

# **ESTUDO DO ABSENTEÍSMO NA PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DO LIVRAMENTO: AMPARADO NA LEGISLAÇÃO E POR OUTROS MOTIVOS**

Elias Ivan Quevedo Madril<sup>1</sup>

Luiz Edgar Araujo Lima<sup>2</sup>

## **RESUMO**

O objetivo do estudo é detectar as causas do absenteísmo na Prefeitura de Santana do Livramento, contribuindo assim para aumentar o entendimento do tema e do porque do ausentismo no setor público e suas possíveis causas. A metodologia utilizada foi uma pesquisa descritiva abordagem qualitativa. O universo da pesquisa foram os funcionários concursados estatutários que houvessem faltado ao trabalho por motivo de licença maternidade, paternidade, adotante, nojo, gala, prêmio em gozo, interesse particular, tratamento de saúde e falta justificada. Dentre os principais resultados ressalta-se: a necessidade de implantação de controles mais eficazes nas causas do absenteísmo; a ausência de um assistente social para acompanhar os motivos que levam os servidores a faltarem ao trabalho. Considerado o alto grau de importância, recomenda-se a criação um departamento de Gestão com Pessoas na Prefeitura que cuide dos servidores, sendo criado com objetivos estratégicos, que vá além do controle e emissão da folha de pagamento, direitos e deveres dos servidores por exemplo acompanhar o servidor com licença por motivo de doença, nascimento de filhos, nojo e afastamento por casamento.

Palavras-Chave: Absenteísmo, Gestão, Servidor, Falta, Licença.

---

<sup>1</sup> Discente do Curso de Tecnologia em Gestão Pública – Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA – Campus de Santana do Livramento.

<sup>2</sup> Docente Mestre em Administração – Unioversidade Federal do Pampa – UNIPAMPA – Campus de Santana do Livramento.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho teve como escopo detectar as causas do absenteísmo na Prefeitura de Santana do Livramento, contribuindo assim para aumentar o entendimento do assunto e do porque do ausentismo no setor público.

Nesta procura por maior compreensão das causas do absenteísmo no pós-estágio probatório estudou-se os servidores do regime empregatício estatutário para identificar as possíveis causas que levam ao absenteísmo após tal período, as licenças concedidas, os atestados médicos apresentados, os métodos de controle e acompanhamento por parte da gestão das situações, os aspectos legais das faltas ao trabalho e como estas são enfrentadas pelo poder público municipal.

A literatura mostra também que o ambiente de trabalho poderá afetar o ânimo e eficiência do trabalhador. Por isso, um ambiente organizacional adequado através de valorização do trabalhador tendo acompanhamento do que está acontecendo em sua vida funcional e pessoal por parte da administração, poderá levar esta a tomar medidas para ajudar os servidores com suas dificuldades de frequentar o trabalho.

Inserida na região da campanha localizada na metade sul do estado do Rio Grande do Sul a Prefeitura Municipal de Santana do Livramento enfrenta, assim como outras prefeituras, o problema do absenteísmo em sua organização, assim como o senso comum de que o servidor público não trabalha, fenômeno esse estudado tanto nas organizações privadas como no setor público, sendo que neste último os estudos são mais intensos em organizações de saúde, sobre tudo em hospitais.

Na administração de prefeituras tem-se poucos estudos sobre o assunto, o que revela a necessidade de um olhar mais próximo, dessas organizações, para detectar mais veementemente as causas das faltas ao trabalho, uma gestão de pessoas voltada para estas, que são o ativo mais importante das organizações. Dessa maneira, o problema de pesquisa resume-se em: o que está sendo realizado para acompanhar o absenteísmo no serviço público do Município de Santana do Livramento?

O objetivo geral do estudo é verificar o que está sendo realizado para acompanhar o absenteísmo e suas causas no serviço público do Município de Santana do Livramento.

O presente estudo foi realizado junto aos servidores, regidos pelo estatuto dos servidores municipais de Santana do Livramento, pois a pretensão do mesmo foi trabalhar com quem já cumpriu o estágio probatório de trinta e seis meses e, assim considerado como funcionário estável no serviço público. Dentre estes servidores é pertinente a preocupação com as faltas ao trabalho, fazendo-se necessário um estudo dessas causas chegando-se a um diagnóstico pontual dos maiores problemas.

Neste sentido Cardoso, Cardoso e Dos Santos (2013, p. 107,121), mencionam que observar, avaliar e controlar o absenteísmo como fenômeno é muito importante para evitar consequências negativas para a organização, pois as ausências de alguns funcionários acabam sobrecarregando outros de tarefas, atrapalhando seu desempenho o que também interfere na qualidade e produtividade dos produtos e serviços.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Neste desenvolvimento, está descrito o embasamento do estudo, onde foi feita a conceituação de Gestão Pública; gestão de pessoas no serviço público; caracterização do absenteísmo no trabalho; absenteísmo e seus fundamentos teóricos; absenteísmo, enfrentando com um novo olhar.

### **2.1 Gestão Pública**

Ao permearmos pelos princípios da administração pública que foram definidos no decreto 200/67 o qual cita “Planejamento, Coordenação, Descentralização e Controle respectivamente”, (Decreto Lei, 200/67). Observa-se portanto a importância de uma gestão voltada para o objetivo de servir ao povo e por isso tornaram-se constitucionais.

Em 1988 os princípios passaram a constar no Caput do Art. 37. da CF, onde pode se ler “a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”, (CF/1988,).

Governo, administração pública e gestão pública andam juntos, mas são coisas distintas. O governo é a atividade política, a administração são as leis, técnicas e estruturas do poder público, gestão pública é a prática, o fazer funcionar, “a gestão é a missão, o planejamento e o controle dos recursos materiais,

tecnológicos e financeiros, em conjunto com os encargos de resolver conflitos sejam eles internos ou externos”, (SALDANHA, 2006, p. 12).

Ao aprofundar os estudos entra-se no âmbito de quem são os atores: shareholders são os representantes do governo em todas as esferas respectivamente, presidente, governador e prefeito e os stakeholders são todos os outros componentes afetados pelas ações dos primeiros, os cidadãos, empresas, fornecedores, organizações sindicais e outros que partilham do que é realizado pelo poder público seja positivo ou negativo, segundo (KANAANE, FIEL FILHO, FERREIRA, 2010, p. 39-40).

Após a revisão do que é a gestão pública passa-se a tratar da gestão de pessoas no serviço público o que não existem sem as mesmas.

## **2.2 Gestão de Pessoas no Serviço Público**

Estudando a literatura, torna-se importante salientar que o Estado tem deixado de responder as expectativas dos cidadãos brasileiros em relação a um serviço público satisfatório, isso devido a uma grande politização do serviço público, deixando de lado a competência e a técnica o que afeta consideravelmente a gestão, a eficiência das políticas públicas e ainda oportuniza a corrupção, segundo (MATIAS-PEREIRA, 2012, p. 9, 175).

Quando se procura entender porque os seus subordinados não fazem o que é requerido deles e os motivos que os levariam a não realizar as tarefas ou enfrentar situações profissionais propostas diariamente, a resposta poderá ser encontrada no seguinte motivo, “Não há nenhuma consequência negativa pelo baixo desempenho”, para (FOURNIES, 2000, p. 63).

Para Ulrich (2000, p. 188), é pressuposto de que as pessoas podem desempenhar melhor as suas funções onde se sentem parte da organização ou equipe de trabalho. Os quatro sinais que uma organização poderá mudar seus processos são: Os funcionários têm poder para contribuir com as mudanças? Há identidade com as suas profissões e equipes? Enfrentam a resolução de conflitos de maneira satisfatória? Como a organização aprende e lida com ideias novas?

Segundo a literatura, as pessoas são o diferencial no sucesso de uma organização, por isso que a valorização é um princípio a ser cultivado e por este motivo não vai deixar de passar pela sua autonomia, das pessoas, que aquele que espera apenas o cumprimento do dever de seus liderados é mero incentivador do

baixo desempenho e grande desmotivador. “A autonomia envolve riscos, mas acelera o aprendizado”, segundo (LIMA, 2007, p. 77-78).

A gestão pública está repleta de pessoas que não são conhecidas, mas é papel e necessidade do gestor conhecer suas aptidões, o seu comprometimento, o desejo de fazer e ter sucesso. Assim como na iniciativa privada os servidores precisam de gerência e como pressuposto o gestor deverá comandar o trabalho e também ter a sua disposição recursos físicos e financeiros, para realizar, “este servidor produzirá com eficiência e eficácia”, de acordo com (SLOMSKI, 2011).

Neste sentido Chiavenatto (2010, p. 88-89), menciona que “as políticas de recompensas por bons índices de comparecimento ao trabalho, vem a ser fatores a considerar no combate ao ausentismo”.

Até a CF/88 existiam dois regimes jurídicos para os servidores, a saber, estatutário e celetista respectivamente, após passou a ser adotado o regime jurídico único o qual deixou de vigorar com a Emenda Constitucional nº 19/98, passando União, Estados e Municípios poder adotar ambos regimes, visto que há na administração pública um misto de servidores, empregados públicos, servidores temporários e com isto temos então a “Possibilidade de conviverem os dois regimes na mesma entidade ou órgão”, segundo (RIO GRANDE DO SUL, 2011, p.283-284)

Segundo estudos a gestão de pessoas deve ser voltada para as mesmas, no reconhecimento da importância delas, seu desenvolvimento e capacitação pra utilizar seu potencial na organização e suas propostas do trabalho a ser desenvolvido, criando ainda um ambiente propício a busca da excelência em seu desempenho individual e coletivo como equipe, para (MACHADO et all, 2012, p. 229).

### **2.3 Absenteísmo fundamentos teóricos e um novo olhar**

Segundo alguns autores como Alves; Cervinho; Godoy (2002, p. 33,48) o termo absenteísmo tem várias definições, mas o que se quer estudar realmente é a falta de frequência ao trabalho. Seja chamado de absenteísmo, absentismo ou ausentismo é o mesmo. Pode ser caracterizada como, a ausência ao trabalho onde seria esperada a presença do funcionário por seus empregadores.

O Absenteísmo é o não comparecimento do empregado ao trabalho seja por falta, atraso ou algum motivo que o tire do trabalho por algum tempo durante sua jornada, seja de minutos ou horas. São utilizadas duas fórmulas para o cálculo do

absenteísmo uma para contagem de dias e outra para minutos e horas, pode ser calculado todo mês ou uma vez por ano. (CHIAVENATTO, 2010, p. 88-89)

Os afastamentos legais ou licenças são previstos nas constituições Federal, Estaduais, CLT e estatutos próprios no que se refere a servidores públicos. A Lei Complementar nº 10.098/94 traz uma lista de licenças que o servidor estadual do Rio Grande do Sul poderá afastar-se de suas atividades laborais sem prejuízos ao trabalhador, assim descritas:

“– para tratamento de saúde; – por acidente em serviço; – por motivo de doença em pessoa da família; – à gestante, à adotante e à paternidade; – para prestação de serviço militar; – para tratar de interesses particulares; – para acompanhar o cônjuge; – para desempenho de mandato classista; – prêmio por assiduidade; – para concorrer a mandato público eletivo ou para o exercício de mandato eletivo; – especial, para fins de aposentadoria” (RIO GRANDE DO SUL, 2011, p. 301-302)

Os servidores municipais de Santana do Livramento por sua vez em seu regime jurídico contam com as licenças previstas em lei que não poderão ser consideradas como faltas sem justificativa desde que comprovadas mediante documentação ou prazos legais exigidos pela administração municipal estando desse modo protegidos por legislação específica do município, que assim prevê:

“Art. 108. Conceder-se-á licença ao servidor: I - por motivo de doença em pessoa da família; II - para o serviço militar; III - para concorrer a cargo eletivo; IV - para tratar de interesses particulares; V - para desempenho de mandato classista; VI - por motivo de acidente de trabalho; VII - para tratamento de saúde; VIII - para gestante, adotante e paternidade; IX - para acompanhar o marido. § 1º O servidor não poderá permanecer em licença da mesma espécie por período superior a vinte e quatro meses, salvo nos casos dos incisos II, V e VI. § 2º A licença concedida dentro de sessenta dias do término de outra da mesma espécie será considerada prorrogação.” (LEI Nº 2.620,1990).

O absenteísmo como escape do trabalhador, mediante a insatisfação no trabalho, uma opção quando se chega ao limite. Por esse lado, pode-se pensar o absenteísmo como uma forma de escape mediante as demandas de um trabalho insatisfatório. O que vem ao encontro de Marques, Martins, Sobrinho (2011, p 668-680), que é uma forma de o trabalhador realizar um confronto à situação em que se encontra. O absenteísmo mostra-se como um sinal de desequilíbrio, e altos índices

de falta ao trabalho estão ligados, a problemas psicológicos de desgaste do trabalhador nos processos de trabalho, à precarização do trabalho etc

Os atestados médicos são regularmente apresentados para justificar falta ao trabalho como instrumento legal, esses documentos podem ser contestados se houver suspeita de irregularidades e tanto o funcionário que apresentar atestado médico falso e o médico que o forneceu estão sujeitos a penalidade por prática de crime prevista no Código Penal brasileiro, Art. 302 e 304 (CP, 1940):

“Art. 302 - Dar o médico, no exercício da sua profissão, atestado falso: Pena - detenção, de um mês a um ano. Parágrafo único - Se o crime é cometido com o fim de lucro, aplica-se também multa. Art. 304 - Fazer uso de qualquer dos papéis falsificados ou alterados, a que se referem os arts. 297 a 302: Pena - a cominada à falsificação ou à alteração.” (CP, 1940)

Para que o trabalhador sinta-se acolhido e protegido, deveria estar apoiado pela organização que utiliza sua força de trabalho. O Assistente Social deve fazer a mediação e realizar um trabalho técnico através de instrumentais que englobam a entrevista, visita domiciliar, divulgação de informações de direitos trabalhistas e sociais, orientações, encaminhamentos, segundo (PAIVA, ALMEIDA, 2011)

Pesquisas realizadas apontam que o não comparecimento ao trabalho compromete a qualidade do serviço ocasionando demoras e atrasos nos processos, eleva os custos da organização tendo que contratar mais empregados ou gastar com horas extras para cobrir as atividades dos faltantes e sobrecarrega os demais colegas de trabalho que terão de realizar o trabalho pelo colega ausente e o absentismo tornando-se uma prática pode ainda levar a mais faltas por motivo de saúde, segundo (FANTAZIA, 2015, p. 19).

O Absenteísmo por doença é aquele oriundo de doença ou de acidente de trabalho sendo aceito pelo empregador e pela Previdência Social, como descrito na Lei 5.066/2006:

DO AUXÍLIO-DOENÇA Art. 118. O Auxílio-doença é devido ao segurado que, após cumprida, quando for o caso, a carência exigida, ficar incapacitado para o seu trabalho ou atividade funcional, por mais de quinze dias consecutivos, após o décimo sexto dia, inclusive, da incapacidade e enquanto permanecer nessa condição.

Observa-se ainda, que mais de um bilhão de reais foram aplicados no ano de 2005, no Brasil, em benefícios auxílio-doença na previdência, que pagam os afastamentos do trabalho por doença declarada. Só no serviço público federal, as

aposentadorias antes do tempo e os afastamentos, custaram 300 milhões de reais para a União, segundo (CUNHA ,BLANK, BOING, 2009, p. 226-236).

Em estudo realizado sobre o absenteísmo na comparação entre os regimes de trabalho CLT e estatutário, o último teve menor índice, podendo ser esse resultado atribuído as faltas que são abonadas pelos estatutos que são legislação própria e por isso então sendo excluída a necessidade de apresentação de atestado médico ou odontológico ao empregador (MARTINS, 2015, p. 9, 175).

Pesquisa realizada em 2013, referente ao absenteísmo na Prefeitura Municipal de Santana do Livramento quanto aos custos causados por este, foram levantadas as informações nos anos de 2010 e 2011 podendo se afirmar que de acordo com os dados obtidos houve aumento de 9,2% nas faltas de um ano para o outro com custos de R\$ 169.570,76 e R\$ 177.419,84 por ano respectivamente e prevalência no sexo feminino, segundo (VARELA, 2013, p. 36)

Após ter-se visto os números dos custos do absenteísmo na prefeitura de Santana do Livramento passaremos para os procedimentos metodológicos.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste tópico será visto os procedimentos metodológicos utilizados, tais como: tipo de pesquisa, amostra, coleta de dados para a pesquisa, que contribuirão para o alcance dos objetivos.

#### **3.1 Contexto da pesquisa**

O estudo foi realizado na Prefeitura Municipal de Santana do Livramento, RS, que e em abril de 2017 contava com 1132 funcionários estatutários e 782 celetistas.

A Santana do Livramento de hoje, nasceu de um período de guerras, quando a posse da terra dependia das armas e as instáveis fronteiras eram defendidas a pontas das lanças, patas dos cavalos e a fio de espadas, em combates de homem a homem.

Em 1810 a organização de um exército de tropas de linha territorial no Rio Grande do Sul foi necessária. Foi enviado para guarnecer as fronteiras de Bagé e Livramento o Exército Pacificador, este exército foi dividido em dois destacamentos principais e estabeleceu-se no Rio Ibirapuitã. Este acampamento na época chegou a ser chamado de Cidade de São Diogo, deu se então o início do povoamento de

Santana do Livramento com a construção da capela junto ao arroio Ibirapuitã. Mais tarde, autoridades religiosas não aprovaram o local e dependência da capela construindo a capela definitiva com a denominação de Nossa Senhora do Livramento no dia 30 de julho de 1823, data que assinalou a fundação oficial da cidade, (NOSSA HISTÓRIA, 2016).

No entanto em contraste a sua história, a Santana do Livramento da atualidade é oficialmente a cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do Mercosul, (LEI 12.095/2009).

A análise dos dados coletados vai ao encontro dos objetivos e dos fundamentos metodológicos, análise de conteúdo similar a Bardin (1977). Para uma melhor exposição e compilação do conteúdo das falas foram estabelecidas quatro categorias, assim descritas: Investigação dos atestados médicos, controles utilizados com os servidores, ações de combate ao absenteísmo, licenças concedidas. “Isto porque a formação em análise de conteúdo se faz pela prática” (BARDIN, 2009, p.49).

Desta forma trata-se de um estudo de caso na Prefeitura Municipal de Santana do Livramento, que está localizada, à rua Rivadavia Corrêa nº 858 sob o CNPJ nº 88.124.961/0001-59.

### **3.2 Sujeitos da Pesquisa e descrição da amostra**

Os sujeitos da pesquisa são os funcionários do regime estatutário, lotados nas secretarias existentes com as seguintes características: que houvessem faltado ao trabalho por motivo de licença maternidade, licença paternidade, licença adotante, licença nojo, licença gala, licença prêmio em gozo, licença interesse, licença tratamento de saúde e falta justificada. Foram excluídos da pesquisa os funcionários do regime celetista.

A amostra caracterizou-se por todos os funcionários o obtiveram algum tipo de licença no período de 2014 e 2015.

### **3.3 Tipo de pesquisa**

O tipo de investigação a ser utilizada está baseado em pesquisa descritiva devido a sua característica de estudo de grupo onde se tem, por exemplo o regime estatutário que é o público-alvo do estudo. “Entre as pesquisas descritivas, salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo:

sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, estado de saúde física e mental, etc.” (GIL, 2002, p. 42).

A abordagem qualitativa traz uma compreensão mais além das vivências dos grupos estudados, possibilitando maior profundidade nesse entendimento. “Os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis” (RICHARDSON, 1999, p. 80)

### **3.4 Técnicas de coleta de dados**

A coleta de dados qualitativos é muito importante, neste contexto busca-se informações obtidas dos indivíduos através de sua própria contextualização. “Procura-se obter informação de indivíduos, comunidades, contextos, variáveis ou situações de profundidade nas próprias palavras, definições ou termos dos indivíduos em seu contexto” (SAMPIERI, COLLADO, LUCIO, 2006, 375).

A referida pesquisa foi realizada através de observação direta, uma entrevista e análise de documentos junto aos arquivos do setor de pessoal, onde estão salvaguardados os documentos da vida profissional dos servidores, conjuntamente com o histórico individual desses. “São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados” (GIL, 2002, 42).

Para Richardson (1999, p. 208) “o termo entrevista refere-se ao ato de perceber realizado entre duas pessoas” seguindo a metodologia científica.

A pesquisa teve como universo, os servidores públicos estatutários da entidade pública, Prefeitura Municipal de Santana do Livramento, RS, e as informações utilizadas nesta investigação, estão compreendidas entre os meses de janeiro de 2014 a dezembro de 2015 esse período foi escolhido por se tratar de um biênio que antecede e precede anos eleitorais (2016 – 2012), diminuindo os efeitos destes.

A coleta de dados, do período mencionado anteriormente, ocorreu nos meses de março, abril e maio de 2017.

Com o objetivo de descobrir os motivos pelos quais os servidores faltam ao trabalho, como justificam suas faltas, porque saem em licença interesse, se são apoiados pela organização em suas licenças legais. Foram entrevistados o servidores chefe de setores da prefeitura e funcionários responsáveis pelos registros

da documentação dos servidores através de uma entrevista semiestruturada com nove perguntas, assim como a análise dos documentos.

**O quadro de objetivos a seguir serviu para determinar os questionamentos da entrevista:**

Objetivo	Questionamentos/perguntas formuladas
Investigar atestados médicos, inferiores a quinze dias.	- Qual é procedimento quando um servidor apresenta um atestado médico, com menos de quinze dias?
Detectar os controles utilizados com os servidores após apresentarem atestados médicos consecutivos.	- Há algum acompanhamento posterior do servidor que apresentou atestado médico? - Há programa de acolhimento ou proteção social do servidor faltoso?
Verificar ações voltadas ao combate ao absenteísmo.	- Que tipo de medidas são adotadas para diminuir a falta ao trabalho?
Verificar Licenças concedidas por lei.	- Qual o principal motivo de os servidores solicitarem Licença Interesse? - Que acompanhamento é realizado quando da Licença Gestante, adotante e/ou paternidade?

Fonte: o próprio autor

Relatados os procedimentos metodológicos passa-se para a análise dos dados.

## **4 ANÁLISE DE DADOS**

### **4.1. Atestados médicos**

A seguir está expresso qual o procedimento da Gestão em relação aos atestados médicos: Os médicos e odontólogos devem estar registrados em seus conselhos regionais profissionais de medicina e odontologia CRM e CRO respectivamente. De acordo com a documentação analisada são consideradas faltas justificadas as faltas dos servidores que apresentarem atestado médico ou odontológico não superior a 03 (três) dias, as quais são concedidas mediante apostila da secretaria de administração.

As licenças para tratamento de saúde são concedidas através de recomendação médica de repouso ou tratamento a partir de quatro dias até o máximo de 15 (quinze) dias mediante perícia sendo formalizada por portaria da secretaria de administração e é assim descrita pela servidora da perícia:

Licenças doença na família são concedidas mediante comprovação por atestado médico e ou documentação administrativa de internação solicitada pela perícia. *“São aceitos atestados de profissionais médicos com CRM e odontólogos com CRO”.*

O procedimento acima vai ao estatuto dos servidores municipais “Art. 118. Será concedida ao servidor licença para tratamento de saúde, a pedido ou de ofício, com base em exame médico, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.”

#### **4.2 Controles utilizados**

Os controles tornam-se significativos para identificar os motivos das faltas ao trabalho. A seguir são descritos os controles utilizados para acompanhar os servidores que faltam ao trabalho e as orientações que recebem do Setor de Pessoal:

“devem apresentar atestado médico como justificativa de sua falta por doença no dia seguinte”, “Avisar a chefia imediata”, compensação de falta ao expediente, “no caso de dispensa por assunto particular, o funcionário deverá compensar o horário de expediente faltado, com trabalho extra”, “Para licenças de tratamento de doenças acima de 4 dias o servidor é enviado para perícia médica, para parecer médico”.

Este procedimento está previsto no estatuto dos servidores municipais onde são regradas as licenças por doença em seu “Art. 119. Para licenças até três dias, a inspeção será feita por médico do serviço oficial do próprio Município e, se for prazo superior, por junta médica oficial”.

#### **4.3 Combate as causas do absenteísmo.**

A seguir aborda-se o acompanhamento que prefeitura faz para diminuir as faltas ao trabalho. Segundo a servidora do setor de pessoal, são tomadas as medidas preventivas a seguir:

prêmios e penalidades, dentre estes estão, prêmio: “a licença prêmio por assiduidade é uma medida para reconhecer os servidores assíduos”. Como penalidades: desconto de faltas; penalidades previstas no estatuto são aplicadas aos faltosos”, como barreiras as faltas ao trabalho.

Estas ações vão ao encontro dos estudos de Chiavenatto (2010, p. 88-89) as “políticas de recompensas por bons índices de comparecimento ao trabalho vem a ser fatores a considerar no combate ao ausentísmo”.

Referente a existir profissional de assistência social para acompanhar servidores afastados do trabalho, a servidora mencionou o seguinte:

“a prefeitura possui somente assistente social e psicólogo para atendimento a população mas não tem para acompanhamento de servidores que estão enfrentado dificuldades de saúde ou problemas pessoais”. “Não tem assistente social para ajudar servidores que faltam ao trabalho ou estão de licença, salvo algum servidor(a) que é visitado de iniciativa de algum profissional “colega” por pura afinidade ou amizade”. Outra diz “Mas os servidores não são da população também?”.

Esta ação da Prefeitura vai de encontro aos escritos de Paiva, Almeida (2011) que menciona: “o assistente social deve fazer a mediação e realizar um trabalho técnico” (...) “divulgação de informações de direitos trabalhistas e sociais, orientações, encaminhamentos”.

Quanto ao relacionamento dos servidores em seus setores de trabalho, as pessoas entrevistadas, os chefes de setores do departamento da folha de pagamento, consideram que o ambiente de trabalho: - é bom. “Satisfatório”. “Muito bom”. “Não há conhecimento de problemas graves de relacionamento”.

#### **4.4 Licenças concedidas.**

Foram analisados os documentos físicos dos arquivos do setor de pessoal e relatórios eletrônicos do sistema informatizado. Os documentos apresentam que foram concedidas de 01 de janeiro de 2014 à 31 de dezembro de 2015, são assim descritos:

871 faltas justificadas, 504 licenças tratamento de saúde, 216 licenças doença na família, 37 licenças prêmio em gozo, 20 licenças gala, 69 licenças maternidade, 13 licenças paternidade, 01 licença adoção, 14 licenças interesse particular e 02 prorrogações de licença interesse particular. Todas somadas foram 1.747 licenças concedidas sendo que licença para tratamento de saúde e falta justificadas juntas somam um montante de 1.375 ou 78,7% das licenças concedidas nesse período, contra 372 demais licenças.

Quanto as licenças ocorre da seguinte maneira: a concessão de Licença prêmio gozo é solicitada mediante memorando a secretaria de administração que defere ou indefere a mesma; - as licenças maternidade são concedidas mediante solicitação médica, laudo, paternidade mediante comprovação documentação de nascimento e licença adoção através de documentação comprobatória de adoção.

Todas as concessões acima mencionadas estão previstas no Estatuto dos servidores, em seus artigos Art. 123: licença gestante; Art. 124: licença adotante e Art. 125: licença paternidade. Todas deferidas pela prefeitura

Quando perguntado se são tomadas medidas de acolhimento às pessoas em licença gestante, adotante ou paternidade foi respondido:

*“que por parte da prefeitura é seguido o rito habitual liberando os dias prescritos pelo médico ou licenças autorizadas pela lei”. “As pessoas saem em licença e retornam ao trabalho normalmente sem acompanhamento”. “Em seus setores de trabalho sempre tem notícias de como está sua situação por interesse dos próprios colegas”.*

Licenças interesse particular são solicitadas mediante memorando ao senhor chefe do executivo que defere ou indefere de acordo com a necessidade da administração, assim como também a prorrogação de licença interesse. Os servidores solicitam licença interesse particular por vários motivos mas como não é exigido o motivo da licença fica difícil precisar os mesmos. *“Eles não dizem”. “Busca de emprego de maior remuneração”.*

Quando questionados os servidores que foram entrevistados sobre quais motivos faltariam ao trabalho? Responderam que: *“Só por doença”. “por Doença Grave”. “Doença de familiar”.* Outro disse: *“Não falto, já vim trabalhar doente para não atrasar o trabalho”.*

Observa-se que estes servidores têm identidade com o serviço público e vai ao encontro dos escritos de Ulrich,(2000, p. 188), que menciona: *“as pessoas podem desempenhar melhor as suas funções onde sentem-se parte da organização ou equipe de trabalho”.*

A seguir são apresentadas as considerações finais do estudo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O estudo atendeu os seus objetivos alguns totalmente outros parcialmente mostrando a relevância do estudo frente a complexidade que o acompanhamento efetivo do servidor que abstém-se ao trabalho quer por razões legais ou outras

Quanto ao objetivo de investigar atestados médicos inferiores a quinze dias, verificou-se que os atestados médicos e odontológicos são de profissionais registrados no em seus conselhos regionais de categoria profissional e ou instituição de saúde formalizada. Os atestados com período de afastamento maior ou igual a

04 (quatro) dias são enviados para perícia, podendo ser negados ou diminuído tal intervalo de dias, o que não tem acontecido e geralmente são aceitos.

Sugere-se que seja registrado também o profissional que fez o atendimento e ou assinou o atestado, em havendo necessidade, ser possível gerar relatório com filtro por profissional e também que haja maior investigação e rigor na concessão de licenças.

Referente ao objetivo de detectar os controles utilizados com os servidores após apresentarem atestados médicos consecutivos, observou-se que os controles utilizados são ineficazes conjuntamente com a inexistência de acompanhamento ou verificação das faltas dos servidores por parte da administração, leva a que os setores responsáveis pelo controle de tais faltas não passem de apenas registradores de documentação e pareceres. Sugere-se acompanhamento dessas situações de falta ao trabalho por assistente social ou psicólogo com o intuito de cuidar e acolher os servidores em seus momentos de desafios pessoais e que não sejam considerados como mera força de trabalho, mas como seres sociais que são. O que vai ao encontro dos escritos de Paiva, Almeida (2011) que menciona: “o assistente social deve fazer a mediação e realizar um trabalho técnico de entrevista, visita domiciliar, divulgação de informações de direitos trabalhistas e sociais, orientações, encaminhamentos”.

Quanto a verificação das ações voltadas ao combate ao absenteísmo, a prefeitura por não possuir Departamento de Recurso Humanos fica fragilizada pois mesmo existindo medidas de combate as faltas que são licença prêmio por assiduidade, as penalidades de advertência, repreensão, suspensão, demissão, destituição do cargo ou função de confiança tornam-se ineficaz, porque o registro de ponto é manual, sugere-se fortemente a implantação ou reativação de registro de ponto eletrônico ou no mínimo mecânico através de dispositivos adequados e seguros como o relógio ponto. O que vai ao encontro dos escritos de Saldanha (2006, p. 12) para a gestão pública “A gestão é a missão, o planejamento e o controle dos recursos materiais, tecnológicos e financeiros, em conjunto com os encargos de resolver conflitos sejam eles internos ou externos”.

Em relação a verificação das licenças concedidas por lei e que não são por motivo de saúde, todas as licenças solicitadas foram concedidas mediante legislação vigente.

Considera-se por fim importante a existência de um departamento de recursos humanos com comissões de avaliação de desempenho continuado, capacitação e qualificação, segurança e medicina do trabalho, processo administrativo disciplinar, para que o servidor sinta que faz parte da organização, tendo a sensação de que sua vida funcional contribui e contribuiu no caso daqueles que são inativos, para uma cidade melhor e uma sociedade mais igualitária e equânime. O que segundo estudos, a gestão de pessoas deve ser voltada para as pessoas, no reconhecimento de sua importância, seu desenvolvimento e capacitação pra utilizar todo seu potencial na organização e suas propostas de trabalho a ser desenvolvido, criando ainda um ambiente propício a busca da excelência em seu desempenho individual e coletivo como equipe, o que vai ao encontro de (MACHADO et all, 2012, p. 229). Por tanto deverá o gestor ter uma visão clara dos seus liderados assim como o que é esperado deles sendo o elo de ligação do que tem que ser feito com o realizado indo de encontro aos estudos de Lima (2007, p. 77-78), “aquele que espera apenas o cumprimento do dever de seus liderados é mero incentivador do baixo desempenho e grande desmotivador”.

## **ABSENTISMO EN EL AYUNTAMIENTO DE SANTANA DO LIVRAMENTO: AMPARADO EN LA LEGISLACIÓN Y POR OTROS MOTIVOS**

### **Resumen**

El objetivo del estudio es detectar las causas del absentismo en el Ayuntamiento de Santana do Livramento, contribuyendo así a aumentar el entendimiento del tema y del por qué del ausentismo en el sector público y sus posibles causas. Entre los objetivos específicos se destaca: Investigar certificados médicos menores de quince días, detectar los controles utilizados con los servidores después de presentar certificados médicos consecutivos, verificar acciones dirigidas al combate al absentismo, verificar licencias. Se verificaron las licencias concedidas, los certificados médicos presentados, los métodos de control y seguimiento por parte del ayuntamiento y los aspectos legales de las faltas al trabajo así como son enfrentadas por el poder público municipal. La metodología utilizada es una investigación descriptiva con un abordaje cualitativo. El universo de la investigación fueron los servidores del régimen estatutario. Se seleccionaron a los funcionarios concursados estatutarios, que hubieran faltado al trabajo por motivos de licencia de maternidad, licencia paternidad, licencia adoptiva, licencia por fallecimiento, licencia por matrimonio, licencia premio en goce, licencia interés, licencia tratamiento de salud y falta justificada. Se excluyeron de la investigación a los funcionarios del régimen de la consolidación de las leyes laborales. Se concedieron del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015, 1.747 licencias. Entre los principales resultados se resalta: la necesidad de implantación de controles más eficaces en las causas del absentismo; La ausencia de un asistente social para acompañar los motivos que llevan a los servidores a faltar al trabajo. Se observa que algunos servidores son visitados por iniciativa de algún profesional "compañero" por pura afinidad o amistad. Considerado el alto grado de importancia, se recomienda la creación de un departamento de Gestión con Personas en el Ayuntamiento Municipal que cuide de los servidores, que el mismo sea creado con objetivos estratégicos, que vaya más allá del control y emisión de la nómina, derechos y Los deberes de los servidores, por ejemplo acompañar al servidor con licencia por motivo de enfermedad, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiar y alejamiento por matrimonio.

Palabras clave: Absentismo, Gestión, Servidor, Falta, Licencia.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, M.; CERVINHO, S.; GODOY, B. **Absenteísmo - doença entre funcionários de um hospital universitário**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 103, n. 27, p. 33-48, 2002.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 2009.
- CARDOSO, Mauricio Farias; CARDOSO, Janice de Freitas; DOS SANTOS, Simone Rodrigues. **O impacto da rotatividade e do absenteísmo de pessoal sobre o custo do produto: um estudo em uma indústria gaúcha**. Revista de Gestão, Finanças e Contabilidade, UNEB, Salvador, v. 3, n. 1, p. 107-121 jan/abr., 2013. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/37834/o-impacto-da-rotatividade-e-do-absenteismo-de-pessoal-sobre-o-custo-do-produto--um-estudo-em-uma-industria-gaucha/i/pt-br>
- CHIAVENATTO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3.ed. pg. 88-89. Rio de Janeiro. Elsevier, 2010
- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)
- CUNHA, J. B.; BLANK, V. L. G.; BOING, A. F. **Tendência temporal de afastamento do trabalho em servidores públicos (1995-2005)**. Revista Brasileira de Epidemiologia, v. 12, n. 2, p. 226-236, 2009. Disponível em: [http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415790X2009000200012&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415790X2009000200012&lng=en&nrm=iso). ISSN 1415-790X.
- DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De12848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm)
- DECRETO LEI Nº 2.620, DE 27 DE ABRIL DE 1990: Estatuto dos servidores municipais** Disponível em: <http://www.sdolivramento.com.br/renovado/legislacaomunicipalsetor/&id=2&nome=Lei%202620/1990%20Estatuto%20dos%20Servidores%20Municipais%20-%20Atualizada>
- FANTAZIA, Miriam Malacize. **Perfil do adoecimento dos trabalhadores de câmpus universitário do interior paulista: análise dos dados de absenteísmo por motivo de doença**. 2015. 72 f. Dissertação (mestrado). p.19 - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Medicina de Botucatu, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/132069>
- FOURNIES, Ferdinand F.. **Por Que os Subordinados Nunca Fazem Exatamente O Que Se Espera Deles?** 2ª ed., p 63.São Paulo. Makron Books, 2000
- FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas técnicas para o Trabalho Científico: explicitação das normas da ABNT**. 16ª ed. p. 135 Porto Alegre. Dáctilo Plus, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed..São Paulo. Atlas, 2002.

KANAANE, Roberto; FIEL FILHO, Alécio; FERREIRA, Maria das Graças. **Gestão Pública: planejamento, processos, sistemas de informação e pessoas**. p. 39-40. São Paulo. Atlas, 2010.

**LEI N° 5.066, DE 10 DE ABRIL DE 2006**. disponível em:  
<http://www.sdolivramento.com.br/new/painel/leis/601.pdf>

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **A Excelência em Gestão Pública: a trajetória e estratégia do gspública**. pg 77-78. Rio de Janeiro . Qualitymark, 2007.

MACHADO, Nelson et al. **GBRSP – Gestão baseada em resultado no setor público: uma abordagem didática para implantação em prefeituras, câmaras municipais, autarquias, fundações e unidades governamentais**. p. 229. São Paulo. Atlas, 2012.

MARQUES, Solange Vianna Dall’Orto; MARTINS, Gabriela de Brito; SOBRINHO, Oswaldo Cruz. **Saúde, trabalho e subjetividade: absenteísmo-doença de trabalhadores em uma universidade pública**. CADERNOS EBAPE.BR, v. 9, Edição Especial, artigo 11, p.668–680. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em:  
<http://www.spell.org.br/documentos/ver/1318/saude--trabalho-e-subjetividade--absenteismo-doenca-de-trabalhadores-em-uma-universidade-publica>

MATIAS-PEREIRA, José. **Curso de Gestão Estratégica na administração pública**. p. 9, 175. São Paulo. Atlas, 2012

MARTINS, Ronald Jefferson. **Absenteísmo Odontológico e Médico no Serviço Público e Privado**. Araçatuba, 2002. Disponível em:  
[www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572005000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572005000100002)

PAIVA, Simara Andréia Costa; ALMEIDA, Andréia Cristina da Silva. **A importância da intervenção do assistente social na proteção social do trabalhador. Caminhos e possibilidades na reabilitação**. Disponível em:  
<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/SeminarioIntegrado/article/viewFile/2887/2665>

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria da Fazenda. **Manual do gestor público: um guia de orientação ao gestor público**. 2.ed. p. 283-284; 301-302. Porto Alegre. Companhia Rio-grandense de Artes Gráficas (CORAG), 2011.

SALDANHA, Clezio dos Santos. **Introdução à gestão pública**. p. 12. São Paulo. Saraiva, 2006.

SAMPIERI, Roberto Hernandez, COLLADO, Carlos Fernández, LUCIO, pilar Baptista – **Metodologia de Pesquisa**. 3.ed. p. 375. São Paulo. McGraw-Hill, 2006.

SANTANA DO LIVRAMENTO – **Nossa Cidade** - Disponível em:  
<http://www.sdolivramento.com.br/renovado/cidade/>

SLOMSKI, Valmor. **Controladoria e Governança na Gestão Pública** 1 ed. 4 reimp. São Paulo. Atlas, 2011.

ULRICH, Dave. **Recursos Humanos Estratégicos, Novas perspectivas para os profissionais de RH.** p.188 São Paulo. Futura, 2000.

VARELA, Luis Enrique. **O absenteísmo no serviço público municipal: estudo de caso dos servidores da prefeitura municipal de santana do livramento/rs.** Trabalho de conclusão de cursos. p.36 Universidade Federal do Pampa – UNIPAMPA. 2013.