



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
PRÓ-REITORIA ACADÊMICA
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA -
PPGSCoI MESTRADO PROFISSIONAL



ELUANA GENEROSO ROSSO TAVARES

PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO MUNICÍPIO DE
BALNEÁRIO GAIVOTA

CRICIÚMA-SC

2021

ELUANA GENEROSO ROSSO TAVARES

**PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO MUNICÍPIO DE
BALNEÁRIO GAIVOTA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (Mestrado Profissional) da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Saúde Coletiva.

Orientador: Prof^(a). Dr^(a). Lisiane Tuon

CRICIÚMA-SC

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

T231p Tavares, Eluana Generoso Rosso.

Perfil do absenteísmo dos servidores públicos no município de Balneário Gaivota / Eluana Generoso Rosso Tavares. - 2021.

63 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva, Criciúma, 2021.

Orientação: Lisiane Tuon.

1. Absenteísmo (Trabalho) - Balneário Gaivota (SC). 2. Servidores públicos - Balneário Gaivota (SC). 3. Saúde do trabalhador. 4. Processo saúde-doença. Título.

CDD 23. ed. 613.62



UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
Pró-Reitoria Acadêmica
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva - (Mestrado Profissional)
Recomendado pela CAPES – Homologado pelo CNE – Portaria N° 31. De 26.01.2016

PARECER

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado de Coordenação do Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva (Mestrado Profissional) reuniram-se para realizar arguição da defesa de Mestrado apresentada pela candidata **Eluana Generoso Rosso Tavares** sob o título: “**PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE BALNEÁRIO GAIVOTA**”, para a obtenção do grau de Mestre em Saúde Coletiva do Curso de Pós Graduação em Saúde Coletiva (Mestrado Profissional), da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC.

Após haver analisado o referido trabalho e arguido a candidata, os membros são de parecer favorável a “**APROVAÇÃO**”.

Criciúma, SC, 14 de maio de 2021.

Assinatura Membros da Banca Examinadora:

Prof. Dra. LISIANE TUON (Orientadora)

Prof. Dr. WILLIANS CASSIANO LONGEN (Membro PPGSCol/UNESC)

Prof. Dra. VALDEMIRA SANTINA DAGOSTIN (Membro Externo/UNESC)

Folha Informativa

As referências da dissertação foram elaboradas seguindo o estilo ABNT e as citações pelo sistema de chamada autor/data da ABNT.

Este trabalho foi realizado no cenário de práticas da Atenção Básica de Saúde do município de Balneário Gaivota.

A minha filha ***Valentina Rosso Tavares***, meu presente de Deus, e ao meu marido **Andreo Adriane Tavares**, meu porto seguro.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, por iluminar meu caminho e me guiar nessa caminhada permitindo chegar ao fim dessa jornada.

A minha mãe **Maria Eliane Generoso Rosso** (*in memoriam*), meu anjo da guarda, que está sempre ao meu lado. Saudade eterna.

Ao meu pai, **Léidio Rosso**, minha base, meu guerreiro, meu herói. Sempre ao meu lado, sempre disposto a me ajudar. Obrigada por tudo.

Ao meu esposo **Andreo Adriane Tavares**, por sempre acreditar em mim, por sempre me incentivar, por compreender os momentos de ausência durante este processo, por cuidar tão bem da nossa princesa nos momentos em que me fiz ausente.

A minha filha **Valentina Rosso Tavares**, por entender meus momentos de ausência.

A minha cunhada **Marielis Mateus Tavares** pelo apoio, pela confiança, incentivo, por me ajudar a concretizar essa etapa. Obrigada por cuidar da Valentina, para que eu pudesse estudar.

As minhas amigas colegas de mestrado e de trabalho, **Cássia Aparecida Machado Miguel Fermiano, Daiane Daboit da Rosa Melo, Rosana Porto Matias Mateus**, por me incentivarem a iniciar o mestrado, por tornar a caminhada mais leve, proporcionando momentos de alegria.

As amigas **Grasiela Speck Eufrasio** e **Pauline da Silva dos Santos**, que também me incentivaram iniciar essa jornada, por tornar meus dias mais felizes, suavizando os momentos difíceis.

A todos os professores do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da UNESC, que de alguma forma contribuíram em minha trajetória e formação, permitindo o crescimento acadêmico e profissional.

Aos colegas de mestrado por todos os vivencias que compartilhamos juntos neste processo de ensinamento e aprendizagem. Sou privilegiada por fazer parte de um grupo tão marcante.

Em especial a minha Orientadora **Prof^a. Dr^a. Lisiane Tuon**, por todo aprendizado e por guiar meus passos nessa caminhada permitindo concluir essa etapa.

A administração pública de Balneário Gaivota, por aceitar a realização deste estudo.

A todos que, de alguma forma ou outra, contribuíram para a realização deste estudo.

Muito obrigada!

RESUMO

Absenteísmo é o termo que define a ausência ao trabalho pelo empregado, independentemente de sua duração. A incapacidade para o trabalho gera impactos econômicos e desestrutura o ambiente de trabalho de maneira considerável para a administração pública, tornando-se tema relevante de estudo. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos do município de Balneário Gaivota, que possui 550 funcionários. Trata-se de um estudo observacional, retrospectivo, transversal e de abordagem quantitativa. A população do estudo compreendeu os servidores públicos municipais do município de Balneário Gaivota que apresentaram afastamentos no período de 2015 a 2020. Sendo aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNESC, sob o nº 4.113.888. A coleta dos dados ocorreu nos meses de julho a dezembro de 2020. Para as análises, foi utilizado o programa SPSS versão 26.0. Foram analisados 578 servidores em situação de afastamento, com uma média de 200 servidores afastados por ano. Dentre os afastamentos, o sexo feminino corresponde a 77,3%. A faixa etária mais predominante foi dos 29 aos 38 anos com 31,5%. Os servidores possuíam Ensino médio completo equivalente a 46,4%, e Ensino superior completo com 30,1%. Os Auxiliares de Ensino de Educação, apresentaram 24,2%, os professores 20,1%, e os auxiliares de serviços gerais I 13,3% dos afastamentos. A Secretaria de Educação apresentou 59,7% dos afastamentos e a Secretaria de Saúde 21,1%. Os servidores estatutários apresentaram 53,3% dos afastamentos. Os afastamentos tiveram maior prevalência nos primeiros 5 anos de trabalho, com percentual de 65,1%. Como principais causas de afastamento foram identificadas as doenças causadas por transtornos mentais e comportamentais, doenças do sistema osteomuscular, doenças do sistema respiratório e Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde. Através dos resultados da pesquisa, foi possível identificar os fatores que envolvem o absenteísmo no serviço público, permitindo planejar medidas para reduzir os índices de afastamentos, buscando a saúde trabalhador, melhoria das condições de trabalho, bem como melhoria na qualidade de vida.

Palavras-chave: Absenteísmo. Afastamentos. Serviço público. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

Absenteeism is the term that defines an employee's absence from work, regardless of its duration. The inability to work generates economic impacts and significantly disrupts the work environment for the public administration, making it a relevant topic of study. Therefore, this study aimed to verify the absenteeism profile of public servants in the municipality of Balneário Gaivota, which has 550 employees. This is an observational, retrospective, cross-sectional study with a quantitative approach. The study population consisted of municipal civil servants in the municipality of Balneário Gaivota who had leaves from 2015 to 2020. It was approved by the Research Ethics Committee at UNESC, under number 4.113.888. Data collection took place from July to December 2020. For the analyses, the SPSS version 26.0 program was used. A total of 578 employees on leave were analyzed, with an average of 200 employees on leave per year. Among the absences, females correspond to 77.3%. The most predominant age group was from 29 to 38 years old with 31.5%. Employees had completed high school equivalent to 46.4%, and complete higher education with 30.1%. Education Teaching Assistants accounted for 24.2%, teachers 20.1%, and general service assistants I 13.3% of absences. The Department of Education presented 59.7% of absences and the Department of Health 21.1%. Statutory employees had 53.3% of absences. Absences were more prevalent in the first 5 years of work, with a percentage of 65.1%. Diseases caused by mental and behavioral disorders, musculoskeletal system diseases, respiratory system diseases and Factors that influence health status and contact with health services were identified as the main causes of sick leave. Through the research results, it was possible to identify the factors that involve absenteeism in the public service, allowing to plan measures to reduce absenteeism rates, seeking worker health, improving working conditions, as well as improving the quality of life.

Keywords: Absenteeism. Clearances. Public service. Worker's health.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** - Número de funcionários em situação de absenteísmo por ano. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578) 32
- Figura 2** - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com o vínculo empregatício. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578) 36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos servidores públicos em situação de absenteísmo no período de 2015 a 2020 de acordo com as variáveis independentes. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	29
Tabela 2 - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a Secretaria de Lotação. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	30
Tabela 3 - Número de afastamentos de acordo com o número de funcionários por Secretaria de Lotação no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	31
Tabela 4 - Índice de absenteísmo no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020.	32
Tabela 5 - Principais causas de afastamentos dos servidores públicos em situação de absenteísmo no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	34
Tabela 6 - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a atividade profissional. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	35
Tabela 7 - Servidores em situação de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com o tempo de serviço. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)	36
Tabela 8 - Gasto público com os afastamentos de até 15 dias no período de 2015 a 2020, de acordo com a atividade profissional. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020.	37

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 REVISÃO DE LITERATURA	15
2.1 ABSENTEÍSMO	15
3 JUSTIFICATIVA	20
4 OBJETIVOS	22
4.1 OBJETIVO GERAL	22
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
5 HIPÓTESES	23
6 MÉTODOS	24
6.1 DESENHO DO ESTUDO	24
6.2 LOCAL DO ESTUDO	24
6.3 POPULAÇÃO EM ESTUDO	24
6.3.1 Critérios de inclusão	24
6.3.2 Critérios de exclusão	24
6.4 VARIÁVEIS	25
6.5 COLETA DE DADOS	26
6.5.1 Procedimentos e logística	26
6.5.2 Instrumento (s) para coleta dos dados	26
6.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA	26
6.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS	26
6.7.1 Riscos e benefícios	27
7 RESULTADOS	28
8 DISCUSSÃO	38
9 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS	47
APÊNDICE (S)	52
APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	53
ANEXO (S)	59
ANEXO A - CARTA DE ACEITE	60
ANEXO B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	61
ANEXO C - CARTA DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA	63

1 INTRODUÇÃO

O processo de adoecimento do trabalhador há tempo vem sendo analisado por estudiosos de diferentes áreas do conhecimento, sendo consenso entre eles o estabelecimento de relação entre condições desfavoráveis dos ambientes de trabalho e o perfil de morbidade desta população (SANTANA *et al.*, 2016).

Em um estudo sobre o trabalho como determinante do processo saúde-doença, Cardoso (2015), traz que o trabalhador pode vivenciar um enorme desequilíbrio entre as demandas e a capacidade de enfrentá-las, por um determinado período de tempo, sem que isso tenha consequências negativas para a sua saúde, porém se prolongado, pode acarretar reações de estresse, levar ao adoecimento e consequentemente ao absenteísmo.

De acordo com Fuzinato, Nascimento e Dalbosco (2017), o absenteísmo no ambiente organizacional é o termo utilizado para caracterizar as faltas ao trabalho, atrasos e saídas antecipadas, podendo ter ou não justificativas.

Para Robbins (1999) *apud* Mendes, Lima e Pereira (2018), o custo do absenteísmo é um fator relevante para a elevação dos custos das organizações. Portanto, há a necessidade de que seja analisada para definir políticas e intervir com medidas que visem melhorias, tanto da produtividade, como da qualidade de vida de seus funcionários.

O problema do absenteísmo não se resume aos efeitos econômicos diretos, como baixa produção, pagamentos de hora extra para suprir o posto ausente, mas também à baixa qualidade e moral, além de sobrecarregar a atividade de outros trabalhadores num nível organizacional durante a ausência e no período de readaptação no retorno ao posto de trabalho. Trabalhadores impossibilitados de trabalhar por problemas de saúde causam transtornos familiares (dependência de terceiros), econômicos (gastos com consultas e medicamentos) e psicológicos (sentimento de impotência) entre outros transtornos pessoais. Socialmente, aumentam o congestionamento no sistema público de saúde, oneram a previdência social (INSS) e uma cadeia de consequências econômicas sobre a qualidade de vida da população (desemprego, segurança, etc.) (BERNSTORFF; ROSSO, 2008, p.1).

Para Santana *et al.* (2016), identificar formas de reduzir os efeitos adversos e promover ambientes de trabalho saudáveis trata-se de um desafio para os gestores, pois envolve ações individuais, coletivas, estruturais, comportamentais e gerenciais.

Assim, conhecer o perfil de adoecimento do trabalhador é uma etapa essencial no processo uma vez que possibilita o estabelecimento de diagnóstico situacional, permitindo identificar dados epidemiológicos e dos fatores de risco, que servirão para auxiliar no planejamento de estratégias de intervenção com a finalidade de proporcionar melhoria das condições de trabalho, melhoria na qualidade de vida e consequentemente redução do absenteísmo.

Segundo Lavor *et al.* (2016) o sistema de produção está intimamente ligado ao que acontece com os indivíduos inseridos em uma cadeia produtiva: dificuldades como absenteísmo, doenças ocupacionais e baixa produtividade. Cuidar do bem-estar de seus funcionários ocasionará igualmente maior produtividade, e desenvolvimento para a empresa.

Diante disto, a questão que norteia este estudo é a preocupação com o Absenteísmo ocasionado pelo processo de adoecimento dos servidores públicos municipais, assim, o objetivo proposto para este estudo consiste em verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos do município de Balneário Gaivota. Os resultados obtidos com este estudo servirão como base para o desenvolvimento de novas pesquisas sobre o assunto e subsidiarão ações preventivas e interventivas no ambiente de trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ABSENTEÍSMO

O absenteísmo pode ser definido como a ausência do trabalhador ao processo de trabalho. Essa ausência pode ocorrer por falta ao trabalho, atraso ou algum outro motivo interveniente (CHIAVENATO, 2014).

Para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, absenteísmo é a ausência, remunerada ou não, do trabalhador por mais de um dia de trabalho quando se esperava que ele estivesse presente, seja por doença ou qualquer outro motivo (OIT, 1999).

O absenteísmo pode ser reconhecido de duas formas antagônicas: Absenteísmo e presenteísmo. O primeiro é representado pela ausência de trabalhador em seu local de trabalho. O segundo tipo, também conhecido como “corpo presente” ou “presenteísmo trabalho”, ocorre quando o trabalhador, não falta ao trabalho, porém não entrega o melhor desempenho nas atividades, o que leva a uma diminuição na sua produtividade (TATAMUEZ-TARAPUES; DOMINGUEZ; MATABANCHOY-TULCÁN, 2019).

Segundo Correa e Oliveira (2020) os afastamentos podem ser provocados por inúmeros fatores, sendo por problemas de saúde, emocionais, motivacionais e qualquer outro que provoque a falta do trabalhador ao serviço.

O ambiente de trabalho, envolve aspectos físicos, psicossociais e organizacionais, que age tanto direta quanto indiretamente sobre a saúde do trabalhador: diretamente ao provocar ou impedir danos ao trabalhador; indiretamente ao influenciar a capacidade do trabalhador de lidar com as demandas e desafios das atividades laborais, cuidar de sua saúde e manter os seus recursos pessoais. Portanto, um ambiente seguro e saudável previne doenças e amplia a sua capacidade para o trabalho e produtividade (CORREA; OLIVEIRA, 2020).

A capacidade de assiduidade ao trabalho pode ser reduzida por barreiras à presença, como doenças, acidentes, responsabilidades familiares e particulares e problemas de transporte para o local de trabalho. “A motivação para a assiduidade é afetada pelas práticas organizacionais (como recompensas à assiduidade e punições ao absenteísmo), pela cultura de ausência (quando faltas ou atrasos são considerados

aceitáveis ou inaceitáveis) e atitudes, valores e objetivos dos funcionários” (CHIAVENATO, 2014, p.81-82).

É necessário considerar uma etiologia multifatorial do absenteísmo, reconhecendo a interação de variáveis indivíduo, como motivação, necessidades, valores, habilidades e conhecimentos; variáveis de tipo ocupacional, como o tipo de empresa, atividade a ser executada, jornada de trabalho, métodos produção e tamanho da planta de trabalho; e variáveis relacionadas à organização, como o ambiente de trabalho e as políticas da empresa institucional. Portanto, é necessário reconhecer que o principal tipo de absenteísmo é relacionado à incapacidade médica devido a causas associados à saúde, doença ou acidente (TATAMUEZ-TARAPUES; DOMINGUEZ; MATABANCHOY-TULCÁN, 2019, p.101-102).

De acordo com Labriola *et al.* (2006 *apud* HOTHMANN; COOPER, 2017), o absenteísmo pode ser como causa inúmeros fatores, dentre eles:

- ✓ Planejamento do trabalho e da função: é provável que o absenteísmo tenha maiores índices em locais onde o trabalho é tedioso e que as funções não sejam claras;
- ✓ Carga de trabalho e estresse: é provável que seja mais elevado em locais onde tenha carga de trabalho excessiva ou em locais onde os funcionários passam por instabilidade no emprego e estresse ocupacional;
- ✓ Tamanho da organização e da equipe: o índice de absenteísmo tende a ser mais elevado em grandes organizações e equipe;
- ✓ Cultura Organizacional e clima: Tende a ser mais elevado em administração com perfil agressivo ou indiferente;
- ✓ Exigências Físicas: o absenteísmo possui maiores índices quando o trabalho envolve exigências físicas na sua rotina;
- ✓ Lesões no trabalho: números elevados de lesões no trabalho podem resultar no absenteísmo;
- ✓ Fatores de estilo de vida: fatores pessoais como problemas com drogas e álcool, podem resultar em absenteísmo;
- ✓ Condições persistentes ou recorrentes: condições de saúde persistentes ou recorrentes podem elevar os índices de absenteísmo;
- ✓ Compromissos familiares ou domésticos: As dificuldades domésticas podem elevar os índices de absenteísmo;

- ✓ Dificuldades de viajar: os funcionários tendem ser mais ausentes quando a localização do trabalho for de difícil acesso.

A literatura classifica o absenteísmo de diferentes formas. De acordo com Quick e Lapertosa (1982), pode ser classificado como:

- A. Absenteísmo voluntário, devido a razões particulares;
- B. Absenteísmo “legal”, quando se refere a faltas amparadas por lei, como gestação, luto, casamento, doação de sangue e serviço militar, entre outros; e
- C. Absenteísmo compulsório, quando ocorre suspensão imposta pelo patrão, prisão ou outro motivo que impede o comparecimento ao local de trabalho;
- D. Absenteísmo por doença profissional: decorrentes do adoecimento do trabalhador, de patologia profissional ou de acidentes de trabalho;
- E. Absenteísmo por doença geral: ausências por doença ou procedimento médico.

O ordenamento jurídico brasileiro bem como o Estatuto do Servidor Público do município de Balneário Gaivota, elenca como faltas legalmente justificadas as ausências em casos de falecimento de familiares; casamento; nascimento de filho; maternidade ou aborto; por motivo de doença; doação de sangue; alistamento eleitoral; dentre outros.

O tema desse estudo irá trabalhar com o absenteísmo causado por doenças. Este tipo de absenteísmo vem embasado por meio de atestados médicos que geralmente afastam o servidor por até 15 dias (curta duração), ou quando superior a isso é encaminhado para auxílio doença para o INSS, sendo chamados de longa duração.

O auxílio doença é um benefício concedido ao segurado impedido de trabalhar por doença ou acidente por mais de 15 dias consecutivos, devendo ser pagos pelo empregador. A Previdência paga a partir do 16º dia de afastamento do trabalho. Para concessão de auxílio-doença é necessária a comprovação da incapacidade em exame realizado pela perícia médica do INSS. Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem de contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses (carência). Esse prazo não será exigido em caso de acidente de qualquer natureza (por acidente de trabalho ou fora do trabalho) ou de doença profissional ou do trabalho. O valor do benefício corresponde a 91,0% do salário de benefício, não

podendo ser inferior ao salário mínimo nem tampouco superior ao limite do salário de contribuição (INSS, 2020).

No ano de 2018 a prefeitura de Florianópolis identificou que o número de servidores públicos municipais em licença para tratamento de saúde chegou a uma média de 30% no geral e chegando a atingir 40% no magistério público. Os dois principais sintomas alegados estão relacionados à psiquiatria e à ortopedia (PEREIRA, 2020).

De acordo com os dados do INSS (2019), as três principais causas de auxílio doença previdenciário concedidos foram as doenças classificadas no Capítulo XIII: Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (M00-M99) com 383.157 benefícios, a segunda maior causa foi Capítulo V: Transtornos mentais e comportamentais (F00-F99) com 212.256 benefícios e como terceira maior causa foi Capítulo II: Neoplasias [tumores] (C00-D48) com 167,775 benéficos.

Em um estudo realizado por Correa e Oliveira (2020) com os servidores públicos estaduais de Santa Catarina, foi constatado que dentre as causas dos afastamentos, utilizando-se da Classificação Internacional de Doenças e problemas relacionados à Saúde (CID-10), os três mais recorrentes foram: o capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (26,5%), o capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais (24,2%) e o capítulo XXI - Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (15,8%), totalizando entre estes três 66,5% do total das causas do afastamentos por Licença para tratamento de saúde.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde em seu plano de ação em Saúde Mental trouxe que os Transtornos Mentais e Comportamentais (TMC) correspondem a 13% de todas as enfermidades e afetam cerca de 700 milhões de pessoas mundialmente. A depressão, ansiedade e estresse lideram a lista dos TMC mais comuns. A ansiedade atinge aproximadamente 10 milhões de pessoas e o estresse já é considerado uma epidemia global. Por volta de 350 milhões de pessoas, aproximadamente 5% das pessoas no mundo, são acometidas pela depressão. A estimativa para o ano de 2020 é que esta seja a segunda maior doença incapacitante do planeta. Em âmbito nacional, a depressão atinge cerca de 10% da população (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Outro estudo aponta que no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais implicam em aumentos na concessão dos benefícios do tipo auxílio-doença acidentário e não acidentário, de modo que, de 2004 para 2013, o número de auxílios-doença acidentários concedidos por estes diagnósticos passou de 615 para 12.818 o que equivale a um acréscimo da ordem de 1964% (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

De acordo com Haeffner *et al.* (2018), os Distúrbios Músculo Esqueléticos estão entre os agravos ocupacionais que geram maiores sequelas aos trabalhadores. Entre as principais consequências estão o sofrimento do trabalhador pelos sintomas causados, as limitações cotidianas e o absenteísmo.

No Brasil, um estudo realizado com trabalhadores do serviço público, na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, registrou que os distúrbios musculo esqueléticos estavam entre as doenças com maior risco para o afastamento do trabalho (HAEFFNER *et al.*, 2018).

Além disso, a gripe sazonal também pode ser citada como umas das grandes causas de absenteísmo. Segundo a OMS cerca de 5 a 15% da população é afetada por infecções respiratórias superiores e de 3 a 5 milhões de casos de doenças graves e entre 250.000 e 500.000 mortes ocorrem a cada ano em todo o mundo devido à influenza (OMS, 2018).

As epidemias podem resultar em altos níveis de absentismo entre trabalhadores / escola e perdas de produtividade. Em um estudo realizado na Itália os resultados indicaram que uma epidemia de gripe é responsável por milhares de dias perdidos no trabalho e causa perdas econômicas substanciais nos dias de doença de profissionais de saúde (GIANINO *et al.*, 2019).

Portanto o diagnóstico da situação da saúde-doença dos servidores públicos pode instrumentalizar os gestores e instituições para uma adequada aplicação de políticas de saúde, trabalhando na prevenção dos agravos identificados como mais frequentes, traçando propostas de intervenção ou planos de ação viáveis a nível local, e envolver o próprio trabalhador no processo de prevenção à saúde e promoção do cuidado (CORREA; OLIVEIRA, 2020).

3 JUSTIFICATIVA

A transformação nas condições de trabalho em decorrência da globalização causa impactos na vida do trabalhador. Nota-se um aumento de doenças crônicas e outras consequências para a saúde relacionada ao trabalho. Muitos trabalhadores com problemas de saúde acabam deixando o mercado de trabalho temporariamente ou permanentemente, e poucas pessoas com capacidade de trabalho reduzida conseguem continuar trabalhando (FERNANDES *et al.*, 2018).

O absenteísmo do trabalho é um problema de saúde pública, e tema de estudo cada vez mais frequente devido ao seu impacto prejudicial à economia, à competitividade das empresas e ao desenvolvimento de talentos humanos, que afeta globalmente a saúde mental do trabalhador (TATAMUEZ-TARAPUES; DOMINGUEZ; MATABANCHOY-TULCÁN, 2019, p.101).

De acordo com Fuzinato, Nascimento e Dalbosco (2017), o absenteísmo pode gerar custos para as organizações, afetando a produtividade, a mão de obra, entre outros fatores, de modo negativo.

Segundo Correa e Oliveira (2020), a elaboração, implantação ou até mesmo adequação de práticas e políticas de prevenção, bem como programas, podem ser o início para promover ambientes e situações adequadas de trabalho, gerando a promoção da saúde e cooperando pela melhoria nas condições de trabalho. Além de trabalhar a motivação do servidor, elevando sua moral e satisfação pessoal, provocando reflexos no desenvolvimento de suas atividades laborais.

Em um estudo realizado por Osaki e Putisglione (2019) que trata da qualidade de vida afirmam que a melhoria do clima organizacional, a diminuição do absenteísmo, e a queda do número de doenças relacionadas ao trabalho ocorrerão na medida direta de quanto o trabalhador contribuir para adotar um estilo de vida saudável e participar ativamente nos cuidados à saúde.

Portanto a incapacidade para o trabalho gera impactos econômico e desestrutura o ambiente de trabalho de maneira considerável para a administração pública, tornando-se tema relevante de estudo.

Pesquisas sobre esse tema em todo o mundo são de grande relevância nas organizações, uma vez que esse problema aumentou 30% nos últimos 25

anos, aumentando os custos de negócios em saúde, interferindo na produtividade e causando desgaste nos recursos humanos (TATAMUEZ-TARAPUES; DOMINGUEZ; MATABANCHOY-TULCÁN, 2019, p.101).

Frente à problemática, se faz importante conhecer as características socioeconômicas e ocupacionais dos trabalhadores, bem como o perfil dos afastamentos, a fim de subsidiar implementações de ações para minimizar os afastamentos e seus efeitos nas organizações de trabalho.

Conhecer o perfil de adoecimento do trabalhador é indispensável nesse processo, uma vez que possibilita o diagnóstico situacional, contribui para o reconhecimento dos fatores de risco e auxilia nas estratégias de intervenção direcionadas à melhoria das condições de trabalho, na qualidade de vida e na redução do afastamento laboral (RIBEIRO *et al.*, 2019, p.7).

Deste modo, objetiva-se analisar os afastamentos laborais de trabalhadores da Administração Pública Municipal de Balneário Gaivota.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GERAL

Verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos do município de Balneário Gaivota.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Analisar o perfil dos servidores públicos (concursados, contratados e comissionados), em situação de Absenteísmo no período de 2015 a 2020;
- ✓ Identificar os diagnósticos médicos com maior com maior prevalência no período estudado;
- ✓ Relacionar os funcionários em situação de absenteísmo de acordo com a classe profissional; vínculo empregatício e tempo de serviço;
- ✓ Identificar os custos diretos causados pelo absenteísmo dos servidores públicos municipais de Balneário Gaivota.

5 HIPÓTESES

- ✓ O número de atestados médicos vem crescendo a cada ano;
- ✓ As secretarias de Educação e Saúde apresentam maior quantidade de afastamentos devido à complexidade de suas atribuições;
- ✓ Os cargos com menores salários apresentam maior quantidade de atestados;
- ✓ O absenteísmo provoca grande impacto econômico aos cofres públicos;
- ✓ Os servidores estatutários apresentam maiores quantidades de afastamentos.

6 MÉTODOS

6.1 DESENHO DO ESTUDO

Trata-se de um estudo observacional, retrospectivo, transversal e de abordagem quantitativa.

6.2 LOCAL DO ESTUDO

O município de Balneário Gaivota possui uma extensão territorial de 147,588 Km², com uma população estimada em 2020 pelo IBGE de 11.260 habitantes e densidade demográfica de 56,49 hab./km². O IDH é de 0.728. Possui um total de servidores ativos (incluindo concursados, contratados e comissionados) de 550 funcionários.

Os dados foram obtidos junto ao Setor de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Balneário Gaivota. Trata-se de uma pesquisa de análise documental, baseada na coleta de dados secundários contidos no banco de dados do município no período de 2015 a 2020.

6.3 POPULAÇÃO EM ESTUDO

A população do estudo compreendeu os servidores públicos municipais do município de Balneário Gaivota no período de 2015 a 2020 que se encontraram em situação de absenteísmo.

6.3.1 Critérios de inclusão

Foram analisados os servidores em situação de absenteísmo que necessitaram ausentar-se do trabalho a partir de janeiro de 2015 a dezembro de 2020 independente da causa determinante.

6.3.2 Critérios de exclusão

Todos os servidores relacionados ao absenteísmo por licença-maternidade, licença-paternidade e licença sem vencimentos foram excluídos.

6.4 VARIÁVEIS

Servidores públicos municipais em situação de absenteísmo de acordo com:

- ✓ Idade: Os servidores serão agrupados de acordo com a faixa etária e serão divididos em grupos, sendo realizada a análise para identificar qual faixa etária ocorre maior índice de absenteísmo;
- ✓ Sexo: Será realizada a distribuição segundo o sexo para verificar qual está mais predisposto ao absenteísmo;
- ✓ Escolaridade: Serão analisados o grau de escolaridade e divididos em grupos, sendo realizada análise se o nível de escolaridade tem interferência nos afastamentos apresentados;
- ✓ Atividade profissional (cargo): Serão analisadas quais atividades profissionais em exercício, que estarão mais sujeitos ao adoecimento no município;
- ✓ Causa de afastamento (CID10): Estabelecer os motivos de afastamento por grupo de doenças de acordo com a Classificação Internacional de Doenças - CID10 e analisar quais são os principais motivos de saúde que impactaram no absenteísmo do município de Balneário Gaivota no período estudado;
- ✓ Secretaria de Lotação do Servidor: Será analisado a secretaria de lotação de cada servidor para verificar em quais secretarias são mais prevalentes o absenteísmo;
- ✓ Vínculo empregatício: Será analisado em qual grupo há maior prevalência do absenteísmo entre os servidores públicos municipais;
- ✓ Duração de dias de afastamento: Será realizado a contagem do total de dias de afastamento divididos em grupos para identificar a média de dias de afastamentos;
- ✓ Custos diretos: Será verificado o número de dias de afastamento e o valor do dia de trabalho de acordo com a atividade profissional para verificar os custos financeiros de tais afastamentos.

6.5 COLETA DE DADOS

6.5.1 Procedimentos e logística

Primeiramente foi enviado uma Carta de Aceite (ANEXO A) para a Secretaria de Administração e Finanças do município de Balneário Gaivota – SC. Após o aceite da instituição para a pesquisa, iniciou-se a coleta dos dados através da extração dos dados contendo as variáveis de interesse da presente pesquisa contidos no banco de dados do setor de Recursos Humanos, responsável pelo gerenciamento dos afastamentos médicos. Foram coletados os dados de 578 servidores em situação de absenteísmo, assim como coleta dos dados sócio epidemiológicos classificados por ano de estudo em planilhas de Excel. Conforme necessidade os dados foram consultados junto aos registros pessoais dos servidores junto ao setor de Recursos Humanos. A coleta ocorreu nos meses de julho a dezembro de 2020.

6.5.2 Instrumento (s) para coleta dos dados

Foram utilizados relatórios do setor de Recursos Humanos do município de Balneário Gaivota/SC, instrumento de coleta de dados (APÊNDICE A), sendo posteriormente elaborada planilha para consolidação dos dados.

6.6 ANÁLISE ESTATÍSTICA

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

6.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

A pesquisa foi iniciada após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Humanos da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC) conforme Carta

de Aprovação nº 4.113.888 e autorização do local onde será realizada a pesquisa mediante apresentação do projeto e Carta de aceite (ANEXO A), tendo como base a Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, que dispõe sobre pesquisa com seres humanos, sendo garantido o sigilo da identidade dos servidores e a utilização dos dados somente para esta pesquisa científica, conforme termo de sigilo e confidencialidade (ANEXO B).

6.7.1 Riscos e benefícios

Como possível risco poderá ocorrer a perda da confidencialidade dos dados, no entanto, este risco será amenizado, pois os dados foram consultados em uma base não sendo realizado pesquisa diretamente com os servidores, além disso este risco será amenizado pela privacidade mantida, não sendo divulgado os dados pessoais dos servidores.

Como benefícios, o presente estudo permitirá melhor análise, reflexão acerca do Absenteísmo no serviço público, permitindo que o mesmo crie mecanismos para suavizar as ocorrências planejando políticas públicas para melhorar a qualidade de vida dos servidores em seu local de trabalho.

7 RESULTADOS

Foram analisados os registros de 578 servidores em situação de afastamento no período de 6 anos (2015-2020), que somaram ao todo 2.604 afastamentos, cerca de 4,5 atestados por funcionário, e um custo direto de R\$633.884,87 pelos afastamentos com até 15 dias.

Ao analisar o perfil dos afastamentos, observou-se que os servidores do sexo feminino corresponderam a 77,3% (n= 447) dos afastamentos ocorridos. A faixa etária mais acometida foi aquela encontrada dos 29 aos 38 anos (n= 182), representando 31,5% dos casos, a média de idade ficou em 40,32 anos.

No que se refere a escolaridade, os servidores possuíam Ensino médio completo equivalente a 46,4%, e Ensino superior completo com 30,1%.

Ao avaliar o número de afastamento em relação à atividade profissional observou-se a maior prevalência da categoria Auxiliar de Ensino de Educação, totalizando 24,2%. Os professores obtiveram 20,1% dos registros, e os auxiliares de serviços gerais I 13,3%.

As secretarias de lotação com maior frequência de registros foram as Secretaria de Educação com 59,7% dos afastamentos e a Secretaria de Saúde com 21,1%.

Quanto ao vínculo empregatício, os resultados revelaram que 53,3% dos trabalhadores que tiveram afastamento no período de 2015 a 2020 correspondem aos servidores estatutários, e 10,1% aos contratados.

Os afastamentos tiveram maior prevalência nos primeiros 5 anos de trabalho, com percentual de 65,1%.

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

Variáveis	N	%
Idade		
18 a 28 anos	93	16,1
29 a 38 anos	182	31,5
39 a 48 anos	149	25,8
49 a 58 anos	115	19,9
59 a 68 anos	38	6,6
69 a 79 anos	1	0,2
Sexo		
Masculino	131	22,7
Feminino	447	77,3
Escolaridade		
Ensino Fundamental Incompleto	30	5,2
Ensino Fundamental Completo	61	10,6
Ensino Médio Incompleto	2	0,3
Ensino Médio Completo	268	46,4
Ensino Superior Incompleto	6	1,0
Ensino Superior Completo	174	30,1
Especialização/mestrado/doutorado	37	6,4
Atividade Profissional		
Agente de Saúde – PSF	27	4,7
Auxiliar de Serviços Gerais I	77	13,3
Auxiliar de Ensino de Educação	140	24,2
Professor	116	20,1
Técnico de Enfermagem	18	3,1
Secretaria de Lotação		
Gabinete do Prefeito	3	0,5
Secretaria de Administração e Finanças	34	5,9
Secretaria de Arrecadação Municipal	13	2,2
Secretaria de Obras e Serviços Urbanos	35	6,1
Secretaria de Educação	345	59,7
Secretaria de Saúde	122	21,1
Secretaria de Agricultura, Pesca e Meio Ambiente	7	1,2
Secretaria de Turismo e Esporte	6	1,0
Secretaria de Desenvolvimento Social	13	2,2
Vínculo		
Efetivo	308	53,3
Comissionado	38	6,6
Contratado	232	40,1
Tempo de Serviço		
1 a 5 anos	376	65,1
6 a 10 anos	109	18,9
11 a 15 anos	44	7,6
16 a 20 anos	34	5,9
21 a 25 anos	15	2,6

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar os afastamentos ao longo dos anos, identificou-se quanto à secretaria de lotação, que a Secretaria de Educação, Secretaria de Saúde, Secretaria de Obras e de Administração e finanças apresentaram maiores quantidades de afastamento no período estudado, com exceção no último ano quanto à secretaria de educação que apresentou uma redução em seus afastamentos, devido a pandemia causada pelo Corona Vírus 19, que ocasionou na proibição das atividades presenciais desta secretaria.

Tabela 2 - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a Secretaria de Lotação. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)

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

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com o Tabela 3, ao analisar proporcionalmente o número de afastamentos de acordo com o número de funcionários por secretaria de lotação, observa-se que a secretaria de Educação e saúde apresentaram maiores percentuais de afastamento.

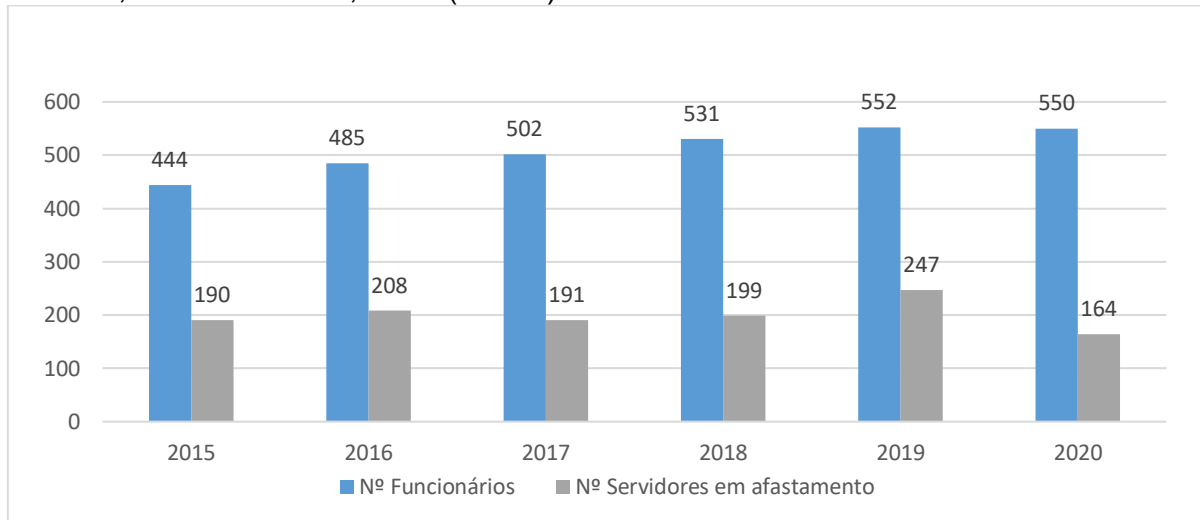
Tabela 3 - Número de afastamentos de acordo com o número de funcionários por Secretaria de Lotação no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)

Secretaria de Lotação	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Média
Gabinete do Prefeito	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00	16,67	9,44
Secretaria de Agricultura...	40,00	40,00	37,50	0,00	25,00	66,67	34,86
Secretaria de Arrecadação	18,75	27,78	12,50	11,76	13,33	50,00	22,35
Secretaria de Adm. Finanças	40,00	33,33	35,29	27,27	36,11	54,05	37,67
Secretaria de Desenv. Social	25,93	19,23	16,67	20,83	13,04	11,76	17,92
Secretaria de Educação	55,00	56,69	50,75	45,30	50,82	14,80	45,56
Secretaria de Ind. e comércio	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Secretaria de Obras	37,78	28,89	20,83	14,58	15,69	30,61	24,73
Secretaria de Saúde	29,07	29,79	26,37	40,22	58,65	64,76	41,47
Secretaria de Turismo	37,50	16,67	14,29	50,00	28,57	33,33	30,06

No período do estudo a prefeitura Municipal de Balneário apresentou uma média de 510 funcionários e de 200 servidores em situação de afastamento por ano, uma média de 39,21% de servidores em situação de afastamento.

Ao analisar os afastamentos o período que mais ocorreu foi no ano de 2019 com um percentual de 44,74% e o que apresentou menor ocorrência foi no ano de 2017 com 37,47%. O ano de 2020 como já salientado foi marcado pela pandemia de COVID-19, causando uma redução acentuada nos afastamentos, com 39,28%.

Figura 1 - Número de funcionários em situação de absenteísmo por ano. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)



Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere ao índice de absenteísmo, vem diminuindo ao longo dos anos, conforme pode ser visto na tabela abaixo.

Tabela 4 - Índice de absenteísmo no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020

Ano	Dias perdidos	Horas perdidas	Nº funcionários	Horas trabalho	Índice Absenteísmo
2015	6043	48344	444	1.065.600	4,54
2016	5578	44624	485	1.164.000	3,83
2017	4131	33048	502	1.204.800	2,74
2018	4236	33888	531	1.274.400	2,66
2019	4762	38096	552	1.324.800	2,87
2020	3098	24784	550	1.320.000	1,88

Fonte: Dados da pesquisa.

As principais causas de afastamentos dos servidores, de acordo com a Classificação Internacional Doenças - CID 10, foram as doenças classificadas no Capítulo I (Algumas doenças infecciosas e parasitárias), Capítulo II (Neoplasias), Capítulo V (Transtornos mentais e comportamentais), Capítulo X (doenças do aparelho respiratório), Capítulo XIII (Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo) e Capítulo XXI (Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde).

Em relação à Tabela 4, observa-se que as doenças Infecciosas e parasitárias, vem elevando seus números, chegando a 8,3% dos afastamentos em 2020, principalmente devido aos casos de COVID-19. No entanto os afastamentos por Neoplasias vêm diminuindo, com 2,8% dos afastamentos.

Quanto aos transtornos mentais e comportamentais mantem-se constantes com algumas oscilações ao longo dos anos, com uma média de 12,38% dos afastamentos, assim como as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo que obtiveram em média de 10% das ocorrências.

As doenças do aparelho respiratório, assim como as relacionadas aos fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, tiveram um aumento em seus índices no último ano, sendo a primeira com 18,8% dos afastamentos e a segunda com 37,5% no ano de 2020, devido ao COVID-19.

O ano de 2020 foi marcado pela pandemia de Corona Vírus 19, que provocou redução de maneira geral no número de afastamentos, porem aumentando o número de afastamentos relacionadas ao sistema respiratório e aos relacionados aos fatores de saúde que estão relacionados as causas externas.

É importante observar que cada funcionário pode ter sido acometido por mais de uma doença, de diferentes categorias do CID-10, pois o levantamento diz respeito a todos os registros apresentados pelos funcionários no período do estudo.

Além disso, muitos afastamentos não possuíam CID-10. No ano de 2015 cerca de 81,58% não possuíam informação. E no ano de 2019, cerca de 38,06%. Ao longo do período de estudo em média 54,88% dos afastamentos não possuíam informação da CID-10.

Tabela 5 - Principais causas de afastamentos dos servidores públicos em situação de absenteísmo no período de 2015 a 2020. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)

CID 10	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Média
	%	%	%	%	%	%	%
Algumas doenças infecciosas e parasitárias	2,1	0,0	2,9	8,9	6,8	8,3	4,8
Neoplasias (tumores)	8,5	6,3	2,9	1,8	1,5	2,8	3,9
Transtornos mentais e comportamentais	12,8	16,7	12,7	11,9	11,2	9,0	12,3
Doenças do aparelho respiratório	4,3	6,3	10,8	11,9	11,7	18,8	10,6
Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	10,6	10,4	8,8	13,7	10,2	6,3	10,0
Contatos com serviços de saúde	12,8	10,4	20,6	13,1	18,0	37,5	18,7

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se observar as causas de afastamentos por secretaria de lotação, o presente estudo, verificou que quanto aos profissionais da secretaria de educação, 12,66% dos afastamentos eram relacionados aos transtornos mentais e comportamentais, 12,66% as doenças relacionadas ao sistema osteomuscular e ao tecido conjuntivo, e 18,35% referiram-se aos Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde.

Quanto a secretaria de Saúde as principais causas de afastamentos foram os transtornos mentais e comportamentais com 10,70%, doenças do sistema respiratório com 16,28%, e 25,58% relacionadas aos Fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde, estes números na secretaria de saúde sofreram influencia devido a COVID-19.

Quanto aos afastamentos relacionados com atividade profissional, observa-se que as categorias que mais apresentaram afastamentos foram os Auxiliares de Serviços Gerais I, Auxiliares de ensino e Professores podendo ser melhor visualizado ao longo dos anos na tabela abaixo.

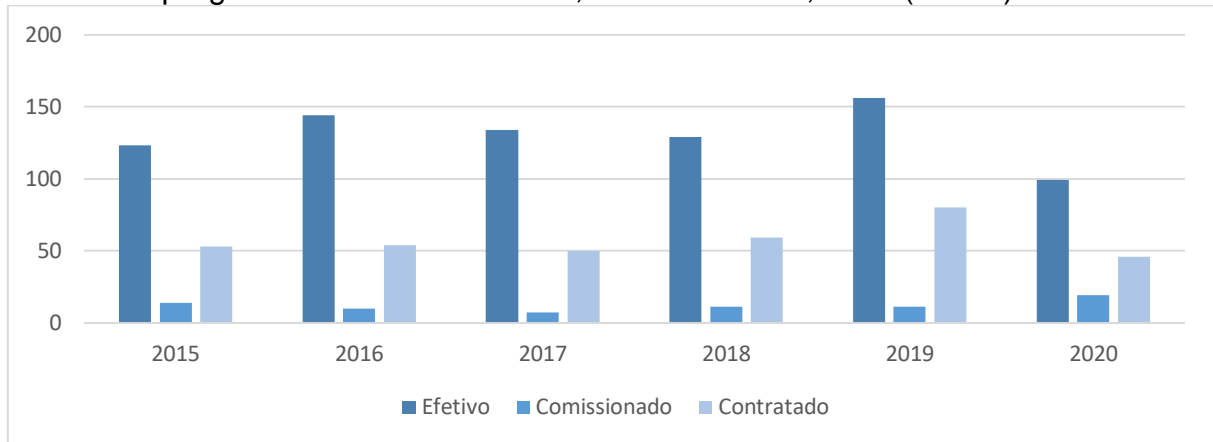
Tabela 6 - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com a atividade profissional. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)

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

Fonte: Dados da pesquisa.

Os afastamentos de acordo com o vínculo empregatício, observou-se que os servidores efetivos apresentaram maior quantidade, conforme pode ser visto no gráfico abaixo.

Figura 2 - Número de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com o vínculo empregatício. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)



Fonte: Dados da pesquisa

Com relação ao tempo de serviço os afastamentos possuem maior ocorrência nos primeiros anos de serviço, conforme tabela abaixo.

Tabela 7 - Servidores em situação de afastamentos no período de 2015 a 2020 de acordo com o tempo de serviço. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020 (n=578)

Tempo de Serviço	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 a 5 anos	79	105	97	118	161	108
6 a 10 anos	63	57	57	51	46	28
11 a 15 anos	25	19	17	11	17	16
16 a 20 anos	17	21	14	13	14	9
21 a 25 anos	6	6	6	5	9	4
Total	190	208	191	198	247	165

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme mencionado os gastos totais diretos dos afastamentos aos cofres públicos da Previdência Municipal de Balneário Gaivota foi de R\$ R\$ R\$633.884,87 reais no período estudado, com os afastamentos com até 15 dias.

Quanto ao valor indireto gasto (os gastos feitos com a contratação de profissionais substitutos e temporários para a reposição dos servidores no período estudado) decorrente desses afastamentos não foi possível analisar por falta de acesso as informações.

Tabela 8 - Gasto público com os afastamentos de até 15 dias no período de 2015 a 2020, de acordo com a atividade profissional. Balneário Gaivota, Santa Catarina, 2020.

Atividade Profissional	Nº dias perdidos	Salário Dia	Gasto
Agente Administrativo	111	R\$62,47	R\$6.934,17
Agente de Combate a endemias	92	R\$43,34	R\$3.987,28
Agente de Saúde-PSF	420	R\$48,50	R\$20.370,00
Assistente Social	140	R\$71,85	R\$10.059,00
Auxiliar de Serviços Gerais I	2136	R\$32,83	R\$70.124,88
Auxiliar de Serviços Gerais II	287	R\$33,75	R\$9.686,25
Auxiliar Administrativo	241	R\$49,08	R\$11.828,28
Auxiliar de Administração Escolar	65	R\$71,30	R\$4.634,50
Auxiliar de Biblioteca	44	R\$71,30	R\$3.137,20
Auxiliar de Consultório Dentário	159	R\$52,60	R\$8.363,40
Auxiliar de Enfermagem	151	R\$44,17	R\$6.669,67
Auxiliar de Ensino de Educação	2273	R\$42,85	R\$97.398,05
Biólogo	10	R\$92,05	R\$920,50
Chefe de Divisão	272	R\$61,40	R\$16.700,80
Diretor	311	R\$76,75	R\$23.869,25
Eletricista	18	R\$46,36	R\$834,48
Engenheiro Agrimensor	7	R\$160,63	R\$1.124,41
Engenheiro Civil	8	R\$160,63	R\$1.285,04
Enfermeiro	328	R\$92,05	R\$30.192,40
Farmacêutico	5	R\$92,05	R\$460,25
Fiscal de Obras	49	R\$58,44	R\$2.863,56
Fiscal de Tributos	82	R\$58,44	R\$4.792,08
Fiscal Sanitarista	48	R\$92,05	R\$4.418,40
Fisioterapeuta	220	R\$96,65	R\$21.263,00
Médico	15	R\$409,10	R\$6.136,50
Mecânico	31	R\$91,20	R\$2.827,20
Monitor de Transporte Escolar	135	R\$39,03	R\$5.269,05
Motorista	198	R\$54,39	R\$10.769,22
Nutricionista	13	R\$98,46	R\$1.279,98
Odontólogo	72	R\$112,88	R\$8.127,36
Operador de Equipamentos	166	R\$54,15	R\$8.988,90
Orientador Social	10	R\$39,71	R\$397,10
Orientador Educacional	12	R\$98,46	R\$1.181,52
Pedreiro	32	R\$52,16	R\$1.669,12
Pintor	120	R\$49,67	R\$5.960,40
Professor	1756	R\$98,46	R\$172.895,76
Psicólogo	101	R\$98,46	R\$9.944,46
Recepcionista	73	R\$38,23	R\$2.790,79
Salva Vidas	14	R\$32,45	R\$454,30
Secretário Municipal	30	R\$172,69	R\$5.180,70
Supervisor Escolar	39	R\$98,46	R\$3.839,94
Técnico de Enfermagem	353	R\$52,60	R\$18.567,80
Veterinário	13	R\$85,60	R\$1.112,80
Vigia	132	R\$34,66	R\$4.575,12
			R\$633.884,87

Fonte: Dados da pesquisa.

8 DISCUSSÃO

Em geral, o perfil estudado sobre o absenteísmo dos servidores públicos municipais e as características epidemiológicas destes servidores estão em consonância com outros estudos.

Em relação ao sexo dos servidores percebeu-se predominância nos afastamentos pelo sexo feminino com 77,3% dos afastamentos.

De acordo com Correa e Andrade (2020) a mulher exerce o papel de dona de casa, cuida dos filhos e quando os familiares estão doentes é ela quem se coloca à frente para prestar os cuidados. Portanto essa dupla jornada de mulher trabalhadora e mulher do lar traz uma sobrecarga, deixando-a mais vulnerável ao adoecimento. Outros estudos também encontraram os mesmos resultados (CORREA; ANDRADE, 2020; FERNANDES *et al.*, 2018; CORREA; OLIVEIRA, 2020).

No que se refere a faixa etária, a maior frequência ocorreu entre 29 a 38 com 31,5% dos casos e média de idade 40,32 anos. No estudo realizado por Fernandes *et al.* (2018) os afastamentos ocorreram entre 31 e 40 anos e apresentaram uma média de idade de 41,9 anos.

É natural que envelhecimento dos servidores públicos provoque maiores afastamentos, no entanto no presente estudo, o absenteísmo ocorreu em faixas etárias menores. Balneário Gaivota é um município jovem com 25 anos de emancipação, e possui maior concentração de servidores nas faixas etárias acometidas.

Além disso os afastamentos podem estar relacionados com as complexidades do trabalho no serviço público, com as causas de afastamentos, duplas jornadas de trabalho, bem como envelhecimento funcional dos servidores.

Para Correa e Andrade (2020), mesmo com as peculiaridades do serviço público como: admissão através de concurso público, estabilidade, e a jornada de trabalho diferenciada em relação aos trabalhadores da iniciativa privada, não isenta o servidor do adoecimento. Este pode ter várias determinantes sejam elas econômicas, sociais ou mesmo os fatores de risco do ambiente da organização que está empregado.

Quanto aos afastamentos por secretaria de lotação o presente estudo identificou que a secretaria de educação e de saúde apresentaram maiores quantidades de afastamentos, com 59,7% e 21,1% respectivamente. Esses resultados

também foram encontrados no estudo de Correa e Andrade (2020), de acordo com os autores essas duas secretarias são as maiores em termos de quantitativo de servidores; sendo assim, isso pode justificar que elas apresentem os mais elevados índices de afastamentos do trabalho, porém ao analisar proporcionalmente o número de funcionários de cada secretaria, tanto a secretaria de educação, bem como a secretaria de saúde destacaram-se das demais secretarias. Em média a secretaria de Educação apresentou um percentual de 45,46% servidores em situação de absenteísmo e a Secretaria de Saúde 41,47%.

Além disso outros achados apontam maiores afastamentos na Secretaria de Educação e Secretaria de Saúde (BAASCH; TREVISAN; CRUZ, 2017; DANIEL; KOERICH; LANG, 2017).

Quanto ao vínculo, os servidores efetivos destacaram-se dos demais, apresentando um percentual de 53,3% dos afastamentos ocorridos.

De acordo com Bastos *et al.* (2018), os resultados demonstraram que o trabalhador estatutário tende a se afastar com mais frequência do trabalho do que os demais. Segundo os mesmos autores os servidores estatutários possuem mais tranquilidade ao se afastar do trabalho, uma vez que goza de estabilidade.

Outro dado encontrado que chama a atenção é o percentual de 65,1% dos afastamentos ocorrerem nos primeiros 5 anos de serviço. Em Bastos *et al.* (2018) os afastamentos estiveram mais presentes nos primeiros 5 anos, totalizando 54,1% das ocorrências.

Estudos indicam que afastamentos aumentados nos primeiros anos de serviço podem estar relacionados com problemas como: motivação no trabalho, conflitos de identificação profissional, organização do trabalho, modelo de gestão, baixa remuneração, bem como relações interpessoais conflituosas.

No período estudado, observou-se que um total de 2.604 afastamentos, gerando a quantidade de 27.848 dias perdidos de trabalho por motivo de doença, duração média de 23,2 dias perdidos por trabalhador, com percentual de absenteísmo em média de 3,08%.

De acordo com associação brasileira de controle e qualidade – ABCQ (2021), o índice de absenteísmo aceitável para uma empresa é de 1,5%. No município de Balneário Gaivota esses números vêm melhorando, mas ainda estão longes do ideal.

Ao avaliar os afastamentos dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Vitória (ES) no ano de 2012, o percentual de absenteísmo encontrado foi de 4,79% (BASTOS; SARAIVA; SARAIVA, 2016).

O presente estudo apresentou como principais causas de afastamento as doenças causadas por transtornos mentais e comportamentais (12,38%), doenças do sistema osteomuscular (10%), doenças pelo sistema respiratório (10,63%) e doenças relacionadas aos fatores e serviços de saúde (18,73%).

Esses resultados corroboram com os dados encontrados em outras pesquisas sobre as principais causas de adoecimento de servidores públicos municipais.

Em Correa e Andrade (2020) pode-se encontrar semelhança em 3 principais causas, sendo que os principais diagnósticos encontrados foram as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (24,85%), transtornos mentais e comportamentais (16,17%) e fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde (13,42%).

De acordo com o estudo de Daniel, Koerich e Lang (2017) ao se analisar o número de dias perdidos, as doenças osteomusculares e do tecido conjuntivo estiveram presentes em 20,5% dos casos e os transtornos mentais e comportamentais estiveram presentes em 19,1%.

Esses dados também podem ser vislumbrados em outras pesquisas (CORREA; OLIVEIRA, 2020; CORREA; ANDRADE, 2020; PIZZIO; KLEIN, 2018).

Quanto as causas de afastamento por transtornos mentais e comportamentais estas provocam perdas significativas de trabalhadores, geram custos para a previdência social, além de afetar os trabalhadores nos mais diversos aspectos. São transtornos considerados como um problema de saúde pública, ao se levar em conta suas incidências e o impacto social e de saúde gerado na sociedade e no trabalho (FERNANDES *et al.*, 2018).

Para Bastos *et al.* (2018) os transtornos mentais e comportamentais representaram a principal causa de afastamento dos servidores públicos de uma instituição de ensino do Estado do Ceará durante o ano de 2016, correspondendo a 23% do total de afastamentos.

De acordo com Associação Paulista de Medicina do Trabalho (APMT, 2017), os transtornos mentais e comportamentais estão entre os agravos da saúde

mais prevalentes entre os trabalhadores, por serem quadros de seguimento crônico, causam repercussão sobre a capacidade global ao longo da vida. Do ponto de vista epidemiológico os quadros mentais estão entre os três principais motivos de pagamento de benefícios previdenciários por incapacidade laborativa no Brasil.

Segundo o estudo Saúde Brasil (2019a) o coeficiente de incidência acumulado dos casos registrados de transtornos mentais relacionados ao trabalho, no período de 2007 a 2016, foi de 7/100 mil trabalhadores (n=6.677), sendo que o maior coeficiente de incidência ocorreu em 2016 e apresentou o valor de 1,5/100 mil trabalhadores (n=1.446).

Alguns estudos apontam que a Síndrome de Burnout, ou síndrome do esgotamento profissional, é um desfecho em saúde relacionado à exposição crônica a estressores ocupacionais. Tais quadros se caracterizam pela exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. A síndrome é descrita especialmente entre trabalhadores que lidam com prestação de serviços ao público como professores, profissionais da segurança pública e profissionais da saúde (APMT, 2017).

Quanto as doenças do sistema osteomuscular, principalmente as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) e os Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) estão entre as doenças que mais afetam os trabalhadores brasileiros. De acordo com o estudo Saúde Brasil 2018, identificou-se que entre os anos de 2007 e 2016, 67.599 casos de LER/Dort foram notificados. Os registros cresceram 184%, passando de 3.212 casos, em 2007, para 9.122 em 2016 (BRASIL, 2019).

De acordo com Bastos *et al.* (2018), as doenças musculoesqueléticas representaram 15% do total de afastamentos.

Em um estudo realizado com trabalhadores da saúde de um hospital do Rio Grande do Sul, verificou-se que as doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo foram a terceira maior causa com 11,7% (PAIVA; DALMOLIN; SANTOS, 2020).

Para Soares *et al.* (2020) as doenças osteomusculares, estão entre as principais causas de absenteísmo, gerando perda de produtividade causando impacto econômico para o empregador, governo e sociedade, além de causar limitações e sofrimento aos trabalhadores, ficando evidente a necessidade de assistência

específica e qualificada para esses distúrbios, possibilitando novas estratégias de prevenção diante desses agravos.

Quanto as doenças do sistema respiratório, de acordo com os dados do Ministério da Saúde (2021), até o dia 8 de março de 2021, foram registradas 45.567 casos de Síndromes Gripais (SG) de covid-19 em profissionais de saúde. As profissões de saúde com maiores apontamentos dentre os casos confirmados de Síndromes Gripais por covid-19 foram técnicos/auxiliares de enfermagem (29,9%), seguido de enfermeiros (17,1%), médicos (11,5%), agentes e comunitários de saúde (4,9%) e farmacêuticos (4,9%).

Em um estudo realizado por Vargês e Barbosa (2017), realizado em um hospital da rede pública de um município do sudoeste da Bahia, teve como principal causa as doenças respiratórias (15,8%).

No presente estudo, as doenças respiratórias tiveram maior incidência nos profissionais da secretaria de saúde, pois os trabalhadores da saúde estão na linha de frente de combate ao Corona vírus, portanto estão mais expostos a contrair a doença; além disso, acredita-se que exista uma subnotificação dos casos quanto aos profissionais da secretaria de educação, pois como estavam exercendo atividades de forma remota, não apresentaram atestados ao setor de Recursos Humanos.

De acordo com a pesquisa realizada com servidores públicos municipais de Vitória/ES, pode se constatar que as doenças do aparelho respiratório foi a principal causa de absenteísmo-doença com 15,9% dos afastamentos (BASTOS; SARAIVA; SARAIVA, 2016).

Outro achado importante no presente estudo, trata-se dos afastamentos classificados no CID-10 no capítulo XXI, que estiveram presentes em 37,5% dos afastamentos no ano de 2020. De acordo com Correa e Andrade (2020) estes não necessariamente estão relacionados ao adoecimento do trabalhador. Nessa categoria estão os afastamentos para acompanhar familiar doente, realizar consultas aos serviços de saúde ou discutir um problema que não é em si uma doença.

No ano de 2020 essa categoria de CID-10 sofreu influência pela pandemia de Corona vírus, visto que os afastamentos em virtude dos isolamentos preconizados como forma de combater a COVID-19, se enquadraram neste capítulo.

Outros estudos também apontam o capítulo XXI do CID-10, como causa de afastamentos (CORREA; ANDRADE, 2020; LEMOS *et al.*, 2018).

Quanto aos custos causados pelo absenteísmo, o presente estudo verificou os gastos diretos com os afastamentos com até 15 dias, com gasto de R\$633.884,87. É perceptível a magnitude do problema, e os impactos provocados na administração pública bem como na vida dos trabalhadores. A temática é extremamente relevante, sendo necessário mais estudos envolvendo as administrações públicas municipais.

Para Mendes e Matias-Pereira (2020) existe uma lacuna na área contábil quanto ao custo do absenteísmo nas contas públicas, bem com seus reflexos nas organizações e para a sociedade, de forma a impactar a prática contábil, pesquisas futuras são necessárias para aprimorar e propor formas de mensurar o custo do absenteísmo.

Segundo Paiva, Dalmolin e Santos (2020) o conhecimento e reconhecimento da realidade de saúde dos trabalhadores permite a implementação de estratégias de intervenção capazes de mudar o perfil dos afastamentos, assim como promover a melhoria na assistência prestada. Analisar os fatores de risco mais prevalentes para o absenteísmo e conhecer o perfil de saúde e adoecimento dos trabalhadores, permite criar planos de ações diretos para a melhoria da qualidade de vida.

Promover ambiente de trabalho vai ao encontro do 8º objetivo sustentável da ONU, **Trabalho decente e crescimento econômico**, que busca garantir condições de trabalho decente para funcionários em toda a sua operação (BRASIL, 2021).

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

A gestão precisa promover hábitos de vida saudável, entre eles alimentação adequada, pratica de atividades físicas, promoção da saúde mental, plano de carreira, além de proporcionar ambiente de trabalho saudável.

A empresa deve proporcionar atividades recreacionais, educativas com o objetivo de integrar os colaboradores e familiares com o ambiente de trabalho. Precisam implantar programas que visam conscientizar seus funcionários na pratica

hábitos saudáveis, a trabalhar com segurança visando evitar acidentes ou doenças ocupacionais (MOTA; MARTINS, 2018).

Além disso, é preciso investir em educação permanente, pois proporciona reflexões acerca do processo de trabalho, provocando mudanças no ambiente de trabalho, assim como nos servidores. Mudanças essas que podem reduzir as causas de afastamentos.

E educação permanente é uma vertente educacional que possui mecanismos que possibilitam gerar reflexão sobre o processo de trabalho, autogestão, mudança institucional e transformação das práticas em serviço, por meio do aprender a aprender, de trabalhar em equipe, de construir cotidianos, provocando mudanças de aprendizagem individual, coletiva e institucional (BRASIL, 2018).

Outro aspecto a ser desenvolvido pela empresa é a comunicação efetiva entre servidores e gestão, pois ela é de extrema para o gerenciamento de conflitos e melhoria do serviço prestado.

Em um estudo realizado com profissionais de enfermagem em SP, apontaram que comunicação deficiente na instituição pode gerar um clima desfavorável entre os trabalhadores e, conseqüentemente, levar os profissionais ao absenteísmo, devido a desmotivação relacionada ao processo de trabalho (FERRO, *et al.*, 2018).

Por fim, a gestão de pessoas vem passando por mudanças, uma das causas é a globalização que faz com que a concorrência entre as empresas aumente e dessa maneira, buscando colaboradores cada vez mais qualificados. O setor responsável pela gestão de pessoas precisa de profissionais comprometidos, responsáveis, com bom relacionamento e focados em resultados (GARCIA; KONTZ, 2019).

De acordo com Pires *et al.* (2009) *apud* Garcia e Kontz (2019), a gestão de pessoas na área pública é diferente da gestão de pessoas na área privada. No setor privado o interesse é o da organização, e no setor público, o interesse é atender os anseios da sociedade e, para isso, toda estrutura administrativa deve estar sintonizada para atender e satisfazer as necessidades dos cidadãos. Para isso, são necessários servidores públicos capacitados e preparados.

Portanto o trabalho no serviço público tem suas particularidades, o servidor público além de desenvolver suas habilidades técnicas, precisa atender aos interesses da coletividade, além de lidar com o estigma de ser servidor público.

Para Chiavenato (2008), os cargos públicos nos tempos de colônia eram considerados prebendas, sendo doados a pessoas escolhidas pela corte, e tinham como característica uma alta remuneração e pouco trabalho. Assim se tornou uma marca do serviço público que, ainda em nossa sociedade contemporânea, reflete na imagem do funcionário público, contribuindo para que o mesmo receba o estereótipo de privilegiado por, supostamente, receber muito e trabalhar pouco.

Diante de todas essas particularidades que envolvem o serviço público, faz-se necessário desenvolver estratégias que atuem no servidor público, no ambiente de trabalho e nas relações de trabalho, buscando atender aos anseios do servidor e da sociedade.

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

9 CONCLUSÃO

Os resultados alcançados no presente estudo permitiram conhecer o perfil do absenteísmo no serviço público municipal, encontrando semelhanças em outros estudos citados nesse trabalho.

A pesquisa analisou um conjunto de dados oficiais dos servidores municipais de Balneário Gaivota nas diversas categorias profissionais, produzindo importantes indicadores de absenteísmo, possibilitando identificar grupos de trabalhadores potencialmente vulneráveis para o afastamento das atividades por adoecimento.

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

O município precisa investir em capacitação, promoção da saúde por parte dos gestores municipais aos seus trabalhadores, buscando promover um ambiente de trabalho saudável, uma qualidade de vida melhor aos seus trabalhadores, e conseqüentemente uma redução nos afastamentos.

Além disso é preciso desenvolver a Educação Permanente, que através de suas reflexões provoca mudanças no servidor público, assim como no ambiente de trabalho, buscando diminuir as causas de afastamentos.

Diante disso, conclui-se que as causas de afastamentos são preocupantes, provocando alterações nos processos de trabalho. Compreender essa dinâmica, contribui para planejar medidas para reduzir os índices de absenteísmo no município.

REFERÊNCIAS

ABCQ. Associação Brasileira de Controle da Qualidade. **Indicadores, Objetivos e Metas para Qualidade**. 2021. Disponível em: <https://www.abcq.com.br/p/13/indicadores-objetivos-e-metas-para-qualidade.html>. Acesso em: 20 mar. 2021.

APMT. **Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho**. 2017. Disponível em: <https://apmtsp.org.br/transtornos-mentais-sao-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho/#:~:text=transtornos%20mentais%20s%c3%83o%20terceira%20maior%20causa%20de%20afastamento%20do%20trabalho,admmaster&text=nos%20dias%20atuais%2c%20os%20transtornos,longo%20do%20curso%20da%20vida>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BAASCH, Davi; TREVISAN, Rafaela Luiza; CRUZ, Roberto Moraes. Perfil epidemiológico dos servidores públicos catarinenses afastados do trabalho por transtornos mentais de 2010 a 2013. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 22, n. 5, p. 1641-1650 May 2017. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017002501641&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 mar. 2021. <https://doi.org/10.1590/1413-81232017225.10562015>

BASTOS, M. L. A *et al.* Sick leaves by mental disorders: case study with public servants at an educational institution in Ceará, Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V.16, n.1, p. 53-59, 2018. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16n1a08.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2021.

BASTOS, V. G. A; SARAIVA, P. G. C; SARAIVA, F. P. Sickness-absenteeism among municipal civil servants in Vitória, Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V.14, n.3, p. 192-201, 2016. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/111/pt-BR/absenteismo-doenca-no-servico-publico-municipal-da-prefeitura-municipal-de-vitoria>. Acesso em: 25 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Política Nacional de Educação Permanente em Saúde: o que se tem produzido para o seu fortalecimento?** Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde. Departamento de Gestão da Educação na Saúde, 1. ed. rev. Brasília: Ministério da Saúde, 2018.

BRASIL. **LER e DORT são as doenças que mais acometem os trabalhadores, aponta estudo**. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/ler-e-dort-sao-as-doencas-que-mais-acometem-os-trabalhadores-aponta-estudo>. Acesso em: 24 mar. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Brasil 2018 uma análise de situação de saúde e das doenças e agravos crônicos: desafios e perspectivas**. Brasília:

Ministério da Saúde, 2019a. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_brasil_2018_analise_situacao_saude_doencas_agrivos_cronicos_desafios_perspectivas.pdf. Acesso em: 24 mar. 2021.

BRASIL. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. 2021. Disponível em: <https://odsbrasil.gov.br/>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BERNSTORFF, Vitor Hugo; ROSSO, Sadi Dal. **O Absenteísmo ao Trabalho como Forma de Resistência Individual à Intensificação do Trabalho, à Insatisfação Profissional e ao Estresse Ocupacional**. XXXII ENANPAD. 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EOR-B2756.pdf>. Acesso em: 23 mar. 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. O trabalho como determinante do processo saúde-doença. **Tempo social**. São Paulo, v. 27, n. 1, p. 73-93, junho de 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702015000100073&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 01 maio 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-207020150110>.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública**. Teoria e mais de 500 questões com gabarito. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

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

CORREA, Paula; OLIVEIRA, Paulo. O absenteísmo dos servidores públicos estaduais de Santa Catarina. **Revista Prâksis**. 2020. Disponível em: <https://periodicos.feevale.br/seer/index.php/revistapraksis/article/view/2079>. Acesso em: 17 mar. 2020.

CORREA, Tarciana do Prado, ANDRADE, Roberta Ferreira Coelho. A saúde do servidor público em Xequê: um olhar para as causas do seu adoecimento. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales**. Junio, 2020. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccsc/2020/06/saude-servidor-publico.html>. Acesso em: 22 mar. 2021.

DANIEL, E; KOERICH, C. R. C; LANG, A. The absenteeism profile among municipal public servants of the city of Curitiba, from 2010 to 2015. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V. 15, n. 2, p.142-149, 2017. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/223/pt-BR/o-perfil-do-absente-iacute-smo-dos-servidores-da-prefeitura-municipal-de-curitiba--de-2010-a-2015>. Acesso em: 22 mar. 2021.

FERNANDES, Márcia Astrês *et al.* Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais. **Revista da Escola de Enfermagem da USP. São Paulo, v. 52, e03396**, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342018000100473&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 9 abr. 2020. <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2017036403396>.

FERRO, Denise *et al.* Absenteísmo na equipe de enfermagem em serviços de emergência: implicações na assistência. **Acta Paulista de Enfermagem**. São Paulo, v. 31, n. 4, p. 399-408, July 2018. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-21002018000400399&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 19 abr. 2021.

FUZINATTO, A. R. H; NASCIMENTO, S; DALBOSCO, I. B. Impacto do Absenteísmo em uma Agroindústria Catarinense. **Reuna**. V. 22, n. 4, p. 89-111, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/48539/impacto-do-absenteismo-em-uma-agroindustria-catarinense-/i/pt-br>. Acesso em: 9 abr. 2020.

GARCIA, S. M. S.; KONTZ, L. B. Gestão por competências no setor público municipal de Caçador-SC. **Observatorio de la Economía Latinoamericana**. 2019. Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/setor-publico-municipal.html>. Acesso em: 21 abr. 2020.

GIANINO, Maria Michela *et al.* Custo do absenteísmo da doença durante surtos sazonais de gripe de média intensidade entre trabalhadores de saúde. **Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública**. V. 16, n. 5, p. 747, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/5/747/htm>. Acesso em: 9 jun. 2020.

HAEFFNER, Rafael *et al.* Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. **Revista Brasileira de Epidemiologia**. São Paulo, v. 21, e180003, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2018000100402&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 8 abr. 2020. <https://doi.org/10.1590/1980-549720180003>

HOTHMANN, Ian; COOPER, Cary L. **Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017. 325 p. Tradução Luiz Claudio de Queiroz.

INSS. Instituto nacional do Seguro Social. **Perguntas Frequentes**. 2019. Disponível em: <https://www.inss.gov.br/orientacoes/perguntas-frequentes/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

INSS. Instituto nacional do Seguro Social. **Tabelas CID-10**. 2020. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/estatsticas/tabelas-cid-10/>. Acesso em: 30 mar. 2020.

LAVOR, Anna Rosina Araújo *et al.* A importância da Qualidade de Vida no Trabalho para os funcionários e a instituição. **Id on line revista multidisciplinar e de psicologia**. V. 10, n. 31, p. 89-103, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.14295/idonline.v10i31.493>. Acesso em: 10 jun. 2020.

LEMOS, D. S *et al.* Sickness absence among public workers in the healthcare sector of the Federal District, Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V. 16, n. 3, p. 336-345, 2018.

MENDES, N. C. F; LIMA, D. V; PEREIRA, J. M. O Impacto do Absenteísmo-Doença nas Despesas do Regime Geral de Previdência Social do Brasil. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**. V. 11, n. Ed. Especial 1, p. 100-121, 2018.

MENDES, Nara Cristina Ferreira; MATIAS-PEREIRA, José. Absenteísmo e contabilidade pública: um estudo teórico. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, [S.l.], v. 13, p. 156-183, maio 2020. ISSN 1984-3372. Disponível em: <http://portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/EeN/article/view/6913>. Acesso em: 21 abr. 2021.

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

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Resolução relativa à medição do rendimento ligado ao emprego. **Estatísticas 1999**. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/bureau/stat/res/empinc.htm>. Acesso em: 13 abr. 2020.

OLIVEIRA, Danielle Machado *et al.* Afastamento do trabalho por transtornos mentais e comportamentais entre profissionais de enfermagem. **Revista Cuidarte**. [online], v. 10, n. 2, e631, 2020. ISSN 2216-0973. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.631>.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Boletim informativo Gripe Sazonal**. 2018. Disponível em: [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-\(seasonal\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-(seasonal)). Acesso em: 9 jun. 2020.

OSAKI, Milton M; PUTISGLIONE, Marcelo. Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde. **Revista de Administração em Saúde (On-line)**. São Paulo, v. 19, n. 74, jan. - mar. 2019, Epub 05 fev. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.23973/ras.74.153>. Acesso em: 9 jun.2020.

PAIVA, L. G; DALMOLIN, G. L; SANTOS, W. M. Absenteeism-disease in health care workers in a hospital context in southern Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**. V. 18, n. 4, p.399-406, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.47626/1679-4435-2020-521>. Acesso em: 22 mar. 2021.

PEREIRA, Moacir. **Licenças de servidores da prefeitura de Florianópolis chegam a 40%**. 2020. Disponível em: <https://www.nsctotal.com.br/colunistas/moacir-pereira/licencas-de-servidores-da-prefeitura-de-florianopolis-chegam-a-40>. Acesso em: 28 mar. 2020.

PIZZIO, Alex; KLEIN, Karla Barbosa. Perfil epidemiológico dos servidores públicos federais no tocantins afastados por motivo de saúde. **Revista Brasileira de Gestão**

e Desenvolvimento Regional. [S.l.], v. 14, n. 2, abr. 2018. ISSN 1809-239X. Disponível em: <https://www.rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/3638>. Acesso em: 25 mar. 2021.

QUICK, T. C; LAPERTOSA, J. B. Análise do Absenteísmo em Usina Siderúrgica. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v. 10, n. 40, p. 62-7, out./dez., 1982.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho *et al.* Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.** São Paulo, v. 44, e1, 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000101501&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 25 abr. 2020. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000021417>.

SANTANA, Leni de Lima *et al.* Absenteísmo por transtornos mentais em trabalhadores de saúde em um hospital no sul do Brasil. **Revista Gaúcha de Enfermagem.** Porto Alegre, v. 37, n. 1, e53485, 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-14472016000100416&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 9 abr. 2020. <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.01.53485>.

SOARES, Camila *et al.* **Cadernos de Educação, Saúde e Fisioterapia.** V. 7, n. 14. Editora Rede Unida. 2020. Disponível em: <http://revista.redeunida.org.br/ojs/index.php/cadernos-educacao-saude-fisioter/article/view/3334/pdf>. Acesso em: 24 mar. 2021.

TATAMUEZ-TARAPUES, Ruth Abigail; DOMINGUEZ, Ana Milena; MATABANCHOY-TULCAN, Sonia Maritza. Revisão sistemática: fatores associados ao ausentismo laboral nos países da América Latina. **Universidad y Salud.** d. Pasto, v. 21, n. 1, p. 100-112, abr. 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000100100&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 23 mar. 2020. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192101.143>.

VARGES, Luana M. de S; BARBOSA, Mirella C. L. Fatores Relacionados ao Afastamento de Enfermeiros em um Hospital Público do Município de Vitória da Conquista. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia.** 2017, v. 11, n. 38, p. 663-677. ISSN: 1981-1179. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/964#:~:text=Os%20resultados%20m ostraram%20altas%20taxas,incid%C3%A0ncia%20de%201%20%C3%A0%209> Acesso em: 24 mar. 2021.

APÉNDICE (S)

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

NQUES: __ __

BLOCO A – GERAL	Codificação
A1. Qual a Idade? _____ anos	A1 __ __
A2. Qual o Sexo? (1) Masculino (2) Feminino	A2__
A3. Qual a escolaridade? (1) Ensino fundamental incompleto (2) Ensino fundamental completo (3) Ensino médio incompleto (4) Ensino médio completo (5) Ensino superior incompleto (6) Ensino superior completo (7) Especialização/mestrado/doutorado	A3 ____
A4. Qual a Atividade Profissional (Cargo)? (1) Advogado (2) Agente Administrativo (3) Agente de Combate a endemias (4) Agente de Saúde – PSF (5) Assistente Social (6) Auxiliar de Serviços Gerais I (7) Auxiliar de Serviços Gerais II (8) Auxiliar Administrativo (9) Auxiliar de Administração Escolar (10) Auxiliar de Biblioteca (11) Auxiliar de Consultório Dentário (12) Auxiliar de Enfermagem (13) Auxiliar de Ensino de Educação (14) Biólogo (15) Carpinteiro (16) Chefe de Divisão (17) Coordenador Dengue (18) Diretor (19) Eletricista (20) Engenheiro Agrimensor	A4 ____

<p>(21) Engenheiro Civil (22) Enfermeiro (23) Farmacêutico (24) Fiscal de Obras (25) Fiscal de Tributos (26) Fiscal Sanitarista (27) Fisioterapeuta (28) Fonoaudiólogo (29) Médico (30) Mecânico (31) Monitor de Transporte Escolar (32) Motorista (33) Nutricionista (34) Odontólogo (35) Operador de Equipamentos (36) Orientador Educacional (37) Orientador Social (38) Pedreiro (39) Pintor (40) Professor (41) Psicólogo (42) Recepcionista (43) Salva Vidas (44) Secretário Municipal (45) Supervisor Escolar (46) Técnico de Enfermagem (47) Veterinário (48) Vigia (49) Outros</p>	
<p>A5. Qual a Secretaria de Lotação do Servidor? (1) Gabinete do Prefeito (2) Secretaria de Administração e Finanças (3) Secretaria de Arrecadação Municipal (4) Secretaria de Obras e Serviços Urbanos (5) Secretaria de Educação (6) Secretaria de Saúde (7) Secretaria de Agricultura, Pesca e Meio Ambiente (8) Secretaria de Turismo e Esporte (9) Secretaria de Indústria e Comércio</p>	<p>A6 ____</p>

(10) Secretaria de Desenvolvimento Social (11) Secretaria de Cultura	
A6. Qual o vínculo Empregatício? (1) Efetivo (2) Comissionado (3) Contratado	A7 ____
A7. Tempo de Serviço? _____ Anos	A7 ____ ____
BLOCO B – AFASTAMENTOS	
B1. Ocorreu afastamento no ano de 2017? (1) Sim (2) Não IR PARA A PERGUNTA B5	B1 ____
B2. Quantos afastamentos ocorreram no ano? (1) 1 (2) 2 (3) 3 (4) 4 (5) 5 (6) 6 (7) +6 (8) Não se aplica	B2 ____
B3. Qual o tempo dos afastamentos? _____ dias (8) Não se aplica	B3 ____
B4. Quais as Causas de Afastamento (CID 10)? (1) Algumas doenças infecciosas e parasitárias (2) Neoplasias (tumores) (3) Doenças sangue órgãos hematopoiéticos e transtornos imunitários (4) Doenças endócrinas nutricionais e metabólicas (5) Transtornos mentais e comportamentais (6) Doenças do sistema nervoso (7) Doenças do olho e anexos (8) Doenças do ouvido e da apófise mastoide (9) Doenças do aparelho circulatório (10) Doenças do aparelho respiratório (11) Doenças do aparelho digestivo (12) Doenças da pele e do tecido subcutâneo (13) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo (14) Doenças do aparelho geniturinário	B4a ____ B4b ____ B4c ____ B4d ____ B4e ____ B4f ____

<p>(15) Gravidez parto e puerpério</p> <p>(16) Algumas afecções originadas no período perinatal</p> <p>(17) Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas</p> <p>(18) Sintomas, sinais e achados anormais de exames clínicos e laboratoriais</p> <p>(19) Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas</p> <p>(20) Causas externas de morbidade e mortalidade</p> <p>(21) Contatos com serviços de saúde</p> <p>(22) Códigos para propósitos especiais</p> <p>(23) Sem Informação</p>	
<p>B5. Ocorreu afastamento no ano de 2018?</p> <p>(1) Sim</p> <p>(2) Não IR PARA A PERGUNTA B7</p>	B5 ____
<p>B6. Quantos afastamentos ocorreram no ano?</p> <p>(1) 1</p> <p>(2) 2</p> <p>(3) 3</p> <p>(4) 4</p> <p>(5) 5</p> <p>(6) 6</p> <p>(7) +6</p> <p>(8) Não se aplica</p>	B6 ____
<p>B7. Qual o tempo de afastamento? ____ dias</p> <p>(8) Não se aplica</p>	B7 ____
<p>B8. Quais as Causa de Afastamento (CID 10)?</p> <p>(1) Algumas doenças infecciosas e parasitárias</p> <p>(2) Neoplasias (tumores)</p> <p>(3) Doenças sangue órgãos hematopoiéticos e transtornos imunitários</p> <p>(4) Doenças endócrinas nutricionais e metabólicas</p> <p>(5) Transtornos mentais e comportamentais</p> <p>(6) Doenças do sistema nervoso</p> <p>(7) Doenças do olho e anexos</p> <p>(8) Doenças do ouvido e da apófise mastoide</p> <p>(9) Doenças do aparelho circulatório</p> <p>(10) Doenças do aparelho respiratório</p> <p>(11) Doenças do aparelho digestivo</p> <p>(12) Doenças da pele e do tecido subcutâneo</p> <p>(13) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo</p> <p>(14) Doenças do aparelho geniturinário</p>	<p>B8a ____</p> <p>B8b ____</p> <p>B8c ____</p> <p>B8d ____</p> <p>B8e ____</p> <p>B8f ____</p>

<p>(15) Gravidez parto e puerpério</p> <p>(16) Algumas afecções originadas no período perinatal</p> <p>(17) Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas</p> <p>(18) Sintomas, sinais e achados anormais em exames clínicos e laboratoriais</p> <p>(19) Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas</p> <p>(20) Causas externas de morbidade e mortalidade</p> <p>(21) Contatos com serviços de saúde</p> <p>(22) Códigos para propósitos especiais</p> <p>(23) Sem Informação</p>	
<p>B9. Ocorreu afastamento no ano de 2019?</p> <p>(1) Sim</p> <p>(2) Não</p>	B9 ____
<p>B10. Quantos afastamentos ocorreram no ano?</p> <p>(1) 1</p> <p>(2) 2</p> <p>(3) 3</p> <p>(4) 4</p> <p>(5) 5</p> <p>(6) 6</p> <p>(7) +6</p> <p>(8) Não se aplica</p>	B10 ____
<p>B11. Qual o tempo de afastamento? ____ dias</p> <p>(8) Não se aplica</p>	B11 ____
<p>B12. Quais as Causa de Afastamento (CID 10)?</p> <p>(1) Algumas doenças infecciosas e parasitárias</p> <p>(2) Neoplasias (tumores)</p> <p>(3) Doenças sangue órgãos hematopoiéticos e transtornos imunitários</p> <p>(4) Doenças endócrinas nutricionais e metabólicas</p> <p>(5) Transtornos mentais e comportamentais</p> <p>(6) Doenças do sistema nervoso</p> <p>(7) Doenças do olho e anexos</p> <p>(8) Doenças do ouvido e da apófise mastoide</p> <p>(9) Doenças do aparelho circulatório</p> <p>(10) Doenças do aparelho respiratório</p> <p>(11) Doenças do aparelho digestivo</p> <p>(12) Doenças da pele e do tecido subcutâneo</p> <p>(13) Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo</p>	<p>B12a ____</p> <p>B12b ____</p> <p>B12c ____</p> <p>B12d ____</p> <p>B12e ____</p> <p>B12f ____</p>

<p>(14) Doenças do aparelho geniturinário</p> <p>(15) Gravidez parto e puerpério</p> <p>(16) Algumas afecções originadas no período perinatal</p> <p>(17) Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas</p> <p>(18) Sintomas, sinais e achados anormais exames clínicos e laboratoriais</p> <p>(19) Lesões, envenenamentos e algumas outras consequências de causas externas</p> <p>(20) Causas externas de morbidade e mortalidade</p> <p>(21) Contatos com serviços de saúde</p> <p>(22) Códigos para propósitos especiais</p> <p>(23) Sem Informação</p>	
---	--

ANEXO (S)

ANEXO A - CARTA DE ACEITE

**PREFEITURA MUNICIPAL
DE BALNEÁRIO GAIVOTA****CARTA DE ACEITE**

Declaramos, para os devidos fins que se fizerem necessários, que concordamos em disponibilizar o banco de dados do Setor de Recursos Humanos da instituição: Prefeitura Municipal de Balneário Gaivota, localizada na Avenida Guanabara, 452, Bloco C, Turimar, Balneário Gaivota-SC, CEP 88.955-000, para o desenvolvimento da pesquisa intitulada "**PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO GAIVOTA**" sob a responsabilidade da Professora Dra^a LISIANE TUON GENEROSO e pesquisadora ELUANA GENEROSO ROSSO TAVARES do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva (Mestrado Profissional) da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), pelo período de execução previsto no referido projeto.



Jeferson Raupp
Secretário de Administração e Finanças

Jeferson Raupp
Sec. Adm. e Finanças

Carimbo da Instituição

01.511.659/0001-75

**PREFEITURA MUNICIPAL DE
BALNEÁRIO GAIVOTA**

AV. GUANABARA, S/Nº - BLOCO C,
TURIMAR, BALNEÁRIO GAIVOTA - SC
CEP: 88.955-000

ANEXO B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Título da Pesquisa: Perfil do Absenteísmo dos Servidores Públicos no Município de Balneário Gaivota

Objetivo: Verificar o perfil do absenteísmo dos servidores públicos do município de Balneário Gaivota

Período da coleta de dados: 01/07/2020 A 30/09/2020

Local da coleta: Recursos Humanos - Prefeitura Municipal de Balneário Gaivota

Pesquisador/Orientador: Lisiane Tuon Generoso

Telefone: (48)999851739

Pesquisador/Acadêmico: Eluana Generoso Rosso Tavares

Telefone: (48) 999954891

**MESTRANDA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA - PPGSCol
MESTRADO PROFISSIONAL da UNESC**

Os pesquisadores (abaixo assinados) se comprometem a preservar a privacidade e o anonimato dos sujeitos com relação a toda documentação e toda informação obtidas nas atividades e pesquisas a serem coletados (em prontuários e bases de dados,) do local informado acima.

Concordam, igualmente, em:

Manter o sigilo das informações de qualquer pessoa física ou jurídica vinculada de alguma forma a este projeto;

Não divulgar a terceiros a natureza e o conteúdo de qualquer informação que componha ou tenha resultado de atividades técnicas do projeto de pesquisa;


Não permitir a terceiros o manuseio de qualquer documentação que componha ou tenha resultado de atividades do projeto de pesquisa;

Não explorar, em benefício próprio, informações e documentos adquiridos através da participação em atividades do projeto de pesquisa;

Não permitir o uso por outrem de informações e documentos adquiridos através da participação em atividades do projeto de pesquisa.

Manter as informações em poder do pesquisador Eluana Generoso Rosso Tavares e Lisiane Tuon por um período de 5 anos. Após este período, os dados serão destruídos.

Por fim, declaram ter conhecimento de que as informações e os documentos pertinentes às atividades técnicas da execução da pesquisa somente podem ser acessados por aqueles que assinaram o Termo de Confidencialidade, excetuando-se os casos em que a quebra de confidencialidade é inerente à atividade ou em que a informação e/ou documentação já for de domínio público.

ASSINATURAS	
Orientador(a)	Pesquisador(a)
<hr/> Assinatura Nome: Lisiane Tuon Generoso CPF: _____-____	 <hr/> Assinatura Nome: Eluana Generoso Rosso Tavares CPF:030.820.789-07

Criciúma (SC), maio de 2020.

ANEXO C - CARTA DE APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA



RESOLUÇÃO

O Comitê de Ética em Pesquisa da UNESC, reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP)/ Ministério da Saúde analisou o projeto abaixo:

Parecer n.º: 4.113.888

CAAE: 33813020.5.0000.0119

Pesquisador(a) Responsável: Lisiane Tuon Generoso Bitencourt

Pesquisador(a): ELUANA GENEROSO ROSSO TAVARES

Título: “PERFIL DO ABSENTEÍSMO DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO MUNICÍPIO DE BALNEÁRIO GAIVOTA”.

Este projeto foi aprovado em seus aspectos éticos e metodológicos, de acordo com as Diretrizes e Normas Internacionais e Nacionais. Todas e qualquer alteração do Projeto deverá ser comunicada ao CEP. Os membros do CEP não participaram do processo de avaliação dos projetos onde constam como pesquisadores.

Criciúma, 26 de junho de 2020.


Marco Antônio da Silva
 Coordenador do CEP

Av. Universitária, 1.105 – Bairro Universitário – CEP: 88.806-000 – Criciúma / SC

Bloco Administrativo – Sala 21 | Fone (48) 3431 2606 | cetica@unesc.net | ww.unesc.net/cep
 Horário de funcionamento do CEP: de segunda a sexta-feira, das 08h às 12h e das 13h30 às 17h30.