

**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico  
**Evento:** XXIII Seminário de Iniciação Científica

## **ABSENTEÍSMO NO SERVIÇO PÚBLICO: O CASO DO MUNICÍPIO DE ESPERANÇADO SUL-RS<sup>1</sup>**

**Tatiana Correa Da Silva<sup>2</sup>, Maira Fátima Pizolotto<sup>3</sup>.**

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso, Curso de Administração.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração da UNIJUI Campus Três Passos.  
Trabalho de Conclusão de Curso.

<sup>3</sup> Maira Fátima Pizolotto.

Professora Orientadora.

mairap@unijui.edu.br

Graduada em Administração e em Ciências Contábeis.

Mestre em Administração de Recursos Humanos e Organizações pelo PPGA/UFRGS.

Professora e Coordenadora do Curso de Administração Campus Três Passos.

### **Introdução**

As organizações tanto públicas como privadas têm enfrentado um problema crítico que são os altos índices de absenteísmo. Para Chiavenato (2008, p. 88) "absenteísmo ou absentismo é a frequência e/ou duração do tempo de trabalho perdido quando os colaboradores não comparecem ao trabalho. O absenteísmo constitui a soma dos períodos em que os colaboradores se encontram ausentes do trabalho, seja por falta, por atraso ou algum motivo interveniente". Os motivos mais frequentes do absenteísmo, segundo França (2011), consistem em: doenças, problemas de relacionamento interpessoal, desmotivação e insatisfação com o trabalho, problemas familiares, entre outros. Tais ausências afetam não somente o quantitativo de pessoas, mas também a qualidade dos produtos e serviços prestados. Sob essa perspectiva o presente estudo teve como temática o absenteísmo no serviço público e seu objetivo consistiu em identificar os motivos do alto absenteísmo por parte dos servidores públicos do Município de Esperança do Sul/RS no período de 2010 a 2014 propondo recomendações à Divisão de Recursos Humanos a fim de minimizar essa problemática e suas consequências.

### **Metodologia**

Esta pesquisa caracteriza-se quanto à natureza como pesquisa aplicada, quanto à abordagem pesquisa quanti qualitativa, quanto aos objetivos como pesquisa exploratória e descritiva, quanto aos procedimentos técnicos como pesquisa bibliográfica, documental e participante (ZAMBERLAN et al., 2014). O universo amostral foi a Prefeitura Municipal de Esperança do Sul, tendo como sujeito de pesquisa a própria pesquisadora, uma vez que exerce o cargo de escrituraria responsável pela Divisão de Recursos Humanos. Os dados bibliográficos foram coletados em livros, periódicos, sites, monografias, teses e dissertações. Os dados documentais nos arquivos disponíveis na Divisão de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Esperança do Sul e a pesquisa participante desenvolvida a partir do conhecimento e da observação da pesquisadora e servidora. Os dados

**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico  
**Evento:** XXIII Seminário de Iniciação Científica

foram tratados de forma quanti qualitativa. Num primeiro momento utilizou-se o programa Microsoft Excel para tabulá-los e demonstrá-los por meio de tabelas e gráficos. Para calcular os índices de absenteísmo optou-se pela fórmula apresentada por Marques e Neto (2006) que considera apenas os afastamentos de dias inteiros. Após analisou-se os dados com base no referencial teórico construído.

### Resultados

Visando a conhecer o perfil de todos os servidores do Município de Esperança do Sul no período de 2010 a 2014 chegou-se aos seguintes resultados: a média anual foi de 190 servidores em sua maioria mulheres (53,8%). Quanto a geração predominante destaca-se a geração Y (41%). A maioria dos servidores são residentes no próprio Município (79,3%). Quanto ao estado civil 81,2% são casados ou encontram-se em união estável, possuem de um a dois filhos (66,8%) e foram admitidos no sexênio 2009-2014 (46%). Por fim, 66,3% são ocupantes de cargos efetivos e lotados na Secretaria de Educação, Cultura e Desporto (39,4%). Ao identificar os índices de absenteísmo destes servidores encontrou-se 22.129 dias de ausências ao trabalho, levando a um índice de 9,4% de absenteísmo no quinquênio 2010-2014. O ano eleitoral de 2012 apresentou o maior índice de afastamentos (11,2%). Tratando-se especificamente do perfil dos servidores absenteístas, média anual de 90 servidores, percebe-se uma semelhança nas características quando comparados com o perfil geral dos servidores. A maioria dos servidores absenteístas eram mulheres (57%); a geração predominante nestes servidores foi a geração Y (43%); a maioria dos servidores são residentes no próprio Município (83%); quanto ao estado civil 56% são casados ou encontram-se em união estável; possuem de um a dois filhos (69%) e foram admitidos no sexênio 2009-2014 (40%). Por fim, 78% são ocupantes de cargos efetivos, mais especificamente ocupantes dos cargos de professor, motorista, serventes de escola e operador de máquinas rodoviárias, e 42% dos absenteístas estão lotados na Secretaria de Educação, Cultura e Desporto. Os três principais motivos das ausências ao trabalho foram, as licenças concedidas para tratamento de saúde (75,4%), as licenças maternidade (8,5%) e as licenças para tratar de interesses particulares (6%). Tem-se percebido que as faltas justificadas por atestado médico nem sempre são representativas de doenças propriamente ditas, muitas vezes funcionam como um pretexto que pode estar relacionado a divergências na organização ou problemas pessoais, como pode ser observado no biênio 2012-2013, que abrangeu o último ano de uma gestão e o primeiro de outra, apresentando o maior índice de licenças para tratamento de saúde (33,8%). Reis (et al., 2003) em seu estudo realizado com profissionais de enfermagem, relativo ao absenteísmo por doença, afirma que existe relação entre afastamento e vínculo empregatício. Neste estudo, a estabilidade no cargo é um agravante, pois os servidores estáveis sentem-se mais propensos a faltar ao trabalho do que os servidores contratados, os quais temem pela perda do emprego. O Município de Esperança do Sul ciente do aumento no número de servidores absenteístas tomou algumas medidas junto a Divisão de Recursos Humanos, tais como: o controle de frequência de todos os servidores por meio de registro no relógio ponto biométrico e a criação das Leis Nº. 1.240 e 1.241/2014 para incentivar e valorizar a assiduidade destes servidores. Por fim, com base nos resultados encontrados nesta pesquisa foram propostas à Divisão de Recursos Humano as recomendações a seguir: realizar um trabalho de conscientização

**Modalidade do trabalho:** Relatório técnico-científico  
**Evento:** XXIII Seminário de Iniciação Científica

acerca da importância do trabalho do servidor público para o bem comum, fazendo-se necessário ser realizado com comprometimento, eficiência, eficácia e efetividade; também, a realização de pesquisas semestrais de clima organizacional, visando a identificar as secretárias e cargos com maiores níveis de satisfação e insatisfação para com as políticas de gestão de pessoas. Outra forma de estimular a assiduidade e consequentemente diminuir os índices de absenteísmo é realizar uma alteração no Inciso II, artigo 17 da Lei 178/2001 tornando mais rígida a promoção por tempo de serviço, reduzindo o limite de 90 para 60 dias de atestado médico sem interrupção na contagem de dias para fins de promoção.

### Conclusão

Dentro do contexto organizacional muitos gestores têm consciência da presença do absenteísmo por parte dos trabalhadores, porém, não monitoram seus índices e também não avaliam suas consequências. Este problema agrava-se ainda mais na esfera pública, visto que, os recursos são oriundos dos impostos pagos pela população e ao faltar ao trabalho o absenteísta está prejudicando a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos e consequentemente a si próprio, pois para além de ser um servidor é também um cidadão. Recomenda-se em um novo estudo buscar a identificação do absenteísmo-doença, mais precisamente no que refere-se aos atestados médicos visando a verificar quais os CID'S (Código Internacional de Doenças) são mais presentes e analisar as causas destas patologias para averiguar se são decorrentes do trabalho ou não, de modo a evitar o adoecimento coletivo dos servidores. Por fim, o presente trabalho oportunizou uma realização pessoal da pesquisadora e foi uma oportunidade ímpar para adquirir novos conhecimentos teórico-práticos sobre o tema. Também, trouxe importante contribuição para a organização no sentido de gerar informações para a tomada de decisão, possibilitando manter informados gestores e servidores a respeito de índices, motivos e variáveis relacionadas ao tema, tendo em vista sua importância para a gestão de pessoas e a gestão organizacional.

Palavras-chave: absenteísmo; gestão de pessoas; gestão pública.

### Referências Bibliográficas

- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: e o Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- FRANÇA, A. C. L. Práticas de Recursos Humanos – PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARQUES NETO, A. D. Absenteísmo nas Organizações. Monografia. Centro Universitário de Brasília - DF, 2006.
- REIS, R. J.; et. Al. Fatores Relacionados ao Absenteísmo por Doença em Profissionais de Enfermagem. Revista Brasileira de Saúde Pública, São Paulo, v. 37, n. 5, 2003.
- ZAMBERLAN, L. et al. Pesquisa em Ciências Sociais Aplicadas. Ijuí: Ed. Unijuí, 2014.