



ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO: GERADOR DE IMPACTO FINANCEIRO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

ROSANA CLAUDIA SMÉK BATISTA
ROSÁLIA MARIA PASSOS DA SILVA
CAROLINA YUKARI VELUDO WATANABE

Resumo

Estudo realizado no contexto Amazônico, objetivou calcular o impacto financeiro referente aos dias parados, de servidores da carreira de técnicos administrativos em educação, de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Amostra foi retirada dos que apresentaram frequência igual ou superior a 5 ocorrências nos últimos 5 anos, por motivo de doença própria ou de pessoa da família. De acordo com dados divulgados pelo Ministério do Planejamento a carreira estudada está entre as de maior impacto financeiro no quadro se servidores do Poder Executivo Federal.

Palavras-chave: Absenteísmo. Administração Pública. Licença por doença.

1 INTRODUÇÃO

A crescente onda de sustentabilidade nas organizações e a busca por implantação de políticas, que ao contrário de outrora onde visavam à disciplina hierarquizada prioritariamente, agora buscam propiciar desde a sustentabilidade, até questões voltadas para uma organização que se preocupa com a saúde e bem-estar no trabalho, é o que prediz uma mudança paradigmática no processo decisório, objetivando uma gestão estratégica e transparente. Esta gestão deve atuar com responsabilidade e, em especial, impactar positivamente a forma de trabalho e como pode interferir no bem-estar dos trabalhadores. A falta deste posicionamento pode ocasionar o inverso, ou seja, o mal-estar, causando como impacto visível as ausências dos servidores no ambiente de trabalho. A insatisfação com o ambiente de trabalho propicia o surgimento da vontade de ficar em casa, de não ir trabalhar ou até mesmo ir mas desenvolver um trabalho que não condiz com a qualidade necessária. O prolongamento desta sensação desemboca em estresse e afastamentos decorrentes de doença (MOTA; ALVAREZ, 2010).

Na esfera pública, além da existência do absenteísmo, depara-se com a ausência de dados estatísticos gerais sobre o motivo de adoecimento e morte dos servidores, não sendo possível mensurar esses quantitativos, quicá os problemas e seus agravos decorrentes de fatores diretamente ligados ao trabalho (FERREIRA, 2014).

Para contextualizar, tem-se que a população brasileira projetada, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é de 209.994.615 habitantes, da qual 105,2 milhões de pessoas constituem a população economicamente ativa (PEA), considerada a população com idade entre 10 e 65 anos (IBGE, 2019).

O Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG), em documento que constitui os textos preparados para o processo de transição do Governo Federal, 2018-2019, descreve os gastos com pessoal civil ativo em 2017, no valor de 105,9 bilhões e para Lei Orçamentária Anual (LOA) 2019 aproximadamente em 150 bilhões (BRASIL, 2018).

O portal da transparência da Controladoria Geral da União (CGU) divulga que os servidores, civis e militares, do Poder Executivo Federal totalizam 1.077.150, o que corresponde a pouco mais de 1% da PEA no Brasil. Neste universo de servidores públicos federais, os vinculados ao Ministério da Educação e Cultura (MEC), correspondem a 32,14%



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

do total de servidores, fatia deste percentual são os 1.283 servidores ativos na instituição em estudo (CGU, 2019).

No documento intitulado Situação Remuneratória dos Servidores Públicos Federais, do Ministério do Planejamento, apresentam-se as carreiras de maior impacto financeiro, entre as 309 que compõe o quadro de servidores civis, vinculados ao Poder Executivo Federal. As vinculadas às de instituições de ensino, estão no topo da lista, o que demonstra a relevância do estudo, no intuito de identificar os motivadores para os afastamentos ocorridos e o custo para a Instituição de Ensino Superior (IFES) pesquisada (BRASIL, 2018).

A equipe do Ministério do Planejamento (MPOG), classificou as carreiras do executivo como um quadro oneroso, complexo e pouco flexível, tornando-as pouco contributivas para as aspirações de prestar um serviço de excelência para a sociedade. Criticou também a progressão automática e dissociada da avaliação, pois esta não passa de cumprimento de protocolo, não retrata o real desempenho dos servidores, atribuindo nota máxima a todos (BRASIL, 2018).

Consultas efetuadas nos *sites* do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Tribunal de Contas da União (TCU), Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Relatório Anual de Gestão da instituição pesquisada, em busca de levantar os custos, que são apenas mencionados como altas despesas com absenteísmo, não foram frutíferas.

Assim sendo, o presente artigo busca identificar qual o custo decorrente de dias parados, dos servidores da carreira de técnicos administrativos em educação, em uma Instituição de Ensino Superior na Amazônia Ocidental. Para atingir o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram propostos: (1) Averiguar o motivo que causa maior número de afastamentos e; (2) levantar a legislação que ampara os afastamentos que ocorrem com maior frequência.

A atividade fim da instituição investigada depende prioritariamente do capital intelectual, sendo esse indispensável para a produção do conhecimento. Dessa forma, considerando o alto custo com pessoal, esse estudo trata de averiguar o quanto desse pessoal possui afastamentos e os motivos para que ocorram.

Para o estudo, conforme *locus* da pesquisa, considerou-se a legislação que abarca os servidores civis, regidos pelo Regime Jurídico Único (RJU) e demais normativas deste decorrentes (BRASIL, 1990).

Este artigo contém, além desta introdução, mais quatro seções. Na próxima seção tem-se a revisão da literatura, na qual são apresentados os conceitos de absenteísmo, pressupostos legais que regem a Administração Pública, demonstra-se as especificidades em relação à gestão de pessoas diante do aspecto jurídico que diverge da iniciativa privada. Em seguida, aborda os aspectos relacionados à metodologia e na quarta seção são apresentados os resultados e discussões, finalizando com as considerações sobre a pesquisa e sugestões para estudos futuros.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 CONCEITOS E CONTEXTOS ACERCA DO ABSENTEÍSMO

Etimologicamente a palavra deriva do Latim *in absentia* ou se reporta também a absenteísmo, absentismo ou ainda ausentismo como termos que remontam a origem francesa, que traduz o conceito de não estar presente no local de trabalho, seja fisicamente ou mentalmente, de forma voluntária ou não; por definição é o tempo perdido pelo servidor quando deveria estar laborando (BARBOSA *et al.*, 2018).

No contexto de gestão, é entendida esta ausência como a falta ou o atraso ao comparecimento (FLEURY *et al.*, 2002).

Pode considerar a ausência como perda da capacidade de cumprir com seus deveres (ORGANISATION; OFFICE, 1993), contudo, as causas são várias. A seguir são apresentadas as categorizações que se dividem esses tipos de afastamentos.

Quadro 1 - Categorização de absenteísmo

Tipos de absenteísmo	Definição	Autores
Voluntário	Não comparece, não há justificativa	Quick e Lapertosa (1982)
Legal	Há previsão em lei que ampara a falta	Quick e Lapertosa (1982)
Por doença	Mais visível, causa impacto financeiro imediato, é fácil medir	Kreitmaier e Rosa (2011) Meira (1982)
Compulsório	Fator alheio a sua vontade, decorrente de punição por ato cometido anteriormente. Ex.: prisão	Araújo (2011)
Presenteísmo	Presente fisicamente, mas sem condições de cumprir com suas obrigações satisfatoriamente. Pode ser considerado furto, pois não trabalha como esperado e influencia negativamente no clima organizacional	Hemp (2004), Laranjeira (2009), Lima (2012)
Por patologia profissional	Lesões ou doenças que foram ocasionadas por atividades laborais	Quick e Lapertosa (1982)

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base na literatura referenciada

Além dos motivos mencionados acima, o presenteísmo pode ser qualificado como furto por parte do empregado, pois está sendo remunerado para executar atividades inerentes do cargo ocupado e o deixa de fazer de forma plena. Está presente, mas não apresenta a produtividade esperada, fato este influenciador negativo para o clima organizacional e para o trabalhador a falsa impressão de dever cumprido. Várias são as modalidades que o absenteísmo pode ser enquadrado, embora os registros os categorize, o fenômeno merece cuidado interdisciplinar. O não comparecimento é explicado ou justificado por documentos apresentados, que não necessariamente correspondem a real situação do trabalhador, mas muitas são as variáveis que influenciaram a chegar ao afastamento. Cabe ao gestor gerenciar os afastamentos para compreender de forma holística a situação e tomar medidas preventivas, na tentativa de minimizar o rastro de prejuízos que deixam, não só o financeiro, mas também no custo social e impacto no clima organizacional (BRINER, 1996).

Já de outro ponto de vista, pela lente dos trabalhadores, o absenteísmo pode levar a redução ou perda da capacidade de se relacionar, derivado da perda da identidade e autoestima (SCHREUDER *et al.*, 2010).

Para efeitos de conceito de absenteísmo, neste estudo, ancorado em (BOCCIARELLI; D'AMBROGIO, 2014; MILKOVICH, G.T. BOUDREAU, 2000), entende-se como absenteísmo todas as ausências justificadas ou injustificadas do ambiente laboral.

Com base em Campello (2018), identificou-se 23 estudos relacionados no Brasil entre 1975 e 2017, a respeito do absenteísmo e quais doenças são as causadoras. Dentre os publicados no Brasil, 8 foram pesquisas na área pública e resultaram em uma abordagem geral acerca de todos os tipos de doenças. Comum entre aqueles trabalhos e os afastamentos de maior duração são os decorrentes de transtornos mentais; índice apresentado na pesquisa realizada em uma empresa de petróleo, nos 3 anos que foi estudada, 78,9% dos funcionários tiveram algum tipo de afastamento. Destes, 3,3% reincidentes (BAPTISTA, 2018; LEÃO *et al.*, 2015; OENNING; CARVALHO; LIMA, 2012; PEDROSO DOS SANTOS *et al.*, 2018; ZECHINATTI *et al.*, 2012).



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

Outros 8 estudos, dos selecionados por Campello (2018) no mesmo sentido dos anteriores, no setor privado, diferem os apontamentos para as causas motivadoras dos afastamentos, em que foram encontrados mais casos de doenças físicas, com destaque para as osteomusculares, no lugar das mentais, que aparece em apenas um dos estudos, e outro em uma companhia aérea que elenca o stress em 53% das ocorrências do período pesquisado (FONSECA *et al.*, 2010; MAROTE; QUELUZ, 2016; QUICK; LAPERTOSA, 1982; RABACOW *et al.*, 2014; ROBERTA *et al.*, 2014).

As cinco pesquisas realizadas com trabalhadores da área da saúde apresentadas por aquele autor, mesclam entre maiores indicadores dos problemas que causam afastamento. Dentre os problemas físicos, se sobressaem os osteomusculares. Em uma pesquisa realizada com trabalhadores de um hospital em Curitiba-PR, os transtornos mentais foram motivadores de 53% dos afastamentos por quadros depressivos e 21% por transtornos de ansiedade.

Estudo realizado com mais de 3 mil trabalhadores da grande São Paulo, durante 12 meses, funcionários apresentaram transtorno mental, resultando, em média, 33,7 dias de absenteísmo e 76,5 dias com esforço extremo (FERREIRA; BRUSIQUESE, 2014; FRANÇA, 2014).

Dos estudos grafados na revisão não sistemática realizada por Campello (2018) e filtrados os publicados no Brasil, os resultados enumerados acima remetem a uma possível interpretação, se entre os trabalhadores do setor público, apresentam maiores problemas de desordem mental, por outro lado, os da área privada, apresentam maiores problemas físicos, que leva a refletir se a estabilidade dos servidores públicos os desmotiva e os adocece ou se a falta, no setor privado faz com que os transtornos mentais sejam mascarados por doenças de ordem física.

O Estudo Longitudinal de Saúde do Adulto (ELSA) desde 2008, estudou e monitorou mais de 15 mil servidores em 6 instituições de ensino superior e de pesquisa no Brasil, que demonstra importantes fatores que causam doenças crônicas avaliando condições de vida, diferenças sociais, relação com o trabalho, gênero e dieta alimentar. Este é considerado o maior estudo na América Latina sobre o assunto (“ELSA - Brasil”, 2018).

Como já descrito, há várias formas de absenteísmo, desde as legais, decorrentes de legislações que permitem ao servidor faltar, até o simples atraso para chegar ao trabalho. Mallada (2004) busca na sociologia elementos que contribuem para o entendimento do fenômeno, e os entende como involuntário e voluntário. O primeiro amparado legalmente onde o trabalhador continua recebendo normalmente e o segundo por motivadores individuais, sem àquele amparo legal, o que significa não recebimento de salários e os reflexos decorrentes, quando não trabalha por motivo voluntário.

No que tange ao assunto absenteísmo e suas variáveis declaradas ou subentendidas no contexto estudado, além da complexidade que extrapola o ambiente organizacional, sendo que os fatores sociais e pessoais podem contribuir para os índices encontrados. O assunto é amplo sendo esta pesquisa uma avaliação local, considerando dados numéricos, que não pretende ser uma avaliação dos fatores causais do absenteísmo, de forma singular levanta no quadro da instituição estudada, o perfil sociodemográfico dos servidores e a quantidade de servidores afastados, nos últimos cinco anos por motivo de doença, conforme serão descritos e analisados.

2.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E ABSENTEÍSMO

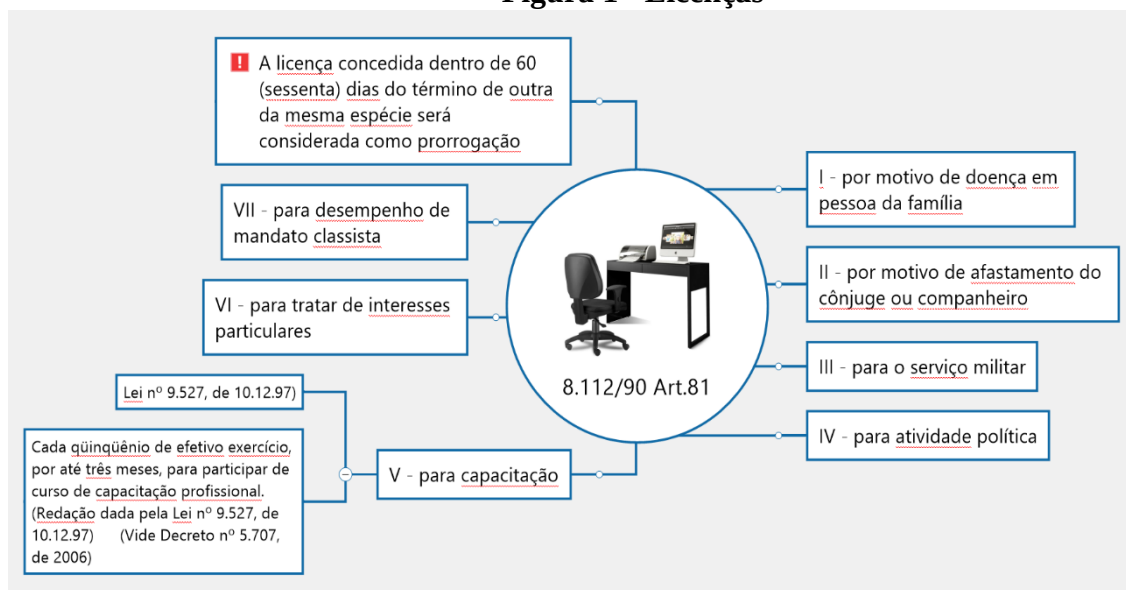
Entender os entraves da Administração Pública ajuda na compreensão do contexto que está inserida a instituição estudada, onde todas as ações ou políticas implantadas

necessitam obrigatoriamente da previsão legal; atos ditos discricionários. Ainda assim, precisam ser pautados nos princípios medulares que norteiam o serviço público, ditados pela Constituição Federal e demais legislações infraconstitucionais, inclusive as internas da organização (BANDEIRA DE MELLO, 2006; DI PIETRO, 2012; MEIRELES, 2016).

Dentro deste contexto, a Figura 1 traz as possíveis licenças ao servidor, conforme previsto na Lei 8.112/90, art. 81, o Regime Jurídico Único (RJU), que contém também em seu bojo, aqueles que na teoria são chamados de absenteísmo legal. Na lei, esses afastamentos são denominados concessões, onde o servidor pode se afastar de suas atribuições sem prejuízo na remuneração, a saber: um dia para doação de sangue; até dois dias para alistamento ou recadastramento eleitoral; oito dias em caso de casamento, falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos. O artigo 102, traz ainda outros não ancorados no art. 97, mas que contam como se efetivo exercício fosse (BRASIL, 1990).

Desta lei ainda decorrem os afastamentos, denominados horário especial em casos de: servidor portador, ou que tenha cônjuge ou filho, portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário, norma incluída pela lei nº 9.527, de 10 de setembro de 1997.

Figura 1 - Licenças



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base na Lei nº 8.112/90

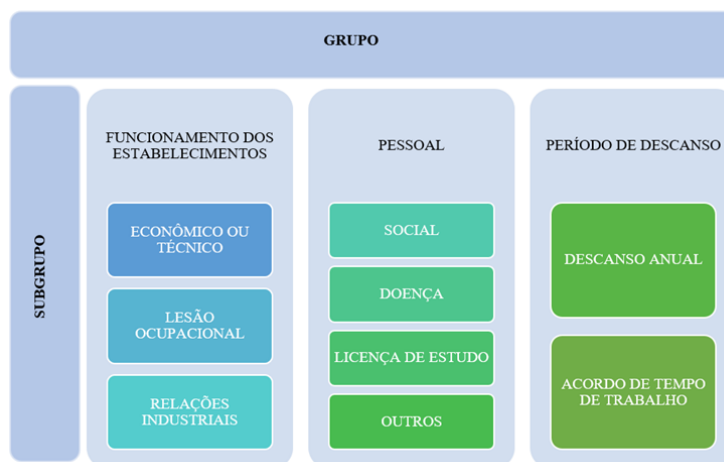
O serviço público, além da estabilidade que é proporcionada após aprovação em estágio probatório e decorrido o prazo definido na Lei nº 8.112/90, possui também previsto o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação (PCCTAE), na Lei nº 11.091/2005, onde o servidor pode avançar níveis aumentando a qualificação em relação ao cargo ocupado e ser remunerado pelos estudos realizados a título de qualificação, como também os realizados para melhor capacitação, sendo a cada interstício, que corresponde a 18 meses de efetivo exercício, avaliados.

A Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério de Orçamento, Planejamento e Gestão, em portaria que estabelece orientações no que tange a processos de saúde, Portaria nº. 1.675, de 6 de outubro de 2006, entre as prescrições para padronizar os

procedimentos, coloca que problemas decorrentes de afastamentos por doença causam maior custo na produção dos serviços prestados pelo Estado (BRASIL, 2006).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) relacionou os tipos de afastamentos de acordo com o fato determinante, os quais estão apresentados na Figura 2 (OIT, 1993).

Figura 2 - Categorização dos afastamentos



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em Organização Internacional de Trabalho, 1993

A Figura 2 sintetiza os tipos de absenteísmo classificados em grupo e subgrupos. O grupo funcionamento dos estabelecimentos compreende os subgrupos econômico ou técnico, lesão ocupacional e relações industriais; os grupos pessoal e período de descanso são compostos respectivamente por social, doença, licença de estudo e outros e o segundo em descanso anual e acordo de tempo de trabalho (ORGANISATION; OFFICE, 1993).

Nivelados os conceitos acerca do tema, passa na próxima seção ao processo metodológico adotado para atingir os objetivos propostos para esta pesquisa.

3. METODOLOGIA

A operacionalização deste estudo obedeceu alguns critérios. Para Creswel (CRESWEL, 2014), o planejamento e execução da pesquisa são ferramentas essenciais para sua boa realização. Assim delimitou-se, na primeira seção, a consulta em bases de dados que compilam os periódicos científicos, os estudos já realizados, os quais foram analisados por meio do software NVIVO, que possibilitou identificar a frequência de palavras que identificam o tema; na literatura e legislação buscou-se os conceitos essenciais para o entendimento dos fundamentos deste estudo.

A Figura 3 apresenta as fases da pesquisa. Segundo Saunders (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2012) as estruturas em camadas, tornam fácil o entendimento de cada uma delas para cumprimento dos objetivos propostos.

Figura 3 - Estrutura da Pesquisa



Fonte: Elaborado pelas autoras, adaptado de Saunders, 2012

O desenvolvimento de um bom estudo somente é possível quando se tem clareza de como será desenvolvido, descrevendo como se posiciona, os procedimentos e estratégias adotados e possíveis intercorrências a serem enfrentadas (SAUNDERS; LEWIS; THORNHILL, 2012).

Na fase seguinte efetuou-se o levantamento documental junto à instituição pesquisada. Fez-se consulta aos dados abertos do governo federal, disponibilizados por meio da Controladoria Geral da União (CGU) onde foram coletadas informações sobre a remuneração individual, referente ao mês de janeiro de 2019, dos indivíduos da amostra (CGU, 2019).

Seguindo para terceira fase, foram classificados os dados obtidos em extratos, no software Excel, sendo a fase de compilação dos dados e filtragem, de forma a delinear as informações e dados obtidos.

Na quarta fase do estudo foram apresentados e explorados os dados tabulados, abrange as análises estatísticas realizadas, mediante técnicas de análise, no software *IBM SPSS Statistics 25* (SPSS25) e elaboração dos gráficos para visualizar a situação atual de forma dinâmica, possibilitando a visão do todo (PAULO; DIAS FILHO; CORRAR, 2017).

Como indicado na introdução, o *locus* de pesquisa foi uma Instituição Federal de Ensino Superior, localizada na Amazônia Ocidental, instituída em 1982, por meio de uma Lei Federal, que no mesmo ato incorporou a estrutura da Fundação Centro de Ensino Superior de Rondônia (FUNDACENTRO), uma entidade da prefeitura municipal de Porto Velho, que ofertava os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas. No ano seguinte, também absorveu a estrutura que ofertava cursos pelo Governo do Estado, em convênio com a Universidade Federal do Pará, agregando mais os cursos de História, Letras, Geografia, Matemática, Educação Física e Pedagogia (BRASIL, 1982).

A instituição possui vinculação ao Ministério da Educação (MEC), sendo a única Universidade Federal no Estado. Existe outra instituição congênere, que oferta inclusive cursos superiores, mas não tem o status de universidade. A unidade estudada, é uma instituição composta por 8 *campi* mais a Administração Superior (UNIR, 2018).

Além dos motivos já explicitados para realizar o estudo em uma IFES, considerou-se para delimitar o escopo da pesquisa, a existência de duas carreiras distintas no quadro de

servidores, a saber, a de docentes e a de técnico administrativo em educação (TAE), sendo os últimos, dentro do universo de pesquisa, definidos como público-alvo deste estudo.

Foram levantados dados junto a diretoria de pessoas da IFES estudada, quanto aos afastamentos dos servidores ocorridos a partir de 2014. Do conjunto apresentado foram selecionados apenas os servidores da carreira de técnicos administrativos em educação, que tiveram a ocorrência de qualquer tipo de afastamento, o qual resultou em 6.401 ocorrências, entre 43 denominações de afastamentos.

O segundo filtro aplicado, teve por finalidade identificar aqueles que tiveram ocorrências de licenças por motivo de doença do servidor ou por motivo de doença de pessoa da família, os quais representam 3.517 ocorrências.

O terceiro filtro aplicado, foi identificar entre os servidores que tiveram afastamentos por motivo de doença, própria ou de familiar, os servidores que tiveram frequência igual ou superior a cinco ocorrências de licença, encontrado a partir deste critério a quantidade de 2.230.

Assim tem-se:

$N=3.517$ ocorrências de licenças por motivo de saúde (população)

$L=Licenças \geq 5=2.230$

A fim de calcular a proporção de TAE com frequência de licença superior ou igual a 5 fez-se:

$$\bar{p} = \frac{L}{N} = \frac{2.230}{3517} = 0,63 \quad (1)$$

Definiu-se um nível de confiança de 95% e erro amostral de 4% e a partir de (1) tem-se:.

$$e = z_{\frac{\alpha}{2}} \sqrt{\frac{\bar{p}(1-\bar{p})}{n}} \quad (2)$$

Onde:

e =erro amostral

$\bar{p}$ = *proporção média de TAE com frequência de licença superior ou igual a 5*

n =tamanho da amostra

$(1 - \alpha) = 95\%$

$$z_{\frac{\alpha}{2}} = 1,64$$

Obtém-se assim uma amostra igual a 576 indivíduos.

Para identificar cada indivíduo que participaria da amostra, todos os 2.230 foram numerados de 0001 a 2230 e sorteou-se aleatoriamente cada um utilizando-se a função números aleatórios do Excel. Esse procedimento garante uma amostra probabilística e aleatória.

Identificados os 576 indivíduos pertencentes a amostra, foram pesquisadas, no portal da transparência, as remunerações de cada um; com o objetivo de calcular o custo de dias parados.

Utilizando-se de estatística descritiva, construiu-se uma distribuição de frequências com os salários dos servidores participantes da amostra. Para efetuar o cálculo do custo de dias parados aplicou-se a fórmula:

$$V = R * D, \quad (3) \quad \text{onde:}$$

V é igual o custo de dias parados

R é igual a remuneração do servidor licenciado dividido pela quantidade de dias do mês

D é a quantidade de dias de licença do servidor

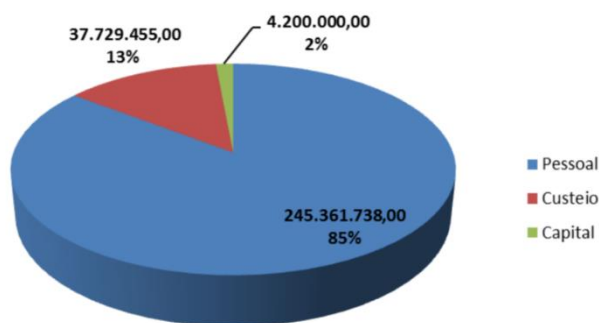
Encontrados os valores passa a seção seguinte para os resultados e discussões a respeito dos achados da pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A opção pela apresentação dos resultados integrados com as discussões frente aos achados visa facilitar a absorção dos achados ante a legislação em vigor.

A atividade fim da instituição investigada depende prioritariamente do capital intelectual da organização. O Gráfico 1 mostra o custo total de pessoal, conforme consta na Lei Orçamentária Anual, para o ano de 2019, com a destinação de 85% do orçamento a esta despesa. A IFES tem por missão produzir e difundir conhecimento, sem descuidar que deve ser produzido em consonância com as peculiaridades do ambiente amazônico no qual está inserida. Se o capital humano é fator diferenciador em qualquer organização, neste contexto é mister, pois são as próprias pessoas o motor que faz girar a máquina institucional, em prol do desenvolvimento local (UNIR, 2014; 2018).

Gráfico 1 – LEI ORÇAMENTÁRIA 2019



Fonte: Lei Orçamentária e Plano de Ação 2019, Brasil, 2019

A importância de uma instituição de ensino se revela no capital intelectual que a compõe, para formação de uma sociedade melhor em seu entorno, no Gráfico 1 é possível visualizar esta relevância pelo volume de recursos com destinação as despesas de pessoal, e aos 13% responsáveis por prover o suporte para as atividades de ensino, pesquisa e extensão, enquanto outros investimentos são valores que correspondem somente a 2%, destinado para despesas de capital, se destaca assim monta de despesa com pessoal e a relevância em realizar estudos para que os recursos possam retornar em bons serviços prestados.

Após o levantamento dos documentos junto a instituição pesquisada, foram filtrados os resultados, de acordo com o descrito na seção de metodologia, extraída a amostra com 576 indivíduos, dos quais foram pesquisadas as remunerações no portal da transparência, a fim de calcular o custo de dias parados de cada indivíduo. Considerando que se corrigidas as remunerações do período de licenciamento, o valor possivelmente ficaria superior, decidiu-se por aplicar como base, para efetuar o cálculo, as remunerações do mês de janeiro de 2019.

A Tabela 1, apresenta as faixas salariais e respectivo quantitativo de indivíduos em cada uma das classes.

Tabela1 - Faixas salariais

FAIXAS SALARIAIS (R\$ 1,00)	INDIVÍDUOS
1.945 — 4.472	164
4.473 — 7.000	206
7.001 — 9.528	135
9.529 — 12.056	29
12.057 — 14.584	22
14.585 — 17.112	14
17.113 — 19.640	2
19.641 — 22.168	0
22.169 — 24.695	2
24.696 — 27.223	2

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos dados coletados

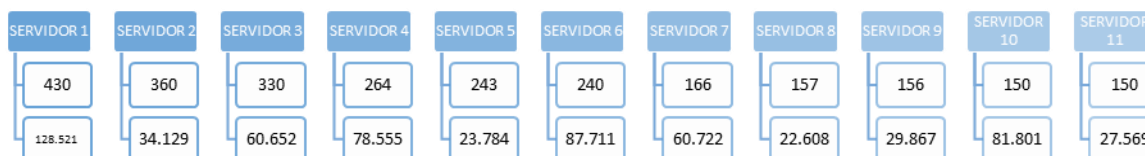
Observa-se na Tabela 1, que as menores faixas salariais são as que mais comportam afastamentos.

Para efetuar o cálculo do custo de dias parados aplicou-se a equação (3), no salário do mês de janeiro de 2019 de cada servidor da amostra.

Assim foi possível identificar, que o custo de dias parados, calculados, totaliza o valor de R\$ 1.610.059, o que corresponde em média R\$ 322.011 por ano pesquisado, tendo como referência o valor total de despesa com pessoal, orçado na LOA do ano de 2019, no montante de R\$ 245.361.738, o valor obtido significa aproximadamente 13% do total da despesa total com pessoal, o resultado apresentado refere-se a carreira que corresponde somente a 34,68% do total de servidores da instituição em estudo. Os valores aqui apresentados, provêm exclusivamente dos licenciamentos por motivo de doença, os quais somam aproximadamente 50% dos afastamentos da carreira de TAE.

Estratificados na amostragem os indivíduos com afastamentos igual ou superior a 90 dias, foi efetuada uma análise aprofundada a fim de averiguar qual foi o custo desses indivíduos com o total de licenças ocorridas de cada um. Para tal foram selecionadas todas ocorrências desses 11 servidores e somados os dias de cada ocorrência, os quantitativos são apresentados na Figura 4.

Figura 4 - Maiores afastamentos (R\$ 1,00)



Fonte: Elaborado pelas autoras, com base em dados da pesquisa

Para análise apresentada na Figura 4, os indivíduos foram escalonados de acordo com a quantidade de dias licenciados, sendo a maior ocorrência encontrada de 430 dias e a última neste extrato de 150 dias. Para conhecer o valor total do custo de dias parados de cada um, o cálculo efetuado multiplicou a quantidade total de dias parados pelo valor da remuneração diária de cada servidor.

Os valores somente são capazes de demonstrar o impacto gerado pelo custo financeiro, o qual pode ser medido imediatamente, entretando, os agravantes são maiores, em se tratando de administração pública. Importa em mencionar que diferente do setor privado, onde o

funcionário afastado pode ser prontamente substituído, na esfera pública os afastamentos ocorridos na carreira em estudo, não possui previsão legal para contratação de servidor substituto, por conseguinte o prejuízo social causado pela falta de atendimento às demandas, pode ocasionar falta da devida prestação de serviços ou a fazendo de forma ineficiente, por meio de mecanismos improvisados, pois a depender da lotação do servidor afastado, em se tratando de um órgão altamente setorizado, em algumas dessas divisões, possivelmente, ter um único servidor lotado para atender as demandas administrativas, tanto internas como externas; caso ocorra o licenciamento, em um desses locais, ficaria sem atendimento ou é atendido precariamente por algum setor contíguo.

Por outro lado, quando lotado em setor com mais pessoas, necessariamente são setores de alta demanda, o que causa prejuízos também ao clima organizacional, decorrente da sobrecarga sofrida pelos servidores do setor, que precisam suprir a falta do colega absorvendo parte do trabalho que seria feito pelo servidor ausente.

Não há entre os objetivos deste estudo analisar as relações que causam, sequer as consequências oriundas das diversas categorizações de absenteísmo, os comentários acima visam tão somente explicitar que existem outros prejuízos, além do financeiro, a serem avaliados em casos de absenteísmo. Este estudo limitou-se a identificar e quantificar quais são os motivadores mais recorrentes dos afastamentos, de acordo com a documentação apresentada para homologação da licença, bem como calcular o custo de dias parados para a Instituição, a relação causa e consequência e seus reflexos no ambiente laboral pede uma análise em profundidade diante da complexidade do contexto que o envolve, uma visão panorâmica é apresentada no Quadro 2.

Quadro 2 - Frequência por tipo de licença

TIPO DE LICENÇAS	TOTAL DE OCORRÊNCIAS	TOTAL DE DIAS	CUSTO NO PERÍODO
Licenças por motivo de doença do servidor-até 15 dias	189	338	72.489,92
Licenças por motivo de doença do servidor	282	6122	1.437.458,45
Licenças por motivo de doença de pessoa da família-até 15 dias	1	2	247,14
Licenças por motivo de doença de pessoa da família	104	494	104.013,12

Fonte: Elaborado pelas autoras, com base nos dados coletados

Os licenciamentos apresentados no Quadro 2, referem-se aos indivíduos da amostra, os quais remetem a reflexão dos acréscimos, se considerados todos os tipos de afastamentos ocorridos nas carreiras da instituição.

Fator a ser observado, na tentativa de compreender a temática estudada é o fator adoecimento, pois foram os que mais ocasionaram afastamentos nos últimos cinco anos, assim, ao se observar o panorama não é possível em um primeiro momento direcionar ações em prol de minimizar as ocorrências, sem antes ter um diagnóstico complementar que descreva, nos afastamentos motivados por problemas de saúde, identificando os tipos de adoecimento, só assim possibilitaria um plano estratégico na área de maior incidência, seja na esfera biológica, psicológica ou fatores de ordem social e organizacional que desembocam em afastamentos por doença (CEZAR; BROTTTO, 2012).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa objetivou descrever a quantidade e os motivos homologados nos casos de afastamentos de servidores de uma IFES, pertencentes a carreira de TAE, o



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

levantamento apresenta uma contribuição para reflexão das pessoas que integram o quadro de servidores da organização estudada, em especial os que ocupam cargos de gestão.

Com objetivo de identificar este panorama averiguou a frequência de ocorrências e a legislação que os ampara, dos 43 tipos de afastamentos encontrados, três somam 54,81% do total de ocorrências no período, são as licenças motivadas por doença, própria ou de dependente, as quais foram selecionadas para fazer este estudo do impacto financeiro causado no orçamento da instituição pesquisada, retomando então aos objetivos propostos e as ocorrências nos achados na pesquisa, ao que foi apresentado no referencial, coaduna com a complexidade das relações que extrapolam o controle só pela lente do gestor, carecendo, para que surta algum resultado no sentido de minimizar as ocorrências, de comprometimento mútuo, pois só o desenvolvimento e equilíbrio das pessoas, em todas áreas da sua vida, trará maior harmonização para o ambiente de trabalho.

Se no setor privado as variáveis estabilidade e progressão são tidas como motivo de insegurança e desmotivação, já no público que conta com estabilidade e progressão na carreira previsto em lei, devido as especificidades as quais é regida a carreira estudada, a análise dos resultados apresentados chega como fator significativo, pois um servidor adoecido além dos problemas de ordem pessoal que passa em virtude do afastamento, fica uma lacuna na prestação de serviços aos cidadãos, considerando que os servidores não podem incorrer em desvio de função.

A ausência de um servidor em um contexto altamente setorizado demonstra prejuízos, além do impacto financeiro, imediatos na prestação do serviço e mediatos ao que o servidor não é imediatamente substituído, fica o código de vaga preso a situação ocorrida, e não é possível contratar sem existência de código de vaga disponível, esse tipo de situação torna-se um fator crítico, em especial em afastamentos longos, sendo altamente contraproducente, pois a Administração só poderá contratar outro no lugar em caso de aposentadoria.

A temática apresentada é recorrente, entretanto, o estudo no ambiente amazônico contribui para a reflexão quanto a composição do cenário nacional acerca do tema, para a carreira alvo da pesquisa. Na IFES em que questão, o quadro técnico vem se renovando, ou seja, está em processo de amadurecimento, levantar dados do comportamento desta carreira frente a afastamentos, contribui com olhar colaborativo a fim de identificar este perfil diante das especificidades locais.

Diante do exposto, remete a novas pesquisas a fim de aprofundar os estudos com intuito de entender as causas que deram origem ao problema e o como evitar que ocorram. De sobremaneira entender o que leva a ocorrência é mister para o desenvolvimento sustentável da organização, e para a gestão do absenteísmo ocorrer com um esforço extra para que possam, se não minimizar a situação atual, ao menos evitar que cresça.

Não é demais lembrar que a abordagem considerada aqui tomou como impacto, somente o custo de dias parados, onde calculou o volume financeiro gerado pelos dias parados decorrentes de licenças por motivo de doença, logo esta discussão poderá ser revista e ampliado seu escopo a fim de, além de levantar os tipos de afastamentos, levante as quais doenças o ocasionam, essa discussão poderá contribuir para elaboração das políticas voltadas a promoção de saúde dos servidores, que vise desenvolver o construto que tiver mais prejudicado em referência a área que o afeta, contribuindo para o desenvolvimento pessoal e consequente favorecer percepções a respeito do trabalho e o relacionamentos dele decorrentes.

Para estudos futuros, partindo da realidade local encontrada, ampliar para outras IFES, possibilitando uma visão em âmbito nacional, a fim de comparar as ocorrências entre elas, assim será possível avaliar se é um fato isolado da instituição pesquisada ou se é geral à carreira.



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

Ainda no tocante aos próximos estudos, incrementar com ferramentas que possibilitem da pesquisa encontrar as possíveis causas, quais são os fatores pessoais que levam ao adoecimento ou se ocorrem semeados por más condições no ambiente de trabalho, saindo da visão cartesiana e buscando uma visão do servidor de forma sistêmica, não o facetando por partes separadas do todo, certo de que uma parte está intrinsicamente interligada a outra.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. P. Afastamento do trabalho: absenteísmo e presenteísmo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista FACITEC**, Brasília, v. 6, p. 4, 2011.

BANDEIRA DE MELLO, C. A. **Curso de Direito Administrativo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

BAPTISTA, M. J. C. Absenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo São Paulo. p. 188, 2018.

BARBOSA, M. L. et al. The quality of life of health professionals working in the prison system . **Ciencia e Saude Coletiva**, v. 23, n. 4, p. 1293–1302, 2018.

BOCCIARELLI, P.; D'AMBROGIO, A. A model-driven method for enacting the design-time QoS analysis of business processes. **Software and Systems Modeling**, v. 13, n. 2, p. 573–598, 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 11 jul. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 1675/2006, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão**. BRASÍLIA. Diário Oficial da União nº 57, de 10 de outubro de 2006. Disponível em: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br/legis/detalhar/5930>.

BRASIL. Situação Remuneratória dos Servidores Públicos. 2018.

BRASIL, G. F. **Lei nº 7.011, de 08 de julho de 1982**. BRASÍLIA, 1982. Disponível em: https://www.unir.br/submenu_arquivos/260_documentounir.pdf.

BRINER, R. B. ABC of Work Related Disorders ABSENCE FROM WORK Evidence about absence Approximate self reported absence rates du injury by occupation and industry* Occupation Managers and administrators Professional Selling Associate professional and technical Craft and. **Magazine absence**, 1996.

CEZAR, T.; BROTTTO, D. A. É Inerente Ao Trabalho Em Saúde O Adoecimento De Seu Trabalhador? **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 126, p. 290–305, 2012.

CGU. **Detalhamento dos Servidores Públicos. Remuneração servidores públicos federais**. Disponível em:



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

<http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/consulta?orgaosServidorLotacao=OR26268&orgaosServidorExercicio=OR26268&ordenarPor=nome&direcao=asc>.

CRESWELL JOHN W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3ª ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

DE RESENDE MOREIRA, H. et al. Physical education teacher's quality of life in different regions of the state of Parana, Brazil . **Revista da Educacao Física**, v. 22, n. 2, p. 197–209, 2011.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ELSA - Brasil. Disponível em: <<http://www.elsa.org.br/index1.html>>. Acesso em: 11 jul. 2019.

FERREIRA, M. C. **Núcleo Psicossocial do SINDJUS**. Núcleo Psicossocial do SINDJUS, 2014.

FERREIRA, M. C.; BRUSIQUESE, R. G. New working conditions and old ways of management: The quality of work life in question . **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 10, n. 3, p. 247–267, 2014.

FLEURY, M. T. L. et al. **As Pessoas na Organização**. [s.l.] Editora Gente, 2002.

FONSECA, V. R. et al. The Association Between Physical Activity, Productivity, and Health Care Utilization Among Employees in Brazil. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 52, n. 7, p. 706–712, jul. 2010.

FRANÇA, M. H. **O Impacto dos transtornos mentais no trabalho : resultados do estudo epidemiológico de transtornos mentais São Paulo Megacity**. 28 fev. 2014.

IBGE. **PROJEÇÃO DA POPULAÇÃO DO BRASIL E DAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html>. Acesso em: 2 jun. 2019.

IBGE. **População Economicamente Ativa**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/ativa/index.html>. Acesso em: 2 jun. 2019

KREITMAIER, F. B.; DA ROSA, J. S. ABSENTEÍSMO-DOENÇA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO SEGMENTO ALIMENTÍCIO DA REGIÃO SERRANA DO RIO GRANDE DO SUL (RS). **Revista Acadêmica São Marcos**, 2011.

LEÃO, A. L. DE M. et al. Absenteísmo-doença no serviço público municipal de Goiânia. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 18, n. 1, p. 262–277, 2015.

LIMA, B. H. Presenteísmo em unidades operacionais. **Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP**, Marília, ano 2012, ed. 10, dez. 2012.



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

- MAROTE, I. A. DE A.; QUELUZ, D. DE P. **Absenteeism study in a steel industry of São José dos Campos, SP, Brazil**. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/bjos/article/view/8648754/15787>. Acesso em: 12 jul. 2019.
- MEIRELES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.
- MILKOVICH, G.T. BOUDREAU, J. W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MOTA, J. A.; ALVAREZ, A. R. **Sustentabilidade ambiental no Brasil: biodiversidade, economia e bem-estar humano**. Brasília: [s.n.].
- OENNING, N. S. X.; CARVALHO, F. M.; LIMA, V. M. C. Indicadores de absenteísmo e diagnósticos associados às licenças médicas de trabalhadores da área de serviços de uma indústria de petróleo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 37, n. 125, p. 150–158, jun. 2012.
- ORGANISATION, I. L.; OFFICE, I. L. **General Report First item on the agenda International Labour Office Geneva**. [s.l: s.n.].
- PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M.; CORRAR, L. J. **Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. São Paulo: Atlas, 2017.
- PEDROSO DOS SANTOS, A. *et al.*. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: PERCEPÇÃO DE SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA EMPRESA DO COMÉRCIO. v. 17, n. 33, p. 47–67, jul. 2018.
- QUICK, T. C.; LAPERTOSA, J. B. ANÁLISE DO ABSENTEÍSMO EM USINA SIDERÚRGICA. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, p. 64–70, 1982.
- LARANJEIRA, Carlos A. O Contexto Organizacional e a Experiência de Estress: uma Perspectiva Integrativa. **Revista de Salud Pública**, 2009. Disponível em: https://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-00642009000100013. Acesso em: 22 de outubro de 2018.
- RABACOW, F. M. et al. The influence of lifestyle and gender on sickness absence in Brazilian workers. **BMC Public Health**, v. 14, n. 1, p. 317, 6 dez. 2018.
- ROBERTA, M. *et al.*. Absenteísmo-doença entre trabalhadores de uma empresa florestal no Estado de Minas Gerais, Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. v. 39, n. 129, p. 17–25, 2014.
- SAUNDERS, M. N. K.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research methods for business students**. [s.l.] Pearson, 2012.



XIV Jornada Científica CEDSA
Amazônia: interdisciplinaridade e desenvolvimento sustentável
ISBN: 978-85-61320-21-8

SCHREUDER, J. A. H. et al. Effort-reward imbalance is associated with the frequency of sickness absence among female hospital nurses. **International Journal of Nursing Studies**, v. 47, p. 569–576, 2010.

UNIR. PROPOSTA ORÇAMENTÁRIA E PLANO DE AÇÃO - 2019. 2018. Disponível em: http://www.dpdi.unir.br/uploads/01152192/Proposta_2019_FINAL_Alterada_10.04.pdf Acesso em: 04 jun. 2019.

ZECHINATTI, A. *et al.* **Occupational musculoskeletal and mental disorders as the most frequent associations to worker's sickness absence: a 10- year cohort study.** Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3528659/pdf/1756-0500-5-229.pdf>. Acesso em 06 jun. 2019.