1	0	1,19% (1)
Médico Pediatra	-	-	1	0	1	1,19% (1)
Nutricionista	-	-	1	1	0	1,19% (1)
Psicólogo	-	-	1	1	0	1,19% (1)
Total	56	2	26	62	22	100% (84)

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados do RH da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019.

Há de se observar que os municípios, atualmente, estão entre os entes federativos que mais contratam no Brasil, isto é, a cada 10 servidores públicos, 6 pertencem ao município, 3 dos estados e apenas 1 federal (IPEA, 2021).

Em relação ao objeto da pesquisa, a prevalência populacional do sexo feminino entre os servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, observa-se que a pesquisa segue o cenário nacional, em que, no Brasil, o serviço público é formado em sua grande maioria por mulheres, ou seja, cerca de 59% (6.740.723); enquanto 41% (4.631.752), homens servidores públicos, existindo, assim, uma diferença de 19% (2.108.971), o que, em linhas gerais, coaduna-se com a pesquisa, definindo a prevalência do sexo feminino no serviço público (IPEA, 2021).

As categorias profissionais de serventes e de auxiliares de serviços gerais perfazem, juntas, 36,90% (31) do total de 100% (84) de servidores públicos; além de serem as maiores categorias, são também as que mais possuem servidores públicos atuantes em 200 horas mensais, o equivalente a 40 horas semanais. Portanto, são categorias de trabalho que mais tempo permanecem no ambiente de trabalho, podendo gerar estresse ou até mesmo a sobrecarga – nesse caso, poderá afetar o bem-estar psicológico e, também, o físico do servidor público, e culminar para o absenteísmo. Dessa forma, é de suma importância que a gestão de RH compreenda os fatores que desencadeiam o absenteísmo no ambiente de trabalho para que faltas sejam suprimidas

Segundo os dados da SEMUS de Presidente Kennedy/ES presentes na Tabela 3, de 2015 a 2019, os 84 servidores públicos estatutários totalizavam juntos, em razão do tempo de regime contratado, 153.300 dias. Porém, em relação ao período líquido trabalhado, foram 147.726 dias em virtude de 5.774 dias serem decorrentes de abstenção, sendo 5.376 dias em licenças e 398 dias resultante de faltas.

Tabela 3 – Fatores independentes do regime contratado de trabalho, regime líquido trabalhado, abstenção e faltas dos servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019

Fatores	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Regime contratado	30.660	30.660	30.660	30.660	30.660	153.300
Regime líquido trabalhado	28.550	29.064	29.736	30.105	30.071	147.526
Total						5.774
Licenças	1.880	1.525	857	550	564	5.376
Faltas	190	31	27	65	85	398
Total de abstenção	2.070	1.556	884	615	649	5.774
Média Geral de Índice de absenteísmo	6,75%	5,07	2,88%	2,0%	2,1%	3,9%

Fonte: elaborado pela autora a partir dos dados do RH da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, entre 2015 e 2019.

Observa-se uma curva oscilante entre os anos analisados. Em 2018 e 2019, houve queda nas abstenções, gerando em média 632 abstenções, diferentemente dos anos de 2015 e 2016, em que a média se manteve em alta no total com 1.813 abstenções. Nota-se ainda um aumento elevado no número de licenças em relação às faltas, com média de licença de 1.075 dias, e média de falta de 80 dias, aproximadamente 14 vezes menor que o de licença.

No geral, constataram-se, entre os anos analisados, 5.774 dias de absenteísmos entre os servidores públicos estatutários por faltas justificadas e não justificadas, com índice percentual de absenteísmo de 3,9%, um valor consideravelmente alto em relação ao que é aceitável para uma empresa pública que é o valor médio de referência do índice aceitável (IA) de 2,7% (NORIE, 2010).

As licenças, de maneira geral, possuem previsibilidade legal, sendo um direito do servidor público, dadas as circunstâncias que poderá vir a usufruir, enquanto as faltas são entendidas como uma infração ao Estatuto do Servidor, passíveis de punição (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2009).

Esclarece-se, ainda, que as licenças para tratamento da saúde tenham a duração mínima de 1 dia e máxima de 24 meses conforme a Lei nº 8.112/1990 concedida ao servidor público por incapacidade ou impossibilidade de desempenho de atividades por consequências de alterações patológicas e ou agravos apresentados, tais como licença por motivo de doença em pessoa da família (art. 83), licença para tratamento de saúde (arts. 202, 203, 204), licença à gestante (art. 207), licença por acidente em serviço (art. 211 e 212) (BRASIL, 1990).

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA: VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS

Propôs-se com o estudo à análise das respostas dos entrevistados por meio das entrevistas realizadas com 10 servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES.

No estudo, estão dispostas a distribuição de frequência absolutas e relativas das características socioeconômicas dos servidores públicos estatutários (entrevistados)

da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, sendo representados por 6 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

A população estudada confere referência ao gênero que nessa pesquisa foi de 100% (84) servidores públicos estatutários sendo 60% (6) do sexo feminino e 40% (4) do sexo masculino.

A entrevista contou com a participação 100% (10) servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES, uma amostragem do total de 84 servidores públicos na qual consta como objeto da pesquisa.

A amostragem pode ser entendida como um processo de seleção de certos membros ou um subconjunto da população, a partir do qual se faz inferências estatísticas e estimativas sobre as características de toda a população. Os pesquisadores a usam extensivamente em pesquisas de mercado, para que possam reunir percepções práticas sem estudar toda a população, além de ser um método econômico (MENDES, 2019).

Quanto à categoria profissional em que os entrevistados estão inseridos, pertencem ao sexo feminino: 2 Serventes, 1 Recepcionista, 1 Nutricionista, 1 Médica de Clínica Geral, e 1 Escrivã. Enquanto ao sexo masculino, pertence: 1 Servente, 1 Fiscal em Saúde, 1 Enfermeiro e 1 Auxiliar de Serviços Gerais.

Portanto, a categoria profissional que mais esteve em evidência fora a dos Serventes, sendo 20% (2) dos 100% (10) de profissionais entrevistados. Isso relaciona-se com o que já foi visto, que a maior categoria profissional entre os 84 servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal é a dos serventes, cerca de 20 profissionais, estando estes atuando em todas as repartições de saúde no município de Presidente Kennedy/ES.

No ajuste dos resultados, o estudo mostrou 40% (4) de servidoras públicas entre 41 e 50 anos, e 20% (2) entre 51 e 60 anos; havia 10% (1) de servidores públicos entre 30 e 40 anos, 10% (1) entre 41 e 50 anos, 10% (1) entre 51 e 60 anos e 10% (1) acima

de 61 anos. A faixa etária mais prevalente é de 41 a 50 anos e 51 a 60 anos, composta por 60% (6) de servidoras públicas.

Nota-se que a faixa etária predominante dos entrevistados fora de 41 a 50 anos, equivalente a 50%, seguida da faixa etária dos 51 aos 60 anos, equivalente a 30%. As que sobraram, juntas, perfazem o total de 20%. Essa faixa etária predominante na pesquisa corresponde à média nacional de servidores públicos, que é 46 anos, além disso, 39% desses servidores públicos no Brasil estão acima de 50 anos, o que, de forma geral, também abrange os dados da pesquisa entre os servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES (TRISOTTO, 2018).

No que tange ao estado civil, constataram-se 50% (5) de servidoras públicas; 4% (4) do sexo masculino são casados, e um é 1 viúvo. Observa-se predominância de servidores casados em detrimento de outros estados civis. O que não ocorre na comparação do perfil sociodemográfico de Presidente Kennedy/ES. Percebe-se, em nível de Brasil, grande diferença na predominância entre os estados civis da população: dos 100% (8.846) de pessoas analisadas pelo IBGE, 54% (4.753) eram casadas; 37% (3.268), solteiras; 5% (457), viúvas; 2% (208) divorciadas; e 2% (160), desquitada ou separada judicialmente, ou seja, a população de solteiro foi 17% superior à população de pessoas casadas (IBGE, 2010).

Constata-se vínculo estatutário de servidoras públicas em 1989, 2002, 2006, 2007, 40% (4), 20% (2) desde 2009; enquanto o sexo masculino, desde 2001, 2006, 20% (2), e 20% (2) desde 2008. Cabe dizer que o vínculo estatutário dos servidores públicos estatutários na SEMUS, apresentaram tempos variados entre 10 e 30 anos de serviço, uma servidora, 10% (1), possuía 30 anos, (1) 17 anos, (1) 13 anos, (1) 12 anos; e 20% (2) possuem 10 anos. O sexo masculino, 10% (1), possuía 18 anos, (1) 13 anos; 20% (2), 11 anos. Verifica-se o sexo feminino com maior tempo de vínculo na SEMUS. Considerando os anos analisados, a média de vínculo estatutário foi de 13 anos entre os servidores públicos.

Atualmente no Brasil, existem dois regimes de emprego que regulam os agentes públicos na administração pública: o regime celetista, regidos pela CLT, em que possuem carteira assinada, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), férias

remuneradas, 13º salário, horas extras etc.; já nos agentes públicos designados estatutários, como é o caso dos servidores municipais de Presidente Kennedy/ES, estão sob a estrita observância de um estatuto, neste caso específico, aposentam-se por tempo de trabalho e por idade, mas não têm regime próprio, entretanto, possuem um fundo de contribuição do INSS.

Por possuírem estabilidade, os servidores públicos estatutários estão mais propensos a manterem seus empregos do que os que estão sob o regime celetista, o que justifica ter servidores desde 1989, 2001, 2002, 2006, 2007, 2008 e 2009. Além disso, geralmente, os servidores celetistas são designados por servidores temporários, pois são empregados para determinada função em específico e com data prevista de término contratual, como ocorre atualmente durante a pandemia, em que as prefeituras abrem processo seletivo para contratar novos servidores para o combate ao vírus (LFG, 2019).

Em relação à Formação Superior, mostrou a pesquisa que existem 6 servidoras públicas do sexo feminino com formação superior, enquanto no sexo masculino, havia 3 servidores com ensino superior. Apenas 1 servidor público analisado não possuía graduação até a data da pesquisa.

Portanto, registram-se 60% (6) de servidoras públicas e 30% (3) do sexo masculino com formação superior, e apenas 10% (1) sem graduação. Prevaleceu o sexo feminino com formação superior em relação ao sexo masculino. Nota-se uma prevalência de servidores que possuíam alguma graduação em detrimento de quem não possuía nenhuma graduação. Houve ainda predominância do sexo feminino entre os servidores graduados.

Entretanto, em análise com os aspectos sociodemográficos de Presidente Kennedy/ES, cerca de 5.761 pessoas não possuíam ensino fundamental completo ou nem instrução tinham, o equivalente a 65% das pessoas analisadas; e apenas 5% (410) dessa população possuía ensino superior completo. Em relação às mulheres com ensino superior, em comparação ao cenário nacional, vem sendo observada uma proporção maior do que os homens de suas participações, porém, existem barreiras que impedem a escolha do perfil de certas profissões. Maior parcela de mulheres com

ensino superior, no entanto, ainda não mudou a realidade do perfil das profissões escolhidas, reforçando a existência de barreiras em determinadas áreas de conhecimento (IBGE, 2010; CARNEIRO; SARAIVA, 2021).

Dos servidores públicos estatutários na SEMUS quanto à sua Pós-graduação, possuíam Pós-graduação (*Lato Sensu*) 40% (4) de servidoras públicas, e 20% (2) do sexo masculino; 10% (1) de servidora possuía mestrado, 10% (1) de servidora e 20% (2) masculino, nenhuma Pós-graduação. O sexo feminino é mais especializado quando relacionado ao sexo masculino.

Depreende-se novamente a prevalência do sexo feminino nos níveis de escolaridade, no caso, a Pós-graduação *Lato Sensu* (especialização) ou *Stricto Sensu* (mestrado ou doutorado). Os servidores públicos estatutários recebem do município o direito ao auxílio-estudo, embora seja um direito subjetivo dos servidores que possuem essas características; ainda assim, o auxílio não constitui natureza salarial.

No Brasil, segundo o relatório da OCDE², o nível de brasileiro com pós-graduação é inferior ao nível dos países ricos, cerca de 0,8% de pessoas com idade entre 25 e 64 anos, sendo que a média desses países é de 13% com pessoas com as mesmas características.

O próprio relatório aponta que esse baixo número de pós-graduação enseja que, no Brasil, os bacharelados tendem a ser muito mais longos do que na Europa e na América do Norte: por exemplo, na Europa existe a possibilidade de concluir o mestrado em conjunto com a graduação no período de cinco anos (PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY, 2009; SALDAÑA, 2019).

Argumenta-se que, em se tratando de Pós-graduação (especialidade), esta deve ser encarada como ações que envolvem a transferência do conhecimento de um determinado assunto ou de vários, além do processo contínuo e emergente de aprendizagem que o servidor público poderá desenvolver, haja vista a necessidade de aquisição de conhecimento quando o assunto é saúde.

² Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

3.3 PERCEPÇÕES DE SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE

Com o propósito de analisar o questionário aplicado com servidores públicos estatutários na SEMUS de Presidente Kennedy/ES é que nos propomos a entender a pontuações feitas por esses trabalhadores. Por isso, analisamos as características biossociais e distribuição de variáveis entre os servidores públicos do sexo feminino e masculino, dos quais serão identificados nesta pesquisa por código, a fim de não serem expostos, tais como: EF1, EF2, EM3, EF4, EM5, EF6, EF7, EM8, EM9, EF10.

Foram analisadas as **percepções que os servidores públicos estatutários na SEMUS têm sobre absenteísmo**. Dos 100% (10) de respondentes, 50% (5) de servidoras públicas e 10% (1) do sexo masculino disseram que o absenteísmo está ligado à falta ao trabalho justificadas ou não; 10% (1) respondente disse estar ligada a causas de Saúde do Trabalhador, e 30% (3) do sexo masculino relacionaram à fuga profissional, transtorno em vários setores e prejuízos.

A percepção que os entrevistados têm de absenteísmo não é de toda igual e bem diversificada, abrangendo tanto a falta ao trabalho justificadas ou não, registrados por 60% dos entrevistados, e apenas 10% disseram estar ligados à Saúde do Trabalhador; e mesmo percentual 30% para ausência ao trabalho e 30% para fuga profissional, além de prejuízos.

Como foi visto, dos 10 servidores entrevistados, 6 servidores perceberam que o absenteísmo está correlacionado com a falta ao trabalho. À medida que o absenteísmo é um dos desafios enfrentados nos municípios, visto que não há unanimidade acerca dos índices universais e sobre como calcular essa estimativa, nesse sentido, não se pode apenas atribuir ao trabalhador as causas do absenteísmo, visto que a insatisfação percebida sobre o trabalho pode ocasionar inúmeras faltas, sejam elas justificadas ou não, que podem estar associadas à sobrecarga do trabalho, ao relacionamento interpessoal deficiente, às estratégias gerenciais adotadas pela instituição na condução laboral e à fragilidade de processos de supervisão (FELDHAUS, 2019).

A administração pública necessita aprofundar-se mais nas relações de trabalho e de saúde dos trabalhadores a fim de não apenas estar preocupada com os custos que a falta de um trabalhador pode dar ao serviço público, mas, sim, em uma abordagem que visa à melhora nas funcionalidades e principalmente na efetividade do bem-estar no trabalho (SANTA-MARINHA, 2018).

O que se observa na maioria das respostas é que, de fato, o absenteísmo é um termo para referir faltas, problemas de saúde e ausências por motivos diversos, entretanto, EF1 diz que “[...] só falta ao trabalho quem realmente necessita. ex (como eu)”. Outra servidora acredita que seja grande o índice de faltas, por conta de não se ter um olhar para os fatores que possam ser prevenidos (EF2). Na opinião de EM5, “[...] a ausência ao trabalho acontece pela ausência de punição, visto que essa punição não se dá por apadrinhamento...[...]”. Acrescenta EF10 “[...] a falta ao trabalho pode ser por motivo legal, doença, causas diversas ou até mesmo não justificadas”.

Como detectados nas respostas dos entrevistados EM9, “[...] o absenteísmo é uma realidade e pode trazer muitos prejuízos, principalmente se ocorrer com frequência”. Refere-se EM8: “[...] vejo o absenteísmo na minha área de trabalho, como fuga do profissional.”.

Na fala do entrevistado EF4:

“Absenteísmo, em servidores estatutários, na minha percepção, decorre mais frequentemente, por causas ligadas à Saúde do Trabalhador, como a área da saúde, em que trabalhamos, onde lidamos com vidas humanas e o processo saúde-doença, onde muitas vezes o alto nível de estresse cotidiano e o “absorver” dos problemas encontrados contribui para o processo de adoecimento e conseqüentemente do afastamento ao trabalho e para a ausência do funcionário no ambiente de trabalho”.

De acordo com a fala de EM9:

“Considerando que sou servidor público aproximadamente 20 anos e nesse período de tempo em que venho prestando serviço ao município de Presidente Kennedy/ES, tenho observado que o absenteísmo vem trazendo um grande transtorno para vários setores por falta de profissionalismo, porque acham que por ser servidor público tenho direito de fazer o que bem achar melhor, isso vem trazendo um grande

desconforto para os responsáveis nos seus setores por falta de hierarquia profissional”.

No que se refere à pergunta: **se a carga horária semanal pode favorecer para que se falte ao trabalho e o porquê**, os entrevistados que concordaram foram 30% (3) de servidoras públicas; o sexo masculino não concordou. Dos que disseram não concordar, foram 60% (6), sendo 20% (2) de servidoras públicas e 40% (4) do sexo masculino; apenas 10% (1) de servidora pública mostrou-se indecisa. Sobre o porquê em concordarem, 30% (3) das respondentes atribuíram à justificativa, resolução de problemas pessoais e enfermidade pessoal.

Chama a atenção o fato de 60% dos respondentes concluírem que a carga horária não colabora para que os servidores faltem ao trabalho. Na extensa literatura acadêmica, a carga horária é entendida como um processo em que o corpo se adapta às exigências do trabalho; nesse sentido, o excesso de carga horária pode levar os servidores nessas situações a desenvolverem inúmeras doenças que destroem a integridade do corpo. Buscar entendimento de como as cargas horárias afetam o trabalho permite entender as consequências na saúde que elas podem acarretar ao trabalhador devido ao desgaste corporal que elas causam, trazendo prejuízos à sua integridade física. Além disso, a sobrecarga afeta a qualidade na execução dos serviços por parte dos servidores, pois, exposto a uma carga horária que extrapola seus limites físicos, o rendimento e a produtividade que sua função exige ficam seriamente comprometidos, resultando também em absenteísmo (BRAHIM; LOPES, 2018).

Constata-se maior número de entrevistadas em concordaram que a carga horária seja responsável pela falta ao trabalho, e atribuem justificativa desde que sejam justificadas, como é o caso da EF2: “[...] *por causa da minha enfermidade (ceratocone) que me leva a um esforço excessivo da minha visão*”. De acordo com a entrevistada EF7, “*De fato, não concordo, por acho que para muitos servidores públicos estatutários a carga horária é bem definida e encarada como normal, e são planejadas as atividades diariamente*”. Mostra-se indecisa EF7: “[...] *talvez se reduzir a carga horária semanal e diariamente a jornada de trabalho fosse meio período sem intervalo, não sei*”.

Foram unânimes os servidores públicos em não concordar que a carga horária não favorece a falta ao trabalho, e explicam sua opinião: “[...] pois quando o servidor está doente ou desmotivado qualquer carga horária vai ser motivo para falta, ou seja, não vai fazer diferença” (EF10). Declara EM5: “[...] em relação à carga horária, não considero que seja o motivo, pois planejo os meus afazeres após o horário de trabalho”. Conforme EM3, “[...] porque apesar de possuir mais de um vínculo empregatício, somando os dois vínculos, teria apenas 40 horas semanais”.

Não raro, a escolha por faltar ao trabalho é a opção mais coerente, a mais acessível. Sendo o trabalhador estatutário, ou seja, concursado, as chances de exoneração pelo citado motivo podem ser consideradas como remotas. É como uma forma de ressarcimento, uma compensação compulsória por algo que, na mente de quem se acha descompensado, nada mais é do que uma forma de servidão contratual. A falta ao trabalho, quando amparada por documentos que legitimem o afastamento, é justificada pela falta de tempo dedicado à família, ao lazer. A falta, nesses casos, é como uma forma de compensar as perdas que motivaram prejuízos à saúde.

Quando arguidos os entrevistados sobre as **possíveis causas e consequências do absenteísmo**, 60% (6) de servidoras públicas e 40% (4) do sexo masculino atribuíram as causas à sobrecarga de trabalho, insatisfação profissional, salários baixos e doenças psicológicas; e as consequências, prejuízo na prestação do serviço, além do comprometimento do trabalho em equipe.

O resultado da pergunta que procurou captar a concepção dos servidores públicos de quais seriam as possíveis causas e consequências do absenteísmo.

Foi possível perceber a unanimidade presente nos respondentes no sentido de apontar as principais causas e consequências do absenteísmo. Hoje em dia, nos ambientes de trabalho, vem sendo promovida a presença assídua dos trabalhadores por meio de práticas culturais que privilegiam a participação e o crescimento pessoal com foco nos benefícios que a sua presença pode proporcionar. Como as organizações possuem o dever de motivar aqueles que fazem o serviço público ser implementado na prática, alguns gestores concedem o abono de falta, dentro do limite, a fim de atenuar os efeitos da carga horária (EZAÚ *et al.*, 2019).

Acerca das organizações públicas quanto ao absentismo, estas apresentam maior período de afastamento de empresas do seguimento privado, pois o servidor estatutário, constantemente associado aos mitos das regalias que possuem, tendem a trabalhar mais do que o necessário, sendo isso um fator que complexifica a compreensão das doenças que incidem nesses servidores, além de dificultar a aplicação de políticas públicas de saúde sobre eles, o afastamento dos servidores ocasiona em prejuízos aos serviços ofertados à população (PEREIRA, 2019; SANTI; BARBIERI; CHEADE, 2018).

Na constatação das causas e consequências do absenteísmo no serviço público expostas pelos entrevistados, há de se considerar que o trabalho de cunho estatutário, a falta de um servidor pode acarretar, sim, a sobrecarga no trabalho considerando que o profissional tenha que realizar o “seu” trabalho e do “outro”, e sem a possibilidade de substituição por conta de ser um regime estatutário. Nesse caso, as insatisfações no trabalho podem ser reveladas por inúmeros motivos que vão desde as extensas jornadas de trabalho, muitas vezes sem período de descanso, sobrecarga do trabalho, salários defasados, até as doenças de trabalho e/ou psicológicas, entre tantas outras (ALTAFIM, 2018).

Tal qual expõe EF2: “[...] *sabidamente, profissionais frustrados com salários defasados inferior do salário mínimo. Especialmente os estatutários, e outros funcionários remanejados por influências políticas*”. Na fala de EF4, “desmotivação, adoecimento e licenças”. Na opinião de EM9, envolve o “*excesso de trabalho, baixos salários, problemas pessoais e adoecimentos. Doenças, volume de trabalho, qualidade de vida, desmotivação*”, além de falta de “*reconhecimento, fofocas*” (EF7). Mostra-se um tanto evasiva EF10 “[...] *concordo que algumas causas podem levar ao absenteísmo.*”.

As consequências no âmbito público pela falta do servidor público são diversas e acarretam prejuízo na prestação do serviço e, também, no comprometimento do trabalho em equipe, podendo a população ficar desassistida na ausência do servidor público. Tanto que EF6 diz:

“Na maioria das vezes as consequências estão associadas diretamente à insatisfação com o local de trabalho, por conta da má estrutura má gestão falta de um plano de carreira salários e benefícios e são fatores determinantes para aumentar problema entre empregado e chefe”.

De acordo com EM3, *“[...] o estresse cotidiano, relacionado as responsabilidades e preocupações excessivas fazem parte do processo de adoecimento do trabalhador da saúde, e conseqüentemente do absenteísmo”.* Para o entrevistado EM8, *“[...] as consequências podem ser refletidas pela falta de responsabilidade prejudicando a oferta do serviço, além do compromisso com setor de trabalho, digo, com a função que exerce e com o trabalho em equipe”.*

Os fatores são pontuados como inúmeros pelos entrevistados, mas, EM9 diz que *“[...] é a falta de capacitação do profissional, a má qualidade do serviço e normas que faça conhecer os seus direitos e deveres”.* De acordo com EF4, reflete *“Funcionários desmotivados na função, desrespeito para com os horários estabelecidos. Desigualdades nos relacionamentos. Falta de cooperação mútua”.* Além de *“comprometimento do trabalho em equipe, prejuízo nos cofres, comprometimento da qualidade do serviço prestado à população”* (EF7).

Na opinião de EF1, o absenteísmo:

“[...] cria um ciclo vicioso no ambiente de trabalho, pois aumenta a sobrecarga de tarefas dos profissionais que se encontram ativos, e conseqüentemente, mas servidores adoecem pela sobrecarga de trabalho, gerando novos afastamentos, e diminuindo a produtividade do grupo; conseqüentemente há insatisfação profissional e desmotivação, que também podem causar absenteísmo”.

De fato, os fatores que desencadeiam o absenteísmo são muitos, relativos e contextuais. Dependem em muito do tipo de pressão que se exerce sobre cada trabalhador, e se este dispõe de blindagem forte o bastante para suportar com flexibilidade o que se abate sobre ele – e a reboque, todos os que gravitam em torno dele ou que dele dependam. Portanto, entre as principais causas do absenteísmo, podem ser citadas doenças do trabalhador ou de algum membro da família. Atualmente, agudizada pela pandemia que afeta toda a sociedade. Daí a necessidade

de discutir as tensões diárias, constantes e desproporcionais sobre o trabalhador e sua equipe que podem gerar em desequilíbrio à sanidade mental do trabalhador.

Os respondentes que afirmaram que o **absenteísmo dificulta a rotina de trabalho** foram 60% (6) do sexo feminino e 40% (4) do masculino. Quanto às justificativas, disseram ser: sobrecarga de trabalho, desmotivação e a rotina de trabalho.

Nota-se que a maioria que respondeu se o absenteísmo dificulta a rotina de trabalho pertence ao sexo feminino. Essa percepção pode estar associada por elas, pois, geralmente, as mulheres assumem uma espécie de jornada dupla em seu dia a dia, visto que se conjugam as atividades domésticas com a rotina do trabalho. Como consequência, há sobrecarga física e mental, estando mais propensas a desenvolverem distúrbios musculoesqueléticos, isto é, degenerações e inflamações nas principais partes do corpo, do que em relação aos homens (HAEFFNER *et al.*, 2018).

Salienta-se unanimidade nas respostas dos entrevistados ao discorrerem que o absenteísmo prejudica a rotina de trabalho, tanto que eles expressam suas opiniões: *“Entendo que o absenteísmo compromete o trabalho e conseqüente leva a desmotivação da equipe, e em se tratando ser serviço público impacta direto da população”* (EF4).

Segundo EF6, *“[...] uma das principais dificuldades na rotina de trabalho é quando o servidor falta e não comunica o seu superior, isso traz não só um desconforto mais, também um prejuízo para o setor”*. Além de *“[...] comprometer o trabalho do colega quando se trata de uma equipe, sobrecarrega o trabalho para os demais colegas”* (EF7); pois, na *“falta de um funcionário, vai acarretar o acúmulo de serviço para os outros”* (EM3).

É importante salientar que a rotina do trabalho pode, sim, ser prejudicada, principalmente por serem profissionais de saúde que demandam grandes responsabilidades; e a falta pode agudizar ainda mais o trabalho prejudicando a qualidade da assistência. A fala de EM5 traz para a conversação as questões que envolvem favorecimentos, e ele diz que *“[...] dificulta todo o processo do ambiente do*

trabalho com conseqüente favorecimento de alguns em detrimento de outros, e sobrecarrega os colegas”.

Segundo a fala de EF2:

“O absenteísmo impacta totalmente na rotina do atendimento ao público, trazendo transtorno paciente, que muitas vezes não tendo conhecimento da ausência do profissional no serviço de saúde falta ao trabalho para comparecer a este serviço, e retorna para sua residência sem solução do problema, além de ter perdido o dia de trabalho. No caso do trabalho em grupo compromete todo o desenvolvimento do mesmo”.

“Porque traz dificuldades para o desempenho das atividades diárias; pior a relação entre funcionário x empresa e funcionário x funcionário; prejudica o alcance de metas; desmotiva outros servidores e compromete a relação com usuários do serviço” (EM9).

Nas palavras de Altafim (2018, p. 41):

[...] a falta do servidor em seu posto de trabalho, gera diminuição da produção, aumento do custo com substitutos e desorganização das atividades, resultando na redução da qualidade da assistência e prejuízo para os pacientes do SUS, enquanto para os demais profissionais acarreta em tensão, sobrecarga e insatisfação, podendo provocar um rompimento do trabalho em equipe.

Decerto, de alguma forma, a falta ao trabalho funciona na cabeça do servidor público estatutário como uma eventual contingência reparadora de danos. É uma fuga. Se é uma estratégia de defesa, é um sinal de alerta que indica que a saúde da empresa não está totalmente equilibrada. É imprescindível que os gestores fiquem atentos quanto às raízes dos problemas que motivam as faltas. Ouvir o servidor público estatutário em pesquisas constantes que avaliem o nível de satisfação já é um caminho que irá pavimentar a busca de soluções.

Quando perguntado aos entrevistados **o que poderia ser implementado pela SEMUS que seria importante para redução do absenteísmo**, concordaram que as medidas podem ser diversas e expõem 60% (6) das servidoras públicas e 30% (3) do sexo masculino, plano de cargos e salários, valorização profissional e capacitação, e apenas 10% (1) absteve-se em responder.

A solução pela redução ou formas para conter o avanço do absenteísmo entre os servidores estatutários pode ser obtida por meio de suas próprias percepções, em que 90% consideraram faltar mais valorização profissional, plano de carreira e salários decentes, e o baixo investimentos em capacitação profissional.

Em relação aos motivos que levam os servidores a sentirem-se desmotivados, está a ausência de um sistema baseado em mérito, que vise valorizar a boa performance do servidor. A falta desse sistema contribui para dois fatores: o primeiro, a perda da autoconfiança e estima por parte dos servidores, o segundo, o reforço do pensamento coletivo de que o serviço público não funciona no Brasil (SALVADOR, 2019).

O plano de carreira para os servidores traduz-se em melhoria de desempenho do serviço, já que os profissionais se sentem influenciados em buscar níveis de excelência para progredirem dentro da carreira, por isso a importância de um plano de carreira bem estruturado que possibilitem a valorização dos servidores (CARVALHO, 2011 *apud* SALVADOR, 2019).

Os cargos e salários estão intrinsecamente ligados, pois os salários são baseados em uma complexa estrutura de atribuições que cada cargo exige. Em regra, quanto mais atribuições um cargo exige, maior será o salário, visto que é um reconhecimento de sua importância. Por esse motivo, o investimento em capacitação profissional torna-se essencial, pois além de proporcionar a valorização do profissional, contribui para a qualidade do serviço público ao cidadão (CARVALHO; LUSTRI ROCHA; SOUZA, 2011 *apud* ARAÚJO; CUNHA; MIRANDA, 2021; ALVES, 2020).

Admite-se a necessidade de serem consideradas as falas dos entrevistados como exposto por EF4 quando relata que seria bom “[...] diminuir a carga horária das pessoas que tenham enfermidades comprovada, (como Eu), e um trabalho adequado para cada tipo de enfermidade”. Pontua EM8 os “Programas de prevenção para promover o bom funcionamento do setor Saúde do Trabalhador, valorização, ou seja, capacitação.”.

Na opinião de EF7, “[...] seria muito bom a criação de plano de cargos e salários para uma maior valorização dos serviços estatutários pois a PMPK possibilita a capacitação

profissional, mas para a área do servidor estatutário”. Segue a entrevistada EF4 em destacar a “promoção, prevenção e reabilitação à Saúde do Trabalhador, qual acompanhamento periódico, pela vigilância em saúde, no setor de vigilância do trabalho”. EF10 considerou “[...] implantar um sistema que emite advertências/punições para os funcionários.”.

Coaduna com essas falas o entrevistado EM3 ao dizer que “[...] é necessário que haja valorização do funcionário, salário melhor, uma ouvidoria que funcione em defesa dos funcionários”. Segundo EF6, “Melhoria do ambiente de trabalho, reconhecimento dos profissionais produtivos, pesquisa de satisfação dos servidores, criar programas de qualidade de vida no trabalho.”.

Salienta-se a possibilidade de a SEMUS lançar mão de ações que objetivem a diminuição do absenteísmo no trabalho de forma eficiente e equilibrada, tais como investimentos em ergonomia, cursos de qualificação e bonificações, que são de grande valia para se suscitar o ânimo dos servidores públicos estatutários. Destarte, fazer com que os servidores públicos estatutários possam sentir que a Secretaria se preocupa com a proteção e segurança de seus servidores. Essa atitude poderá gerar a sensação de amparo. Investimentos em qualidade de vida principalmente quanto às condições dignas e compatíveis à cada função desempenhada.

Em relação ao **acreditar que a qualidade de vida e as boas relações interpessoais podem favorecer para a diminuição do absenteísmo**, foram unânimes os respondentes ao dizerem que sim 100% (10).

No serviço público, as relações interpessoais nem sempre são amistosas, além disso, é notório que muitos servidores do Estado não estão tendentes a serem altruístas ou gentis com seus pares e superiores, em dividir um pouco de seus conhecimentos, muita das vezes rotineiro, que poderiam ajudar a melhorar o desempenho no setor por sentirem medo de perder seus empregos ou poder. Tentar Manter o bom relacionamento interpessoal entre os servidores é importante, pois a falta dele pode acarretar depressão e estresse devido ao tempo que são expostos juntos no ambiente de trabalho (MISSIATTO; FEITOSA; RODRÍGUEZ, 2019; SANTOS, 2020).

De fato, todos os entrevistados concordam que a qualidade de vida e boas relações interpessoais podem favorecer a diminuição do absenteísmo, entretanto, alguns fazem considerações, como é o caso de ME4, que acredita: *“porque quando dá o poder a uma pessoa ela menospreza as outras, principalmente os estatutários”*. Outra diz *“[...] um ambiente de trabalho saudável motiva o trabalhador, desta forma diminui o absenteísmo”, “[...] além de tornar o ambiente da mais agradável”* (EF10).

O entrevistado EM9 entende que *“a qualidade de vida se tornou essencial para um ambiente harmonioso, torna-se o cotidiano agradável, reduzindo drasticamente o estresse sobre o organismo”*. EF6 declara que *“[...] até porque devemos ser bons influenciadores.”*.

Na opinião de EM3, *“[...] somente se o funcionário tiver condições de trabalho melhor, atenção do seu coordenador e direitos iguais.”*.

Acrescenta EF2:

“O grande desafio da pessoa nos dias atuais é quando ele se dedica cada vez mais para manter a motivação das suas equipes, e tal investimento de tempo é justificado pelo impacto que a motivação tem nos resultados da organização, seja em produtividade ou incentivo. Então, se os seus funcionários faltam frequentemente você ainda não conseguiu resolver esse problema. Para os funcionários que buscam desenvolvimento da carreira e o sucesso profissional, o plano de carreira oferecido pela empresa possui muito valor.”

É muito comum que na SEMUS se confundam os significados quando se trata de informação e comunicação. A causa do absenteísmo geralmente está associada à falta de diálogo, ou seja, de comunicação entre as partes. Não seria nada dispendioso um momento que o servidor público relatasse suas queixas mediadas num diálogo direto. A comunicação permite uma relação construtiva entre quem fala e quem está disposto a ouvir. Fazer o servidor público entender que ele é importante e que sua ausência afeta a Secretaria e quem dela depende já é um ponto a ser levado em consideração.

Em relação a **se o entrevistado já esteve afastado do trabalho, motivos e causas**, 90% (9) responderam que sim, sendo 50% (5) de servidoras públicas e 40% (4) do sexo masculino, e 10% (1) de servidora disse que não se afastou do trabalho. Dos que disseram ter se afastado do trabalho, os principais motivos em nível de importância foram o adoecimento, seguidos de licença previstas, acidentes, covid-19 e cirurgia. As causas elencadas em nível de importância foram a ansiedade, seguidas de estresse, transtorno mental, falta de materiais, aumento da jornada de trabalho e realização profissional.

No Quadro 2, são apresentadas as percepções dos servidores públicos estatutários, quanto a afastamento do trabalho, por ordem de importância os motivos e as causas.

Quadro 2 – Percepções dos servidores públicos estatutários da Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES, quanto aos afastamentos do trabalho, motivos e causas

Motivos de afastamentos			
Servidores(a) públicos Estatutários	Sim	Não	Gênero
9	90%	-	Feminino - 5 Masculino - 4
Principais motivos, por ordem de importância:			
1 – Adoecimento			
2 – Licença prevista			
3 – Acidentes			
4 – Covid-19			
5 – Cirurgias			
Principais causas, por ordem de importância:			
1 – Ansiedade			
2 – Estresse			
3 – Transtorno mental			
4 – Falta de materiais			
5 – Extra trabalho			
6 – Realização profissional			

Fonte: elaborado pela autora a partir da análise das entrevistas (2021).

Ficam evidentes os motivos e as causas de afastamentos ao trabalho destacados pelos servidores públicos estatutários entrevistados, sendo estes justificados pelo adoecimento, pela licença prevista, acidentes, covid-19 e cirurgias. De acordo com Carlotto (2010), os afastamentos do trabalho costumam ser vinculados a problemas físicos, uma vez que as demandas físicas são mais fáceis de definir e mensurar do que as mentais. O autor chama a atenção para o psíquico no trabalho, por serem difíceis de mensurar e que provocam afastamentos.

Há de se considerar o estudo de Quaresma e Brito (2014, p. 41) quando discorrem que os gastos com absenteísmo, se for uma Instituição Pública, podem ter “5.265 dias de absenteísmo e o custo pode chegar a R\$ 991.190,21 para os cofres públicos.”.

Entretanto, salienta-se que antes que aconteça, a doença existe, pairando sobre a cabeça de todos o fantasma da suspeita. A suspeita que antecede a confirmação por diagnóstico torna-se fato, pois já preconiza o afastamento por quarentena dos que são enquadrados nos que antes eram considerados grupos de risco.

A imersão domiciliar pode, sim, agora, ser uma forma induzida de absenteísmo que, por temor ou medida preventiva, justifica o que por muitos momentos era circunstancial, e que agora virou regra. Tratar doentes estando doente não tem nada de salutar. A covid-19 veio como um divisor de águas, cujas vertentes apontam para os cuidados ou a catástrofe total em que o absenteísmo será, no sentido teórico e prático, estatutário e sem retorno.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa trouxe reflexões importantes acerca dos servidores públicos estatutários da SEMUS de Presidente Kennedy/ES, além de possibilitar o conhecimento em relação ao absenteísmo por faltas justificadas e ou injustificadas, o que constitui desafio constante sobre a promoção da assiduidade ao trabalho. Decerto, são inúmeros os fatores que podem fomentar a ausência do servidor público ao trabalho; e entre eles, estão sobrecarga de trabalho, insatisfação profissional, salários baixos e doenças psicológicas; e as consequências são prejuízo na prestação do serviço, além do comprometimento do trabalho em equipe, bem como o fato de que os afastamentos motivados apresentam sérias consequências financeiras para administração pública.

Conforme apresentação do Capítulo I, as relações saúde-doença do trabalho e a Saúde do Trabalhador ainda são um campo em construção e objeto de estudo, mas que carecem de intervenção das relações entre saúde-doença e o trabalho exercido pelo trabalhador, além da necessidade de serem desenvolvidas ações de vigilância dos riscos ambientais, assistência, diagnóstico, tratamento e reabilitação dos servidores públicos estatutários.

Ficam evidentes, com a pesquisa, os diversos fatores que podem influenciar para o absenteísmo ocupacional e doenças do trabalho, que podem gerar problemas sociais graves, principalmente para o ser humano, além de custos elevados para a sociedade; por isso a necessidade de maior investimento em segurança e prevenção.

Considera-se como necessária a compreensão da qualidade de vida no âmbito público e da importância da gestão de RH em implementar ações que possam favorecer para a assiduidade do servidor público ao trabalho. Compreendem-se poucos apontamentos e discussões sobre a temática, além de apresentarem conceitos múltiplos, e, por isso, sua interpretação não perfaz tarefa fácil. De todo modo, a busca pela saúde e bem-estar dos servidores públicos poderá colaborar para redução do absenteísmo, além de o ambiente salutar favorecer para a satisfação no trabalho.

No Capítulo II, reconhece-se o termo absenteísmo, usado para referir a ausência não programada de funcionários no local de trabalho. Destacam-se como causas do absenteísmo as doenças comprovadas e não comprovadas, atrasos involuntários, faltas por motivos pessoais, dificuldades financeiras, baixa motivação, supervisão precária e política inadequada da organização. Seja qual for a razão do absenteísmo, pode estar relacionado com doenças, direitos legais, fatores sociais, fatores culturais e acidentes de trabalho, os quais podem provocar distorções quando referidos ao volume e à disponibilidade da força de trabalho.

No Capítulo III, fica evidenciada a força de trabalho de 100% (84) de servidores públicos estatutários na SEMUS, sendo a maioria com média de 11 anos de prestação de serviço, a maior parte composta pelo sexo feminino, 74% (62), e entre as categorias de trabalho, também composta pelo sexo feminino, 74% (62), em relação à carga horária exercida.

No que se refere a licenças e faltas, constatou-se número elevado com média de licença de 1.075 dias, e média de falta de 80 dias, aproximadamente 14 vezes menor que o de licença. No serviço público, por ser formado em sua grande maioria por mulheres, cerca de 59% (6.740.723), as licenças e ou faltas podem ser justificadas nas falas da maioria das entrevistadas ao atribuírem a carga horária, sobrecarga de trabalho, insatisfação, como justificativa e responsável pela falta ao trabalho, além de enfermidades.

Há consenso sobre a importância de adoção estratégicas que minimizem o absenteísmo no âmbito público, uma vez que, além de ensejar o surgimento de diversos prejuízos financeiros e operacionais, a manutenção de práticas voltadas ao absenteísmo tende a modificar a percepção dos servidores públicos quanto à relevância de suas atividades, já que estes passam a encarar que presença diária no ambiente de trabalho seria um mero dado estatístico.

Mediante tal cenário, é necessária ainda a sedimentação da ideia de que o ambiente laboral da Secretaria de Saúde apresenta grande importância prática e funcional para o bom gerenciamento da saúde pública, necessitando, assim, de comprometimento, assiduidade e respeito para com a coisa pública por parte dos servidores,

evidenciando sempre que o bom desempenho e frequência de trabalho podem ensejar melhorias na vida de diversas pessoas. Nota-se ainda que a igualdade também se faz necessária, uma vez que o absenteísmo exagerado por parte de alguns servidores tende a causar a sobrecarga de atividades em outros.

Se o servidor público é considerado invisível, a sua ausência não será notada. Como lidar com uma carga diária de trabalho extenuante e, ao mesmo tempo, administrar todas as demais mazelas adjuntas no universo familiar? O servidor público, se visto apenas como um apêndice do processo, tende a ser naturalmente desestimulado a se fazer assíduo e pontual em um ambiente que, ainda que o conheça, não o reconhece como parte indispensável do processo de trabalho.

Os gestores da SEMUS deveriam contar com informações atualizadas com dados que comprovam a necessidade de mudar os processos de ofertar protagonismos a quem está na linha de frente cotidianamente. Ver os enfrentamentos das situações nos momentos em que se apresentam, constatando com isso as maiores dificuldades *in loco*. É preciso lutar por resultados geradores de uma nova movimentação que seja cada vez mais inclusiva, plural e empática.

Dada a necessidade de compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários na SEMUS do município de Presidente Kennedy/ES, de modo geral, o absenteísmo se assemelha aos problemas correlatos descritos na literatura. Todavia, em se tratando de uma instituição pública, apresenta algumas particularidades no que se refere a servidores públicos enquanto regime estatutário. Entretanto, há de se considerar a necessidade de investimento na saúde desses servidores públicos estatutários, para que haja assiduidade ao trabalho e diminuição de doenças ocupacionais.

As categorias profissionais serventes e de auxiliares de serviços gerais é composta de pessoas, e pessoas que se conhecem. Elas sabem dos limites e do alcance da tolerância quando arremetem o olhar mais particularizado para o serviço público. A sustentabilidade de pessoas é tão importante quanto o corporativo. É quando o servidor público assume, ainda que não queira, a condição de sabotador.

O município de Presidente Kennedy/ES é notável quanto à captação de recursos advindos dos *royalties* do petróleo. No entanto, tais recursos promovem o progresso de determinadas áreas públicas, sem que tal processo ocorra de maneira igualitária entre os setores da administração municipal, deixando algumas áreas aquém do desenvolvimento percebido por outras. Entende-se que, por ser uma instituição pública, apresente algumas particularidades no que se refere ao regime estatutário.

No que concerne ao índice de absenteísmo por faltas justificadas e injustificadas ao trabalho de servidores públicos estatutários, a pesquisa mostrou números oscilantes e ascendentes em relação a abstenções e faltas, sendo o registro de faltas muito menor se comparado com as abstenções e servidores com média de vínculo estatutário de 18 anos. Entre os anos analisados de 5.774 dias, cujo índice percentual de absenteísmo foi de 3,9%, por faltas justificadas e injustificadas ao trabalho, um valor consideravelmente alto em relação ao que é aceitável para uma instituição pública que é o valor médio de referência do IA aceitável de 2,7%.

Quando se diz maturidade, não se está levando em consideração apenas a conta dos anos trabalhados, mas da experiência aquilatada no decorrer do tempo de trabalho. Fato esse nem sempre presente de forma efetiva entre os servidores públicos de menos tempo no quadro de estatutários. É como se contassem com a certeza da não punição, uma vez que os mecanismos de controle se mostram ineficazes. Se comparecer ao trabalho vai garantir o salário ao final do mês, possivelmente, ocorrerá o mesmo pensamento em relação aos dias de falta.

Convém destacar a importância da gestão pública na implementação de ações que possam reduzir ou minimizar o absenteísmo ao trabalho, devendo ser estas discutidas em todas as esferas governamentais, pois a SEMUS deve também cuidar e preservar a saúde dos seus servidores públicos. Saúde, que é um estado de equilíbrio e o fiel da balança, além de ser um direito de todos, mede-se com a presença do servidor público que deve ser estimulada pelos gestores. O servidor deverá ser encarado como parte de uma entidade que é um fato social, e não apenas uma captadora de dados superavitários.

Fica a compreensão de que a Saúde do Trabalhador é fundamental para que atividades possam ser desenvolvidas seja qual for o campo de trabalho, embora ainda seja um assunto objeto de pesquisas e intervenções; dessa forma, um assunto ainda em construção e que demanda a promover e proteger a Saúde do Trabalhador.

Em muitos casos, as faltas ao trabalho são ocasionadas pelo péssimo ambiente de relacionamentos interpessoais entre os servidores públicos, decorrente de conflitos internos e lideranças tóxicas, fato que enseja a tendência de que as faltas e os atrasos sejam cada vez mais frequentes. Daí a importância de promover o bem-estar entre os servidores públicos no ambiente de trabalho.

Considera-se que esta pesquisa, com a metodologia utilizada, mostrou-se satisfatória para responder às questões levantadas, pois apresentou informações das percepções dos servidores estatutários sobre absenteísmo e os motivos que dão causa para o afastamento ao trabalho, os quais poderão ser trabalhados de forma mais efetivas pela gestão para redução do absenteísmo.

Pretende-se, com esta pesquisa, contribuir com a SEMUS para que haja controle das faltas ao trabalho justificadas e injustificadas por parte dos servidores públicos, e que esses resultados possam trazer para a gestão local e para a população de Presidente Kennedy/ES maior conscientização do quanto o absenteísmo pode ser prejudicial; por isso, a necessidade de investimento.

Cumprir comentar que uma limitação natural desta pesquisa seja a falta de implementação de trabalhos voltados para a saúde dos servidores públicos estatutários para que o absenteísmo possa ser reduzido, uma vez que o servidor público faltoso traz consigo um efeito negativo na prestação dos serviços na saúde pública, portanto, limitou a coleta dos dados apenas os servidores públicos estatutários.

Haja vista a relevância do tema abordado, fica como sugestão a promoção do conhecimento das faltas justificadas e injustificadas, bem como a prevalência do absenteísmo dos servidores públicos estatutários da SEMUS para que haja maior

aprofundamento sobre absenteísmo e seus efeitos negativos na SEMUS de Presidente Kennedy/ES.

Desse posto, recomenda-se a Educação Continuada voltada para a área da saúde que possa contribuir para ajudar os servidores públicos estatutários a compreenderem a importância do desenvolvimento de competências para o trabalho que exercem, além da importância da Educação Permanente no aprimoramento, transformação e melhoria da qualidade de vida e dos serviços prestados no Município de Presidente Kennedy/ES.

REFERÊNCIAS

- AFFONSO, L. M. F.; ROCHA, H. M. Fatores organizacionais que geram insatisfação no servidor público e comprometem a qualidade dos serviços prestados. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 7., 2010, Rio de Janeiro. **Anais** [...] Rio de Janeiro: AEDB, 2010. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/234_SEGeT_Fat_Organizacionais_c_autores.pdf. Acesso em: 24 nov. 2020.
- AGAPITO, S.; SOUSA, F. A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. **Revista Portuguesa de Saúde Pública**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 132-139, 2010.
- AGUIAR, G. A. S.; OLIVEIRA, J. R. Absenteísmo: suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 13, n. 18, 2009.
- AHRENS, R. B. **A gestão estratégica na administração**. Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2017. 294 p. Administração, v. 2.
- ALMEIDA, J. C.; LIMA, I. A. A segurança e saúde no trabalho no regime CLT e no regime estatutário: uma abordagem no planejamento governamental comparando o tema nos dois regimes. **Revista Brasileira de Planejamento e Desenvolvimento**, Curitiba, v. 7, n. 1, p. 2-28, 2018. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6343858>. Acesso em: 14 maio 2021.
- ALMEIDA, M. A. B.; GUTIERREZ, G. L.; MARQUES, R. **Definição, conceitos e interfaces com outras áreas de pesquisa**. São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades – EACH/USP, 2012. 142 p. Disponível em: qualidade_vida.pdf (usp.br). Acesso em: 20 out. 2020.
- ALTAFIM, C. A. C. **Absenteísmo dos servidores de diferentes regimes de trabalho da Atenção Básica de Saúde em um Município de médio porte**. 2018. 50 f. Dissertação (mestrado em Gestão e Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Campinas, Piracicaba, 2018.
- ALVES, F. A. **Capacitação de servidores públicos da educação não estatutários: contexto ao ingressar no serviço público estadual na cidade de Patos de Minas-MG**. 2020. 33 f. Monografia (Graduação em Administração Pública) – Universidade Federal de Ouro Preto, Patos de Minas, 2020. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/handle/35400000/2715>. Acesso em: 11 mar. 2021.
- ANDRADE, T. B. *et al.* Prevalência de absenteísmo entre servidores públicos do serviço público. **Scientia Medica**, [S. l.], v. 18, p. 166-171, 2008.
- ARAÚJO, A.; CUNHA, A. C.; MIRANDA, S. A eficiência dos critérios para progressão funcional dentro de um plano de cargos e salários. **Recursos Humanos Visão Sustentável**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 167-181, 2021. Disponível em: https://revistas.cesgranrio.org.br/index.php/RecursosHumanos_visasustentavel/article/view/3256. Acesso em: 14 fev. 2021.

ARAÚJO, J. P. **Afastamento do trabalho**: absenteísmo e presenteísmo em uma instituição federal de ensino superior. 2012. 122 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

ARTEN, T. F. C. **Dinâmica das relações interpessoais**. São Paulo: Editora Sol, 2012. 100 p.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, A. Regime estatutário dos servidores públicos: Como funciona? **Advocacia dos Concursos**, [S. l.], 30 set. 2020. Disponível em: <https://concursos.adv.br/regime-estatutario/>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BASTOS, V. G. A.; SARAIVA, P. G. C.; SARAIVA, F. P. Absenteísmo-doença no serviço público municipal da Prefeitura Municipal de Vitória. **Revista Brasileira Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 192-201, 2016.

BRAHIM, R. J. S.; LOPES, V. C. Absenteísmo em profissionais de unidade de estratégia de saúde da família-estudo documental. **Revista de Divulgação Científica Sena Aires**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 31-37, 2018. Disponível em: <http://revistafacesa.senaaires.com.br/index.php/revisa/article/view/301>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRANDÃO, I. F. *et al.* Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego no Ceará. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v 77, n. 1, p. 90-113, jan./abr. 2014. Disponível em: <https://www.readcube.com/articles/10.1590/S1413-23112014000100004>. Acesso em: 29 nov. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal do Brasil de 1988**. Brasília, DF: senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 nov. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112, 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 14 jan. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Secretaria de Previdência. Portaria nº 915, de 30 de julho de 2019. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 – Disposições Gerais. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 14, 31 jul. 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-915-de-30-de-julho-de-2019-207941374>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012. Trata de pesquisas em seres humanos e atualiza a Resolução nº 196. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 59, 13 jun. 2012. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.htm. Acesso em: 17 abr. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde adota medidas para diminuir o absenteísmo**. Secretaria Municipal de Saúde do Distrito Federal, 2 fev. 2017. Disponível em: <https://www.saude.df.gov.br/saude-do-servidor-no-foco-da-secretaria/>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Saúde do Trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. 136p. Cadernos de Atenção Básica, n. 41. Disponível em: https://renastonline.ensp.fiocruz.br/sites/default/files/arquivos/recursos/cadernos_da_atecao_basica_41_saude_do_trabalhador.pdf. Acesso em: 20 abr. 2021.

CAICEDO, M. H.; MÅRTENSSON, M.; ROSLENDER, R. Managing and measuring employee health and wellbeing: A review and critique. **Journal of Accounting & Organizational Change**, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 436-459, 2010.

CAMÕES, M. R. S.; PANTOJA, M. J.; BERGUE, S. T (org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. 346 p.

CARLOTTO, M. S. O papel do Psicólogo frente ao adoecimento e sofrimento ocupacional. **Pessoas e sintomas**, [S. l.], v. 11, p. 49-50, 2010.

CARNEIRO, L.; SARAIVA, A. Valor Econômico. IBGE: Mulheres têm mais acesso ao ensino superior, mas ainda são minoria em áreas como engenharia e TI. **Valor Econômico**, [S. l.], 4 mar. 2021. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2021/03/04/ibge-mulheres-tem-mais-acesso-ao-ensino-superior-mas-ainda-sao-minoria-em-areas-como-engenharia-e-ti.ghtml>. Acesso em: 2 mar. 2021.

CARNEIRO, R.; MENICUCCI, T. M. G. Gestão pública no século XXI: as reformas pendentes. *In*: Fundação Oswaldo Cruz. **A saúde no Brasil em 2030 – prospecção estratégica do sistema de saúde brasileiro**: desenvolvimento, Estado e políticas de saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz/Ipea/Ministério da Saúde/Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, v. 1. p. 135-194, 2013. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/895sg/pdf/noronha-9788581100159-06.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2020.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de direito administrativo**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CARVALHO, S. A. Os desafios da comunicação interpessoal na saúde pública brasileira. **Comunicação e Saúde**, [S. l.], v. 9, n. 16-17, p. 241-253, jun. 2012. Especial. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/organicom/article/view/139141>. Acesso em: 15 set. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. 6ª reimp. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

COACHING, S. B. **Absenteísmo: o que é, causas e como solucionar esse problema**. Blog, 10 mar. 2019. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/absenteismo/>. Acesso em: 17 nov. 2019.

COELHO, F. S.; MENON, I. O. A quantas anda a gestão de recursos humanos no setor público brasileiro? Um ensaio a partir das (dis) funções do processo de recrutamento e seleção – os concursos públicos. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 69, p. 151-180, 2018. Especial. Disponível em: <http://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3497>. Acesso em: 17 maio 2021.

COSTA, E. L. F.; SILVA, E. O.; FINELLIL, L. A. C. Incidência do absenteísmo em unidades de terapia intensiva. **Revista Bionorte**, [S. l.], v. 3, n. 2, p. 39-49, jul. 2014.

COSTA, D. *et al.* Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 38, n. 127, p. 11-30, 2013.

CUCCHIELLA, F.; GASTALDI, M.; RANIERI, L. Managing absenteeism in the workplace: the case of an Italian multiutility company. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, [S. l.], v. 150, p. 1157-1166, 2014. Disponível em: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814051805>. Acesso em: 12 nov. 2019.

DALFOVO, M.S.; LANA, R.A.; SILVEIRA, A. Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. **Revista Interdisciplinar Ciência Aplicada**, Blumenau, v. 2, n. 4, p. 1-13, 2008.

DIONÍSIO, A. C. **Saúde e Segurança no Trabalho: benefícios e assistência social**. São Paulo: Unip, 2011. Disponível em: http://unipvirtual.com.br/material/2011/tecnologico/saude_seg_trabalho/unid_1.pdf. Acesso em: 16 nov. 2020.

EZAÚ, J. A. *et al.* Proposta para reduzir o alto índice de absenteísmo em uma empresa de alimentos. **Brazilian Journal of Business**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 2-24, 2019. Disponível em: <http://www.brazilianjournals.com/index.php/BJB/article/view/1495>. Acesso em: 2 maio 2021.

FELDHAUS, C. *et al.* Associação entre carga de trabalho e absenteísmo de profissionais de enfermagem de nível médio. **Texto Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 28, e20180307, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072019000100377&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 maio 2021.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRECURSOS HUMANOS: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2011.

GARLET, V.; BEURON, T. A.; SCHERE, F. L. Qualidade de vida no serviço público: uma análise das ações de qualidade de vida no trabalho das instituições federais de ensino superior gaúchas. **Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 45, 2017. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/8245>. Acesso em: 28 set. 2020.

GODOI, C. K.; FREITAS, S. M. F.; CARVALHO, T. B. Motivação na aprendizagem organizacional: construindo as categorias afetiva, cognitiva e social. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 30-54, mar. /abr. 2011. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/4252/motivacao-na-aprendizagem-organizacional--construindo-as-categorias-afetiva--cognitiva-e-social>. Acesso em: 14 set. 2020.

GOMEZ, C. M.; VASCONCELLOS, L. C. F.; MACHADO, J. M. H. Saúde do Trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde. **Ciência Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 6, p. 1963-1970, jun. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232018000601963&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 2 mar. 2021.

GRADIM, M. N. *et al.* Satisfação no trabalho: uma análise dos servidores públicos técnicos administrativos da Faculdade de Administração e finanças da UERJ. **Revista Vianna Sapiens**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 335, 2018.

GUIMARÃES, G. F. M. *et al.* Absenteísmo no setor público: um estudo de caso no Espírito Santo. **Revista Científica Intelletto**, Venda Nova do Imigrante, v.1, n. 1, p. 15-23, 2016.

HAEFFNER, R. *et al.* Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, São Paulo, v. 21, p. e180003, 2018. Disponível em: <https://www.scielosp.org/article/rbepid/2018.v21/e180003/pt/>. Acesso em: 14 mar. 2021

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo – amostra de nupcialidade.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/pesquisa/23/22714?detalhes=true&localidade1=320430>. Acesso em: 8 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo amostra – educação.** Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/presidenteKennedy/ES/pesquisa/23/22469?detalhes=true>. Acesso em: 15 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cidades e Estados – Presidente Kennedy/ES**. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/es/presidente-kennedy.html>. Acesso em 18 dez. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Tabela 2167 – Tempos médio e mediano de permanência no trabalho principal das pessoas de 10 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência**. [S. l.]: IBGE, 2016. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/2167#resultado>. Acesso em: 8 fev. 2021

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Cartilha do Atlas do Estado Brasileiro**. Brasília, Rio de Janeiro: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/artigo/13/cartilha-ilustrada-explica-como-funciona-o-atlas-do-estado-brasileiro>. Acesso em: 15 mar. 2021.

JUREVES, F. S. **Absenteísmo-doença em servidores públicos estatutários da Prefeitura Municipal de Vitória no período de 2010 a 2012**. 2017. 90 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local) – Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória, Vitória, 2017.

KLEIN, F. A.; MASCARENHAS, A. O. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. **Revista Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 1, p. 17-39, jan./fev. 2016.

LACAZ, E. A. Política Nacional de Saúde do Trabalhador: desafios e dificuldades. *In*: LOURENÇO, E. *et al* (org.). **O avesso do trabalho II: trabalho, precarização e Saúde do Trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 199-230.

LADEIRA, W.; SONZA, I.; BERTE, R. Antecedentes da satisfação no setor público: um estudo de caso na prefeitura de Santa Maria (RS). **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, 2012. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/7076>. Acesso em: 25 set. 2020.

LEÃO, A. L. M. **Absenteísmo-doença entre servidores públicos municipais de Goiânia**. 2012. 72 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Coletiva) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2012.

LFG. **Como funciona o regime estatutário**. Blog Acontece, 8 ago. 2019. Disponível em: <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/como-funciona-o-regime-estatutario>. Acesso em: 6 fev. 2021.

LIMA, L. C. S.; LEUCH, V.; BUSS, B. R. A importância da pesquisa de clima organizacional para análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional. **Revista Espacios**, [S. l.], v. 38, n. 28, p. 13, 2017. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

- LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. G.; NASCIMENTO, S. Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 6, dez. 2017.
- MACHADO, R.; CRUZ, E.; SOUZA, F. M. Absenteísmo – Controle Gerencial. **Espacios**, [S. l.], v. 34, n. 3, p. 8, 2013.
- MAIA, H. B.; BENEVENTO, C. T. Gestão de pessoas aplicadas na saúde. **EFDeportes.com. Revista Digital**, Buenos Aires, v 19, n. 196, set. 2014. Disponível em: <http://www.efdeportes.com/>. Acesso em: 19 jan. 2021.
- MARCONDES, L. **Presidente Kennedy, ES, tem o maior PIB per capita do país, aponta IBGE**. G1. 16 dez. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/es/espirito-santo/noticia/2020/12/16/presidente-kennedy-es-tem-o-maior-pib-per-capita-do-pais-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 18 dez. 2020.
- MARQUES, S. V. D.; MARTINS, G. B.; SOBRINHO, O. C. Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de servidores públicos em uma universidade pública. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 9, artigo 11, p. 668-680, jul. 2011. Especial.
- MARTINS, A. R. *et al.* Relações interpessoais, equipe de trabalho e seus reflexos na atenção básica. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 1, supl. 2, p. 6-12, jan./mar. 2012.
- MATO GROSSO. Secretaria de Fazenda. Lei complementar nº 04, de 15 de outubro de 1990. Institui o Estatuto dos Servidores Públicos da Administração Direta, das Autarquias e das Fundações Estaduais. **Diário oficial do Estado de Mato Grosso**, 1990. Disponível em: app1.sefaz.mt.gov.br/0425762E005567C5/250A3B130089C1CC042572ED0051D0A1/F30BBDEE7F310A2E042567BD006CE603. Acesso em: 10 ago. 2021.
- MAZZA, A. **Manual de direito administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MENDES, N. C. F. **O absenteísmo nas organizações**: um estudo na Administração Pública Federal brasileira. 2019. 107 f., il. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.
- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: HUCITEC, 2014.
- MISSIATTO, L. A. F.; FEITOSA, F. B.; RODRÍGUEZ, T. D. M. Correlações entre Assertividade, Condições Laborais, Estresse e Depressão de Servidores do INSS/RO. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [S. l.], v. 39, 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932019000100153&tlng=pt. Acesso em: 13 mar. 2021.

MOTA, R. A.; MARTINS, L. M. **Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo**. Ideias e Inovação, Aracaju, v. 4, n. 3, p. 23, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/6014>. Acesso em: 13 mar. 2021.

MUNDO RH. **RH e os impactos financeiros do absenteísmo nas empresas**. Mundo RH, [S. l.], 22 de março de 2018. Disponível em: <https://www.mundoRecursosHumanos.com.br/Recursos-Humanos-e-os-impactos-financeiros-do-absenteismo-nas-empresas/>. Acesso: 29 out. 2020.

NASCIMENTO, T. A. C.; SIMÕES, J. M. A gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante: uma análise da experiência de Nova Iguaçu – RJ. XXXIV ENCONTRO DA ANPAD, 24., 2010, Rio de Janeiro. **Anais [...]** Rio de Janeiro: ANPAD, 2010. p. 2.

NORIE. **Núcleo Orientado para a Inovação da Edificação**. Disponível em: http://www6.ufrgs.br//norie/indicadores/frame_lista1.htm. Acesso em: 24 abr. 2021.

NORONHA, J. C.; UGÁ, M. A. D. O sistema de saúde dos Estados Unidos. *In*: BUSS, P. M.; LABRA, M. E. (org.). **Sistemas de saúde: continuidades e mudanças**. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 1995. p. 177-2018. Disponível em: <http://books.scielo.org>. Acesso em: 21 set. 2019.

NOVO, B. N. **A importância do controle interno na administração pública**. DireitoNET, [S. l.], 13 maio 2019. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/10996/A-importancia-do-controle-interno-na-Administracao-Publica>. Acesso em: 21 set. 2020.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C.; M. Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 9., 2012, Resende. **Anais [...]** Resende: AEDB, 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde: CID-10 Décima revisão**. Trad. do Centro Colaborador da OMS para a Classificação de Doenças em Português. 3 ed. São Paulo: EDUSP; 1996.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Promoción de la salud: glosario**. Genebra: OMS, 1998.

PAIVA, L. E. B. *et al.* Absenteísmo laboral em uma empresa pública de serviços postais. **Revista Reuna**, [S. l.], v. 24, n. 4, 2019.

PEREIRA, E. F.; TEIXEIRA, C. S.; SANTOS, A. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 26, n. 2, p. 241-50, abr./jun. 2012.

PEREIRA, E. P. **Afastamento do trabalho por motivo de saúde: uma análise sociodemográfica das doenças que mais impactam em absenteísmo nos servidores idosos do Instituto Federal do Maranhão – IFMA**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gerontologia Social Aplicada) – Universidade Católica Portuguesa, Braga, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/27450>. Acesso em: 18 mar. 2021.

PEREIRA, G. N. **Os riscos ocupacionais no setor de saúde pública**. 2019. Monografia (Especialização em Especialista em Gestão Pública no setor de saúde) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

PESSOA, D. L. R. *et al.* Os principais desafios da gestão em saúde na atualidade: revisão integrativa. **Revista Braz. J. Hea**. Curitiba, v. 3, n. 2, p. 3413-3433 mar./abr., 2020.

PORTO, M. A. **Faltas e licenças médicas, o absenteísmo na Secretaria de Estado da Educação de São Paulo**. 2010. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6136/tde-28062011-101241/pt-br.php>. Acesso em: 14 dez. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **História o Município**. 2020. Disponível em: <https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/pagina/ler/1000/historia>. Acesso em: 12 nov. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Lei Complementar nº 003/2009**. Dispõe sobre a reestruturação do estatuto que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Município de Presidente Kennedy/ES. 2009. Disponível em: <https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/uploads/documento/20200520132720-estatuto-do-servidor-lc-003-2009.pdf>. acesso em: 12 nov. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Lei Complementar nº 10**, de 18 de fevereiro de 2014, regulamenta o Art.81 da Lei complementar nº 003/2009 acerca da retribuição por produtividade para os fiscais municipais. Disponível em: Automatically generated PDF from existing imagens. (presidenteKennedy/ES.es.leg.br). Acesso em: 10 junho 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Lei nº 546**, de 01 de junho de 2001, dispõe sobre o plano de carreira e vencimentos dos servidores públicos de Presidente Kennedy/ES e dá outras providências. Disponível em: 20200520133635-plano-de-carreira-lei-546-2001.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Plano municipal de Saúde**. 2020. Disponível em: https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/uploads/filemanager/PLANO%20MUNICIPAL%20DE%20SAÚDE_2018%20A%202021_OFICIAL_APROVADO%20PELA%20RESOLUÇÃO%20Nº%2009.2017%20DO%20CONSELHO%20MUNICIPAL%20DE%20SAÚDE.pdf. Acesso em: 12 nov. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Portal transparência**. 2019. Disponível em:

[https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/transparencia/RecursosHumanos/servidores públicos/?ug=&comp_ano=2019&cnpj=27165703000126&cargo=&lotacao=®ime=&vinculo=&situacao=Ativo&matricula=&nome=](https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/transparencia/RecursosHumanos/servidorespublicos/?ug=&comp_ano=2019&cnpj=27165703000126&cargo=&lotacao=®ime=&vinculo=&situacao=Ativo&matricula=&nome=). Acesso em: 12 nov. 2020.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE KENNEDY/ES. **Secretaria Municipal de Saúde – SEMUS**. 2020. Disponível em:

<https://www.presidenteKennedy/ES.es.gov.br/secretaria/ler/12/secretaria-municipal-de-saude-SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE>. Acesso em: 13 nov. 2020.

QUARESMA, J. C. S. R.; BRYTO, K. K. C. **Absenteísmo na Administração**

Pública: cenário real versus responsabilidade administrativa. Faculdade Estácio de Sá, [S. l.], v. 59, n. 1, 204, out. 2017. Disponível em:

<http://www.revistasfap.com/ojs3/index.php/rac/article/view/59/66>. Acesso em: 26 jul. 2020.

REIS, A. L. P. P.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. **Psicologia e Ciência Profissional**, [S. l.], v. 30, n. 4, p. 712-725, 2010.

ROCHA, C. **Quais são as diferenças entre estatutário e CLT?** Concursos no Brasil, [S. l.], 20 fev. 2020. Disponível em:

<https://www.concursosnobrasil.com.br/artigos/quais-sao-as-diferencas-entre-estatutario-e-clt.html>. Acesso em: 10 nov. 2020.

RUMMLER, T. O. **Regime estatutário: como funciona?** 5 de fevereiro de 2021.

Disponível em: Regime Estatutário: como funciona? Qual a diferença do celetista? Estratégia, [S. l.], 5 fev. 2021. Disponível em:

<https://www.estrategiaconcursos.com.br/blog/regime-estatutario/>. Acesso em: 15 mar. 2021.

SALDAÑA. P. Apenas 0,8% dos brasileiros de 25 a 64 anos concluíram curso de mestrado. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 10 set. 2019. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/09/aceso-a-mestrado-no-brasil-e-16-vezes-menor-do-que-em-paises-ricos.shtml>. Acesso em: 26 mar. 2021.

SALVADOR, T. S. **Política de valorização profissional dos servidores**

estatutários: uma análise na prefeitura de Belo Horizonte. 2019. Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em:

<https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/31780>. Acesso em: 28 maio 2021.

SANTA-MARINHA, M. S. *et al.* Perfil epidemiológico do absenteísmo-doença na Fundação Oswaldo Cruz no período de 2012 a 2016. **Revista Brasileira de**

Medicina do Trabalho, São Paulo, v. 16, n. 4, p. 457-65, 2018. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/export-pdf/386/v16n4a10.pdf>. Acesso em: 28 maio 2021.

SANTI, D. B.; BARBIERI, A. R.; CHEADE, M. F. M. Absenteísmo-doença no serviço público brasileiro: uma revisão integrativa da literatura. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 16, n.01, p. 71-81, jan./mar, 2018.

SANTOS, A. M. A qualidade de vida dos trabalhadores no serviço público. **Revista Mbote**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 100-124, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/mbote/article/view/10154>. Acesso em: 26 maio 2021.

SANTOS, D. N. **Riscos de acidentes de trabalho envolvendo profissionais de enfermagem no PSF: uma revisão da literatura**. 2013. 33 f. Monografia (Especialização em Atenção Básica em Saúde da Família) – Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Medicina. Núcleo de Educação em Saúde Coletiva, Teófilo Otoni, 2013.

SANTOS, J. P.; MATTOS. Absentismo-doença na prefeitura municipal de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, jan./jun. 2010.

SANTOS, L. **A natureza jurídica pública dos serviços de saúde e o regime de complementaridade dos serviços privados à rede pública do Sistema Único de Saúde**. Saúde em Debate, Rio de Janeiro, v. 39, n. 106. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-1104201510600030021>. Acesso em: 3 set. 2020.

SANTOS, T.; OUTEIRO, G. M. Relações Interpessoais e Eficácia na Administração Pública: Um estudo de caso em Rondon do Pará/PA. SIMPÓSIO DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA DA UNIFESSPA, 2., 2018, Marabá. **Anais [...]** Marabá: UNIFESSPA, 2018. Disponível em: https://spc.unifesspa.edu.br/images/SPC_2018/Relaes-Interpessoais-e-Eficcia-na-Administrao-Pblica-Um-estudo-de-caso-em-Rondon-do-Par-PA.pdf. Acesso em: 3 set. 2020.

SENA, N. **Os impactos da insatisfação no trabalho sobre as organizações**. Administradores.com, [S. l.], 13 jan. 2014. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes>. Acesso em: 16 set. 2020.

SILVA, E. L.; MENEZES. E. M, **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005. 138 p.

SILVA, T. C. **Absenteísmo no serviço público: o caso do município de Esperança do Sul**. 2015. 106 f. Monografia (TCC em Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Três Passos, Rio Grande do Sul, 2015.

SOUZA, A. A.; RAMOS, P. **Relacionamento Interpessoal nas Organizações**. 2014. Monografia (Especialização em Gestão de Empresas de Comércio e Serviços) – Instituto Catarinense de Pós-Graduação, Criciúma, 2014. Disponível em: <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-02.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

TRISOTTO, F. Nunca os servidores se aposentaram tanto no Brasil. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 9 dez. 2018. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/politica/republica/nunca-os-servidores-se-aposentaram-tanto-no-brasil-3kftyi8fp3uxpor4p2wawa030/>. Acesso em: 14 fev. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2013.

VIEIRA, B. C. **Saúde ocupacional**. São Paulo: Editora Sol, 2016. 100 p.

VILARTA, R.; GUTIERREZ, G. L.; MONTEIRO, M. I. (org.). **Qualidade de vida: evolução dos conceitos e práticas no século XXI**. Campinas: Ipes, 2010. 206 p.

VIVOLO, R. A. K. **Afastamentos por problemas de saúde dos servidores públicos estatutários da Coordenadoria de Serviços de Saúde da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo**. 2014. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Programa de Mestrado Profissional em Saúde Coletiva da Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, São Paulo, 2014.

WILSON, J. **Saúde e segurança do trabalho no Serviço Público**: uma reflexão à luz da Constituição Federal. Jusbrasil, [S. l.], 30 abr. 2015. Disponível em: <https://jwwilsonsr.jusbrasil.com.br/artigos/184584814/saude-e-seguranca-do-trabalho-no-servico-publico>. Acesso em: 23 mar. 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Occupational health**. Genebra: WHO, 2012. Disponível em: http://www.who.int/topics/occupational_health/en/. Acesso em: 15 jan. 2021.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa intitulada: ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS LOTADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES sob a responsabilidade de Holivia Fontana Gomes Cabral. JUSTIFICATIVA: O absenteísmo no âmbito dos serviços públicos se constitui de certa forma como um desafio em termos de assistência com eficácia, e as implicações do absenteísmo ter como efeito colateral instâncias, como por exemplo, carreira do servidor, execução das atribuições do cargo, esforços extras de recursos humanos e investimento público sem o devido retorno.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA: Este trabalho tem o objetivo geral compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES, onde os objetivos específicos estruturam-se em apresentar o índice de absenteísmo por faltas justificáveis e injustificáveis ao trabalho, captar a percepção dos servidores públicos estatutários sobre absenteísmo e os motivos que dão causa ao seu afastamento do trabalho.

PROCEDIMENTOS: Trata-se de uma pesquisa do tipo descritiva, exploratória e documental com abordagem quali-quantitativa, com uso das técnicas de base na análise documental e entrevista com perguntas abertas e fechadas aos profissionais servidores públicos estatutários na Secretária de Saúde de Presidente Kennedy/ES.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA: A pesquisa será realizada no Município de Presidente Kennedy/ES na Secretaria Municipal de Saúde do município Presidente Kennedy/ES e a coleta de dados terá duração de 1 mês junto à Secretaria. RISCOS E DESCONFORTOS: O estudo apresenta como risco o constrangimento e o tempo do sujeito para responder ao questionário aplicado, haverá agendamento para aplicação dos instrumentos de coleta de dados, bem como, escolha de um ambiente acolhedor e reservado. Considerando que a Resolução CNS 466/12 dispõe em seu item V: “Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados.”.

BENEFÍCIOS: O estudo realizado poderá apresentar uma análise concreta da percepção dos profissionais estatutários na Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES sobre o absenteísmo e o quanto a falta do profissional pode prejudicar um ambiente de trabalho.

ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA: Os participantes da pesquisa serão acompanhados durante todo o processo de entrevista e em todo o tempo que se fizerem necessário quanto ao responderem o questionário. Para facilitar a comunicação entre pesquisadora e os entrevistados, a coleta de dados será no ambiente de trabalho de cada servidor e em horário que melhor aprouver cada entrevistado. Quanto ao acesso às informações prestadas, serão guardadas somente durante a pesquisa, visto que após a finalização, o material será destruído de forma

adequada. A colaboração do entrevistado será confidencial e privativa, na qual o anonimato do participante será assegurado. Para isso, serão omitidas quaisquer informações que permitam identificá-lo, a pesquisadora guardará o material somente durante a pesquisa, após a finalização, o material será destruído. GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO: Você não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento, sem que seja penalizado ou que tenha prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, você não será mais contatado(a) pelos pesquisadores. GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE: A pesquisadora se compromete a resguardar sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive após finalizada e publicada. GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO: A realização dessa pesquisa se dará de forma espontânea, sem que acarrete para o entrevistado qualquer incentivo financeiro ou ônus, haja vista que a entrevista tem a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. GARANTIA DE INDENIZAÇÃO: Fica garantido ao participante o direito de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, caso ocorram o será através das vias judiciais, como dispõem, o Código de Processo Civil, na Resolução nº 466/2012 e na Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS: Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, você poderá contatar o(a) pesquisador(a) HOLIVIA FONTANA GOMES CABRAL nos telefones (28) 99916-1764, ou endereço RUA EDVALDO FERREIRA CORREA, 231 – CENTRO – PRESIDENTE KENNEDY/ES. Você também pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Escola de Ciências da Saúde- EMESCAM (CEP/EMESCAM) através do telefone (27) 3334-3586, e-mail comite.etica@emescam.br ou correio: Av. N. S. da Penha, 2190, Santa Luiza – Vitória – ES – 29045-402. O CEP/ EMESCAM tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais. Seu horário de funcionamento é de segunda a quinta-feira das 13:30h às 17h e sexta-feira, das 13:30h às 16h. Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pelo(a) pesquisador(a) principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.

PRESIDENTE KENNEDY/ES, ____/____/____

Participante da pesquisa/Responsável legal

Na qualidade de pesquisadora responsável pela pesquisa “ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES”, eu, HOLIVIA FONTANA GOMES CABRAL, declaro ter cumprido as exigências do(s) item(s) IV.3 e IV.4 (se pertinente), da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisadora

Em cumprimento ao protocolo de pesquisa, apresentamos à Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) o como título do protocolo de pesquisa, o projeto “ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES”, com subárea de investigação: Saúde na Atenção Primária, de autoria de Holívia Fontana Gomes Cabral, aluna do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia (EMESCAM), com endereço a Rua Edvaldo Ferreira Correa, nº 231, Centro – Presidente Kennedy/ES. Cep: 29.350.000. Telefone: (28) 99916-1764. E-mail: holivia-fontana@hotmail.com.

Considerando os dados de identificação do participante da pesquisa inclui: nome; sexo, masculino, feminino; data nascimento; endereço; bairro; cidade; telefone e e-mail. Quanto a avaliação do risco da pesquisa e inconveniências, confere risco mínimo, mas, o risco está associado à quebra de sigilo e privacidade, falta de confiabilidade além, de possíveis constrangimentos.

Em relação aos objetivos e justificativa da pesquisa visa compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES, torna-se o objetivo geral dessa pesquisa, onde os objetivos específicos estruturam-se em apresentar em apresentar o índice de absenteísmo por faltas justificáveis e injustificáveis ao trabalho, captar a percepção dos servidores públicos estatutários sobre absenteísmo e os motivos que dão causa ao seu afastamento do trabalho.

No que tange aos procedimentos, ao aceitar participar da pesquisa você preencherá e responderá um questionário estruturado e um roteiro para a realização de entrevistas de aprofundamento, contendo dados sociodemográficos além de dez (10) questões formuladas sobre: percepção do que possa ser o absenteísmo, quais suas causas, consequências e fatores. Se a carga horária semanal pode favorecer para a falta ao trabalho. Se dificulta a rotina de trabalho. Se existe algo que poderia ser implementado para redução do absenteísmo, e se a qualidade de vida e as relações interpessoais podem favorecer para a diminuição do absenteísmo, se já esteve afastado do trabalho, os motivos do afastamento e as possíveis causas para o absenteísmo.

No que refere aos benefícios, envolve a garantia de esclarecimentos e resposta a qualquer pergunta, bem como a liberdade de abandonar a pesquisa a qualquer momento sem prejuízo para si, a garantia do anonimato e a confiabilidade, bem como impossibilitar quaisquer constrangimentos a sua pessoa.

As informações fornecidas por você terão sua privacidade garantida pela pesquisadora responsável, ou seja, será sigiloso. Mas, se houver algum dano, comprovadamente decorrente da presente pesquisa, você terá direito à indenização, através das vias judiciais, como dispõem, o Código de Processo Civil, na Resolução nº 466/2012 e na Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde. Os sujeitos

da pesquisa não serão identificados em nenhum momento, mesmo quando os resultados desta pesquisa forem divulgados em qualquer forma.

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) – da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia (EMESCAM), no endereço na Av. N. S. da Penha, 2190, Santa Luiza – Vitória/ES. CEP: 29045-402, em horário comercial pelo e-mail www.emescam.br ou pelo telefone (27) 3334-3500.

Para esta pesquisa, não haverá nenhum custo do participante em qualquer fase do estudo. Do mesmo modo, não haverá compensação financeira relacionada à sua participação. Você terá total e plena liberdade para se recusar a participar bem como retirar seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa.

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo: **“Análise do absenteísmo dos servidores públicos lotados na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Presidente Kennedy/ES”**. Os propósitos desta pesquisa são claros. Do mesmo modo, estou ciente dos procedimentos a serem realizados, seus desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas. Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Este termo será assinado em duas (2) vias de igual teor, uma para o participante da pesquisa e outra para o responsável pela pesquisa.

Presidente Kennedy/ES, ____/_____/_____

Assinatura do Participante da Pesquisa

Assinatura do Responsável da Pesquisa

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Título do projeto: **“Análise do absenteísmo dos servidores públicos lotados na Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy/ES”.**

Pesquisadora: Holivia Fontana Gomes Cabral.

Mestranda em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia (EMESCAM).

Tel: (28) 999161764

E-mail: holivia-fontana@hotmail.com

Orientador da pesquisa: Dr. César Albenes de Mendonça Cruz

Você está sendo convidado (a) a responder um questionário que compõe a pesquisa acima citada, que tem como objetivos compreender o processo de absenteísmo entre os servidores públicos estatutários na Secretaria Municipal de Saúde do Município de Presidente Kennedy/ES, bem como apresentar o índice de absenteísmo por faltas justificáveis e injustificáveis ao trabalho, captar a percepção dos servidores públicos estatutários sobre absenteísmo e os motivos que dão causa ao seu afastamento do trabalho.

Esta pesquisa faz parte do processo de obtenção do grau de mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia (EMESCAM), da pesquisadora citada.

Para o desenvolvimento deste estudo, utilizaremos um questionário estruturado, como instrumento de coleta de dados, que será aplicado em momento oportuno e aceito pelo entrevistado(a). O tempo a ser gasto para preencher o questionário será entre 10 e 20 minutos. Posteriormente, visando o aprofundamento das questões postas no questionário, alguns dos respondentes serão convidados a participar de uma entrevista.

Este estudo tem objetivos e interesses estritamente acadêmicos, e os dados e percepções levantados serão utilizados somente para o desenvolvimento desta pesquisa, conduzida pela autora e pelo Departamento de pós-graduação da Emescam. Sob nenhuma hipótese serão divulgados ou repassados dados ou informações fornecidas pelos respondentes, nem serão estes utilizados para outra finalidade que não a acadêmica aqui proposta. Os resultados finais desta pesquisa poderão conter fragmentos das opiniões dos respondentes. Entretanto, garante-se que a identidade dos respondentes não será revelada, como reafirmado abaixo.

1. A garantia de receber todos os esclarecimentos sobre as perguntas do questionário antes e durante o transcurso da pesquisa podendo afastar-me em qualquer momento se assim desejar, bem como está assegurado o absoluto sigilo das informações obtidas.

2. A segurança plena de que não serei identificado mantendo o caráter confidencial da informação, assim como, está assegurada que a pesquisa não acarretará nenhum prejuízo individual ou coletivo.
3. A garantia de que a pesquisa, não causará nenhum tipo de risco, dano físico ou mesmo constrangimento moral e ético ao entrevistado.
4. A garantia de que todo o material resultante será utilizado exclusivamente para a pesquisa, podendo ser requisitado pelo entrevistado em qualquer momento.

Tenho ciência do exposto acima e desejo participar da pesquisa.

Presidente Kennedy/ES, _____, de _____, de _____.

Assinatura do entrevistado(a)

Assinatura do pesquisador

APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

ROTEIRO DE PERGUNTAS A SEREM REALIZADAS COM OS SERVIDORES PÚBLICOS
LOTADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE
KENNEDY/ES

1. População residente:

1.1 Características sociodemográficas dos servidores públicos lotado na Secretaria Municipal de Saúde:

Nome: -

Idade (Em anos completos):

Sexo

Masculino ()

Feminino ()

Estado civil:

Vínculo empregatício desde: ____/____/____

Formação/Nível de escolarização:

Graduação () sim () não

Especialização:

Latu Sensu () Mestrado () Doutorado ()

2. Percepção dos profissionais estatutários na Secretaria Municipal de Saúde em relação ao absenteísmo, causas e fatores.

2.1 Qual a sua percepção sobre absenteísmo?

2.2 Você acredita que sua carga horária semanal pode favorecer para que se falte ao trabalho?

Sim () Não () Talvez ()

Por quê?

2.3 Discorra sobre as possíveis causas para o absenteísmo.

2.4 Na sua concepção, quais seriam as consequências e os fatores do absenteísmo?

2.5 Para você, o absenteísmo dificulta a rotina de trabalho?

Sim () Não ()

Justifique.

2.6 Há algo que você acha que deveria ser implementado pela Secretaria Municipal de Saúde que seria importante para redução do absenteísmo?

2.7 Você acredita que a qualidade de vida e as boas relações interpessoais podem favorecer para a diminuição do absenteísmo?

2.8 Você já esteve afastado do trabalho:

Sim () Não ()

2.9 Se respondeu sim na pergunta anterior, marque nas opções (em ordem de importância, sendo 1 a mais importante) a seguir os motivos do afastamento:

- () Acidentes
 - () Doecimento
 - () Licença prevista
 - () Outras. Cite quais:
-
-
-

2.10 Marque nas opções (em ordem de importância, sendo 1 a mais importante) quais seriam as possíveis causas para o absenteísmo.

- () Ansiedade
- () Estresse
- () Falta de materiais
- () Transtorno mental
- () Insatisfação
- () Extratrabalho
- () Realização profissional
- () Outras. Cite quais:

**APÊNDICE D – FACHADA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO
MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY/ES**



Fonte: elaborado pela autora (2021).

ANEXOS**ANEXO A – AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS**

Presidente Kennedy, 10 de março de 2020.

Sr. Secretário.

Eu, aluna e pesquisadora Holívia Fontana Gomes Cabral Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia (EMESCAM), solicito desta Instituição a autorização necessária para que possa desenvolver uma pesquisa intitulada **O ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS LOTADOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY – ES** que tem como objetivo compreender o processo do absenteísmo dos servidores estatutários da Secretaria de Saúde do município de Presidente Kennedy

Certos de contarmos com sua colaboração e agradecemos antecipadamente.

Autorização da Secretaria de Saúde:



(Assinatura/carimbo)

Bricks Teixeira
Secretaria Municipal de Saúde
Carimbo nº 00194/2019

deferido
 indeferido

Data: 10 / 03 / 2020

ANEXO B – CARTA DE ANUÊNCIA



A Secretaria Municipal de Saúde de Presidente Kennedy/ES declara apoio à realização do projeto de pesquisa intitulado: **O ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS LOTADOS DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE PRESIDENTE KENNEDY – ES**, sob responsabilidade da pesquisadora: Holívia Fontana Gomes Cabral.

Ciente dos objetivos, dos procedimentos metodológicos e de sua responsabilidade como pesquisadora da referida Instituição Proponente/Co-participante, concedemos a anuência para o seu desenvolvimento.

Esta carta de anuência está condicionada ao cumprimento das determinações éticas da Resolução CNS/MS nº: 466/2012 e o projeto somente poderão iniciar na Secretaria de Saúde do município mediante sua aprovação documental pelo Comitê de Ética em Pesquisa da SMS-PK. Solicitamos que, ao concluir o estudo, a pesquisadora responsável apresente o relatório final da pesquisa para o(s) gestor (es) da Secretaria de Saúde onde se desenvolveu o estudo.

No caso do não cumprimento, há liberdade de retirar esta anuência a qualquer momento sem incorrer em penalização alguma.

Presidente Kennedy, 10 / 03 / 2020


Jairo Fricks Teixeira
Secretário Municipal de Saúde
Decreto nº 00194/20

Secretário Municipal de Saúde

ANEXO C – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

ESCOLA SUPERIOR DE
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -
EMESCAM



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: O absenteísmo dos servidores públicos lotados da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Presidente Kennedy - ES

Pesquisador: HOLIVIA FONTANA GOMES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 29926920.0.0000.5065

Instituição Proponente: Escola Superior de Ciências da Santa Casa de Misericórdia de Vitória -

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.997.180

Apresentação do Projeto:

O estudo aborda o tema absenteísmo e será realizado com servidores estatutários da Secretaria Municipal de Saúde do município de Presidente Kennedy. A pesquisa será descritiva, exploratória e documental com abordagem mista quantitativa-qualitativa. Os dados primários serão coletados através de entrevistas realizadas com 08 (oito) servidores estatutários e os dados secundários serão coletados no sistema de informações da Folha de Pagamento, disponibilizadas pelo setor de Recursos Humanos onde se faz registro das faltas justificadas e ou injustificadas dos servidores, selecionando-se os casos onde o servidor pertença ao quadro de efetivo do município.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender o processo do absenteísmo dos servidores estatutários da Secretaria de Saúde do município de Presidente Kennedy.

Objetivos Secundários:

Apresentar diagnóstico do absenteísmo, compreendendo: índice, categoria, causas e impactos;

Captar a percepção dos servidores sobre o absenteísmo;

Discutir ou investigar sobre qualidade de vida no trabalho com base no ambiente físico e relações

Endereço: EMESCAM, Av.N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa

Bairro: Bairro Santa Luiza

CEP: 29.045-402

UF: ES

Município: VITORIA

Telefone: (27)3334-3586

Fax: (27)3334-3586

E-mail: comite.etica@emescam.br

**ESCOLA SUPERIOR DE
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -
EMESCAM**



Continuação do Parecer: 3.997.180

interpessoais;

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

RISCOS:

Considerando os riscos que envolve estudos com seres humanos e com intenção de se evitar riscos e constrangimentos, haverá agendamento para aplicação dos instrumentos de coleta de dados, bem como, escolha de um ambiente acolhedor e reservado.

BENEFÍCIOS:

A pesquisa poderá trazer agilidade e eficiência quanto as estratégias que poderão ser utilizadas e aplicadas pela Secretaria de Saúde de Presidente

Kennedy/ES de caráter preventivo junto aos servidores estatutários afim de estimular a assiduidade no trabalho, além da transparência quanto a identificação das causas do absenteísmo. Quanto aos participantes da pesquisa, poderão entender melhor sobre a importância da qualidade de vida no trabalho do indivíduo, que também perpassa pela qualidade da prestação de serviço e, do quanto o ambiente físico pode interferir para a qualidade na prestação do serviço, somado a exposição da dinâmica e importância das relações interpessoais como um importante processo de comunicação e interação. A comunidade científica terá a sua disposição dados confiáveis, que serão oferecidos uma vez que os mesmos, congruentes às metodologias de pesquisas científicas, pautadas em dados confiáveis e balizados em eficácias de levantamentos, já que os saberes

terão origem identificada, finalidade definida e destino direcionado e por isso, poderão contar com um estudo mais aprofundado dos impactos do absenteísmo entre os servidores estatutários.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante pois o absenteísmo é um fator de preocupação em todas as áreas do trabalho.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatória estão de acordo com os princípios éticos.

TCLE, Folha de rosto e Carta de Anuência.

Recomendações:

Não há.

Endereço: EMESCAM, Av.N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa

Bairro: Bairro Santa Luiza

CEP: 29.045-402

UF: ES

Município: VITORIA

Telefone: (27)3334-3586

Fax: (27)3334-3586

E-mail: comite.etica@emescam.br

**ESCOLA SUPERIOR DE
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -
EMESCAM**



Continuação do Parecer: 3.997.180

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomendo a aprovação do projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por decisão do CEP. Conforme a norma operacional 001/2013:

- riscos ao participante da pesquisa deverão ser comunicados ao CEP por meio de notificação via Plataforma Brasil;
- ao final de cada semestre e ao término do projeto deverá ser enviado relatório ao CEP por meio de notificação via Plataforma Brasil;
- mudanças metodológicas durante o desenvolvimento do projeto deverão ser comunicadas ao CEP por meio de emenda via Plataforma Brasil.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1523245.pdf	14/04/2020 10:20:13		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_detalhado_cep.pdf	08/04/2020 17:04:19	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	08/04/2020 17:03:09	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tce.pdf	12/03/2020 15:05:15	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	11/03/2020 22:16:39	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Outros	questionario.pdf	10/03/2020 19:19:41	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Outros	coletadadedados.pdf	10/03/2020 19:12:09	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	cartadeanuencia.pdf	10/03/2020 19:00:55	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Outros	roteirodeentrevista.pdf	10/03/2020 18:57:36	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto.pdf	10/03/2020 18:48:03	HOLIVIA FONTANA GOMES	Aceito

Endereço: EMESCAM, Av.N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa

Bairro: Bairro Santa Luiza **CEP:** 29.045-402

UF: ES **Município:** VITORIA

Telefone: (27)3334-3586 **Fax:** (27)3334-3586 **E-mail:** comite.etica@emescam.br

ESCOLA SUPERIOR DE
CIÊNCIAS DA SANTA CASA DE
MISERICÓRDIA DE VITÓRIA -
EMESCAM



Continuação do Parecer: 3.997.160

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITÓRIA, 29 de Abril de 2020

Assinado por:
PATRICIA DE OLIVEIRA FRANCA
(Coordenador(a))

Endereço: EMESCAM, Av.N.S.da Penha 2190 - Centro de Pesquisa

Bairro: Bairro Santa Luiza

CEP: 29.045-402

UF: ES

Município: VITÓRIA

Telefone: (27)3334-3586

Fax: (27)3334-3586

E-mail: comite.etica@emescam.br